



Convenio Colectivo Agencias Distribuidoras de Butano de Girona

ÁREA	Girona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1996/07/26	VIGENCIA	1996/01/01 – 1996/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	DOGC
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-agencias-distribuidoras-de-butano-de-girona/		

Resumen

Convenio Colectivo Agencias Distribuidoras De Butano. Última actualización a: 26-07-1996 Vigencia de: 01-01-1996 a 31-12-1996. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC de 26 de julio de 1996)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para las agencias distribuidoras de butano de la provincia de Gerona, suscrito por la Asociación Provincial de Empresas de GLP de Gerona y por CCOO y UGT, el día 9 de abril de 1996, y de acuerdo con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores; el Decreto de la Generalidad de Cataluña 25/1990, de 9 de enero; el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes, resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo para las agencias distribuidoras de butano de la provincia de Gerona para 1996, en el Registro de Convenios de la Delegación Territorial de Trabajo de Gerona.
- 2 Disponer su depósito en la oficina correspondiente de esta Delegación.
- 3 Disponer que el citado Convenio se publique en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

CAPÍTULO 1 Ambito de aplicación

Artículo 1.º Ambito funcional y territorial

Este Convenio afecta todas las empresas que tengan la condición de agencias distribuidoras de gases licuados del petróleo, y dentro del ámbito de la provincia de Gerona, que tengan reconocida esta condición por Repsol Butano, S.A.

Artículo 2.º Ambito personal

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de las empresas mencionadas en todas sus tareas: almacenamiento, oficina, reparto, servicio técnico, etc.

Artículo 3.º Ambito temporal

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el boletín correspondiente, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1996.

Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1996, y se prorrogará tácitamente por años naturales, salvo que cualquiera de las partes exprese su voluntad de extinguirlo, denunciándolo fehacientemente con una antelación mínima de tres meses desde la fecha de su finalización inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO 2 Organización del trabajo

Artículo 4.º

La organización del trabajo se realizará de acuerdo con el contenido de este Convenio y con la legislación aplicable, y se realizará por la Dirección de la empresa. Cualquier cambio en la organización deberá ser comunicada a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO 3 Clasificación del personal

Artículo 5.º

Las clasificaciones del personal reconocidas en este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener proveídas todas las plazas que se enumeran si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiera.

Sin embargo, desde el mismo momento que exista en una empresa un trabajador que realice funciones especificadas en la definición de una categoría profesional superior, deberá ser remunerado, durante el tiempo que duren, con la retribución que le corresponda.

Asimismo son enunciativos los diferentes contenidos asignados a cada categoría o especialidad porque todo trabajador al servicio de las empresas afectadas por este Convenio está obligado a efectuar todos los trabajos y

operaciones que le ordene el superior dentro de los cometidos generales de su competencia profesional.

Artículo 6.º

La clasificación profesional de los trabajadores a quien afecte este Convenio está integrado por los grupos, subgrupos, categorías y grados que se describen en los artículos siguientes y que se resumen en el anexo 1.

CAPÍTULO 4 Definiciones profesionales

GRUPO I

Artículo 7.º Técnicos

Son aquellos a quien, por el cumplimiento de su función, se les exige la posesión de un título profesional reconocido oficialmente por el Estado español, siempre y cuando sean contratados por funciones propias de su carrera.

En función del grado de titulación oficial exigido y, en su caso, de las funciones ejercidas, se distinguirán los siguientes subgrupos y categorías:

1. Subgrupo de técnicos superiores:

- a) Técnico titulado superior con dirección. Es el que, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitudes necesarias en cada caso y bajo la inmediata dependencia de la propia Dirección de la empresa o de otro mando superior, ejerce de una manera permanente funciones de mando con responsabilidad.
- b) Técnico titulado superior. Es el que, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud en cada caso, depende directamente del técnico superior con dirección.

2. Subgrupo de técnicos medios:

- a) Jefe técnico titulado. Corresponde al técnico titulado que bajo las órdenes directas o funcionales de su superior jerárquico, realiza con toda responsabilidad trabajos propios de su profesión y está en la cabeza de determinadas secciones técnicas.
- b) Técnico titulado. Es el que, reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud en cada caso, depende directamente del técnico superior en dirección.

Artículo 8.º Técnicos sin título

Son los que, sin haberles exigido título oficial, están en posesión y desempeñan conocimientos técnicos específicos de las actividades de la empresa.

3. Subgrupo de técnicos especializados:

- a) Jefe técnico especializado. Es el que, sin perjuicio de poder realizar por sí mismo los trabajos técnicos, especificados bajo las directrices de sus superiores, tienen a su cargo la responsabilidad en la percepción y eficiencia en el trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes, siendo jefe directo sobre capataces, técnicos especializados, etc.

b) Técnico especializado. Es el que realiza funciones similares a las de jefe técnico especializado, sin mando sobre otros trabajadores.

GRUPO II

Artículo 9.º Administrativos

Son los trabajadores que realizan funciones comerciales de oficina, centralitas telefónicas para la comunicación de las dependencias de la empresa entre sí y con el exterior, o la recepción de encargos de cargas de gas, reclamaciones y avisos de averías en las centralitas telefónicas establecidas al efecto, manejo de transmisiones y recepciones de teletipo y de medios para el tratamiento de la información, mediante sistemas informáticos y otras funciones análogas, ya sean dentro de la organización central de la empresa o en sus dependencias y ramificaciones diversas.

1. Subgrupo personal de oficina:

a) Jefe administrativo de primera. Es el que tiene a su cargo diferentes secciones o funciones, que en la empresa están clasificadas como de primera.

b) Jefe administrativo de segunda. Es el que tiene a su cargo una sección o funciones que en la empresa están clasificadas como de segunda.

c) Oficial de primera administrativo. Es el trabajador que, bajo las órdenes de sus respectivos superiores pueden ejecutar trabajos administrativos de máxima responsabilidad, y con capacidad suficiente para resolver por propia iniciativa las dificultades que pueden surgir en el desarrollo de sus funciones. Deberá colaborar con los programadores de la empresa, asumiendo, si cabe, aquellas funciones relacionadas directamente con la producción, preparación y el control de la ejecución de trabajos.

d) Oficial de segunda administrativo. Es el trabajador que, cumpliendo los requisitos de la definición general, ha adquirido una experiencia suficiente. Deberá tener conocimientos para operar y controlar la marcha de los ordenadores, y saber detectar y resolver los problemas operativos, determinando si son errores de operación de máquina.

e) Auxiliar administrativo. Es el que ayuda a sus superiores en los trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, teniendo conocimientos elementales de carácter burocrático, como mecanográficos en general, manipulación de calculadoras, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos y preparación de recibos y cargos. Realizará la ejecución en los ordenadores de las aplicaciones, según los cuadernos de trabajo recibidos, rindiendo cuentas del conjunto de incidencias y paradas, y visualizando fichas de clientes, llevando su control.

Asimismo, tendrá a su cargo el funcionamiento de las centralitas telefónicas para la comunicación de las dependencias de la empresa entre sí y con el exterior, o la recepción de pedidos de cargas de gas, reclamaciones y avisos de averías.

f) Aspirante administrativo. Es el trabajador mayor de 16 años y menor de 18 años que, para adquirir la experiencia necesaria para desarrollar en su día el cargo de auxiliar administrativo, realiza trabajos elementales de oficina y pasará al cumplir los 18 años automáticamente a la categoría de auxiliar administrativo.

2. Subgrupo personal de informática:

a) Analista de aplicación. Es el que tiene, con categoría de jefe administrativo de primera, la capacidad de

síntesis y conoce las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos, utilizando la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectando mejoras en el procedimiento y técnicas a utilizar:

b) Programador. Es el que traduce a un lenguaje comprensible para el ordenador las órdenes precisas para la ejecución de un tratamiento, a partir de la documentación realizada por el analista de aplicación. Es el responsable de la prueba y puesta a punto de la unidad de tratamiento que le ha estado asignada.

GRUPO III

Artículo 10. Personal operario

1. Subgrupo conductores:

a) Conductores de vehículos pesados, articulados o con remolque. Es el que, en posesión del carné de conducir de la clase que corresponda, y en todo caso el del TPC, tiene conocimientos mecánicos de automóvil suficientemente probados, teniendo la técnica especial para los transportes de gases licuados del petróleo a granel o envasado, la función del cual consiste en conducir vehículos pesados, realizando por sí mismo 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. Ejecutará la carga y descarga de mercancía, responderá de ella e intervendrá con facultades de dirigirla, correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al empezar o finalizar el trayecto, dando si se le exigen, un informe diario escrito de los servicios efectuados y del estado del camión. Deberá de cubrir los recorridos por los itinerarios y en el tiempo que le sean fijados, de acuerdo con la legislación vigente.

b) Conductor de camión. Es el trabajador que, en posesión del carné de conducir de clase C, y el de TPC, como mínimo, con conocimientos mecánicos y de la técnica especial para el transporte de gases licuados del petróleo a granel o envasado, realiza por sí mismo las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tenga trabajo de conductor a realizar, siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de la mercancía y responderá de ella e intervendrá, correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al empezar o finalizar el trayecto.

c) Conductor de reparto. Es el que, en posesión del carné de categoría adecuada al vehículo que tenga asignado (motocarro, furgoneta, camión, etc.), y el de TPC, efectúa el reparto a domicilio de botellas de gas licuado y otros efectos o materiales que la empresa le encargue, y las operaciones de carga, descarga, entrega e instalación de las botellas a los destinatarios en sus domicilios, teniendo conocimientos y práctica, tanto de los acoplamientos de envases en los aparatos de consumo, como de mecánica del automóvil, suficientes para realizar las reparaciones normales, que no exijan medios o personal especializado, responsabilizándose a su cargo, de la rigurosa observación de las normas técnicas y legales para el transporte de gas y de la puntualidad en el servicio, así como del importe de las botellas servidas o cobradas a los clientes. En todo caso será responsable del vehículo, observando corrección en el vestuario, que responderá a la imagen corporativa de Repsol Butano.

A esta categoría se asimila el conductor de turismo, que es el que en posesión del carné de clase C, como mínimo, y con conocimientos mecánicos suficientes, conduce los vehículos de turismo al servicio de la empresa,

y para las necesidades de ésta, siendo responsable de la conservación del vehículo y material a su cargo y de la puntualidad y cortesía en el trato con el personal en cuantos servicios se le encarguen.

d) Ayudante conductor de camión. Es el que, en posesión del carné de clase C, y el de TPC, como mínimo, acompaña a los conductores de camión y sigue sus instrucciones, ayudándolos en el cumplimiento de su cometido y sustituyéndolo si fuera preciso, con obligación de participar en el trabajo de carga, descarga, entrega a domicilio al cliente, y acondicionamiento de la mercancía. Deberá observar corrección en el vestuario, que responderá a la imagen corporativa de Repsol Butano.

e) Almacenero. Es el que, con conocimiento de los materiales que se manipulen, tiene a su cargo su recepción, clasificación, colocación, vigilancia y despacho de las fichas de existencias o movimientos, preparación de envíos, etc., responsabilizándose, además, de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén. Deberá utilizar la carretilla elevadora cuando sea necesario para la ejecución de trabajos de carga y descarga dentro del recinto del almacén y en su traslado en casos excepcionales.

f) Mozo ayudante de conductor de reparto. Es el que acompaña al conductor de reparto y, siguiendo sus instrucciones, le ayuda a realizar todas las tareas que tiene encargadas (carga, descarga y entrega de botellas a los usuarios, en almacenes, cobro de importes, etc.)

2. Subgrupo especialistas.

a) Mecánico visitador. Es el especialista que con instrucciones especiales conoce las técnicas de manipulación de gases licuados del petróleo, envases, válvulas, instalaciones de utilización industrial, doméstica y de sus averías que en todos estos elementos pueden producirse. Su misión consiste en las visitas periódicas a los usuarios para inspeccionar las condiciones de seguridad en las instalaciones de aparatos, o como consecuencia del aviso del cliente por causa de avería, y en su caso, realizar aquellas reparaciones precisas en los mismos domicilios de los usuarios si no fuera necesario, para la naturaleza de la avería, realizarlas en las dependencias de la empresa, estando en posesión del carné correspondiente que los faculta a tal efecto.

Es el que goza de la confianza de su jefe superior inmediato para la manipulación y transporte de documentación.

3. Personal no especializado.

a) Personal de limpieza. Es el personal que tiene a su cargo la limpieza general de los patios, dependencias y cualquier clase de local de la empresa como las atenciones domésticas que no exigen especialización.

b) Guarda. Es el que, ostentado o no la condición de vigilante jurado, tiene a su cargo la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes.

c) Mozo almacén. Es el que realiza cualquier tipo de trabajo manual que se le encarga y, en particular, el de carga y descarga, movimiento y acondicionamiento de botellas en los almacenes, incluido con medios mecánicos y cuidando el orden y limpieza de los materiales y dependencias.

CAPÍTULO 5 Retribuciones

Artículo 11.

1. Los incrementos del salario base mensual resultantes de la aplicación de las tablas salariales para el año 1995, serán absorbibles y compensables con aquellos complementos salariales que estén percibiendo los trabajadores, excluido el complemento por antigüedad, según las tablas retributivas del anexo 1.a).

2. El incremento pactado para el año 1996 será aplicable sobre el salario base sin aplicación de absorción o compensación por otro complemento salarial.

Para el año 1996, el incremento será del 3 por 100 del salario base mensual, revisable según el IPC, de este año, siendo de aplicación las tablas del anexo 1.b) una vez adecuadas las retribuciones del anexo 1.a)

Artículo 12. Pagas extraordinarias

Todo el personal percibirá anualmente dos pagas extraordinarias que corresponderán a 30 días de salario base, 15 de julio la primera y el 22 de diciembre la segunda.

Opcionalmente la empresa podrá prorratear el pago de estas pagas extraordinarias en el pago del salario mensual.

Artículo 13. Paga de beneficios

Todo el personal percibirá anualmente una paga de beneficios, que corresponderá a 30 días de salario base, más antigüedad.

Esta paga de beneficios podrá ser prorrateada mensualmente o abonada en un solo pago.

Artículo 14. Antigüedad

1. A partir del 1 de enero de 1996 se limita el abono del complemento por antigüedad al número máximo de tres cuatrienios (12 años) de servicio en la empresa, consistente en el 3 por 100 cada uno, calculado sobre el salario base mensual del trabajador. Transcurrido este límite temporal no se producirá meritación de este complemento, restando la antigüedad consolidada.

En cualquier caso se respetarán las situaciones personales vigentes actualmente que sobrepasen este número máximo de cuatrienios.

2. La Comisión negociadora del Convenio se obliga a buscar fórmulas sustitutorias del concepto de antigüedad que se adapten a la realidad socio-laboral.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias sólo serán obligatorias cuando exista la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Igualmente, tendrán la mencionada consideración y su régimen será el de horas estructurales, siempre que no puedan ser sustituidas por otras modalidades de contratación, las que se realicen en caso de riesgo de pérdida de materias primas, por necesidades imprevistas del servicio, ausencias imprevistas o cambios de turno.

Estas horas preferentemente serán compensadas por descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de retribuirse, su valor será el de la hora ordinaria más un incremento del 25 por 100. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 (ochenta) al año.

CAPÍTULO 6 Incorporación, ascensos, traslados, cambios de puesto de trabajo, ceses y despidos

Artículo 16. Incorporación

La incorporación de los trabajadores se ajustará a la normativa laboral aplicable en cada momento.

Artículo 17. Ascensos

Por ascenso de categoría se entiende las que se producen dentro de un mismo grupo, de la relación que consta como anexo 1 del presente Convenio.

Por vacantes que se produzcan en las empresas, bajo su dirección y realización se dará preferencia al personal de la empresa, para que, si reúne las condiciones necesarias, pueda acceder a puestos de trabajo de categoría superior.

Artículo 18. Traslados y cambios de puesto de trabajo

Sobre estas materias se estará sujeto al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Ceses y despidos

Sobre estas materias se remite a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa tendrán la obligación de comunicarlo, cumpliendo los términos siguientes:

Jefe de grupo profesional: un mes.

Resto de personal: quince días.

El incumplimiento de esta obligación, imputable al trabajador, dará a la empresa el derecho a descontar, de la liquidación de la parte proporcional de las pagas extraordinarias y vacantes el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO 7 Faltas y sanciones

Artículo 20. Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán, atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 21. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta ocasional de saneamiento o limpieza personal, cuando esto ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros, superiores o clientes.
4. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en los que se realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado.
5. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que no comporten peligro grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 22. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. El abandono del centro o lugar de trabajo, sin causa o motivo justificado, aunque por poco tiempo, siempre que este abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave a muy grave.
2. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
3. Las faltas de respeto a sus compañeros y hasta a terceras personas, siempre que esto se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
4. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada de trabajo, siempre que no sean delegados sindicales en ejercicio de sus funciones y previa comunicación al empresario.
5. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si estas discusiones producen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas muy graves.
6. Utilizar el teléfono para asuntos personales, sin la debida autorización.
7. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante este período, y sin causa justificada.
8. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer peligro o perjuicio de cierta consideración para el mismo trabajador, a sus compañeros, a la empresa o a terceros.
Se incluye la falta de productividad en el reparto de botellas, o de su correcta entrega al cliente, respecto al personal afectado.
9. No advertir, inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o local.
10. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
11. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y maquinaria que el trabajador tenga a su cargo.
12. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya habido sanción o aviso por escrito de la empresa.

Artículo 23. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La simulación de incapacidad laboral.
2. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando supongan peligro grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse a la utilización de medios de seguridad facilitados por la empresa.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para los trabajadores o comporte peligro para la vida o salud tanto de él como de los otros trabajadores.
4. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
5. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encargada.
6. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
7. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.
8. Faltar al trabajo dos días o más al mes sin causa o motivo que lo justifique.
9. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encargadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se encuentre en el centro de trabajo o fuera durante el desarrollo de su actividad laboral.
10. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos a cualquier material, utillaje, maquinaria, instalaciones, edificios, aparatos, utensilios, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
11. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten en el mismo negativamente.
12. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de esto pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
13. La competencia desleal.
14. Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto y consideración a sus superiores, compañeros o subordinados.
15. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en lugares de mando o responsabilidad, o cuando esto ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, a sus compañeros o a terceros.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción o aviso por escrito.

Artículo 24. Sanciones. Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de sueldo y empleo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de sueldo y empleo de dieciséis a noventa días.

b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones anteriores del punto 1, se tendrán en cuenta:

A) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

B) Su categoría profesional.

C) La repercusión del hecho en los otros trabajadores y en la empresa.

3. Las sanciones se comunicarán siempre por escrito motivado al trabajador, dando traslado a los representantes legales de los trabajadores.

La falta de comunicación a los representantes legales de los trabajadores, no comportará vicio en el procedimiento sancionador.

4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido un expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán escuchados, aparte del interesado, los otros miembros de la representación, si hubiera.

CAPÍTULO 8 Jornada, vacaciones, permisos y fiestas

Artículo 25. Jornada

La jornada de trabajo será de 1.818 horas en cómputo anual de trabajo efectivo.

Artículo 26. Ordenación de la jornada laboral

1. Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso o reducción de pedidos u otras análogas, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, el empresario, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, podrá determinar que la jornada laboral superior o inferior a 40 horas semanales, con un máximo de exceso sobre las 40 horas semanales de 125 horas anuales, continuas o discontinuas, regularizando la jornada hasta este límite de horas anuales, sin otras limitaciones que el respeto al descanso mínimo entre jornadas y al máximo de 10 horas diarias.

2. La determinación de los días, semana o semanas en que la jornada será superior o inferior a 40 horas semanales, se hará para el empresario, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

3. La realización de este cómputo de horas anuales dentro del período de máxima actividad de cada empresa se reflejará a título orientativo en el calendario laboral del centro de trabajo.

4. Las primeras 90 horas de exceso se compensarán con tiempo equivalente de descanso retribuido. Las restantes 35 horas, de igual forma, pero con una compensación adicional del 15 por 100.

Subsidiariamente y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores se podrán abonar las horas de exceso realizadas retribuyéndolas económicamente como hora trabajada ordinaria. Regirá en este supuesto también la diferencia entre las primeras 90 horas, y las restantes incrementadas en un 15 por 100.

Artículo 27. Vacaciones

Se establecen 30 días naturales de vacaciones anuales, por todos aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año, y en la parte proporcional por períodos de antigüedad inferiores al año, procurando no realizar más de 15 días seguidos en un solo trimestre.

Las vacaciones se gozarán preferentemente en los períodos de menos actividad comercial de la empresa, a determinar por su producción y ubicación territorial.

Artículo 28. Permisos

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:

a) Por nacimiento de hijo, dos días con retribución, que podrán extenderse hasta cuatro días en caso de desplazamiento.

b) Por la muerte de cónyuge, hijos, padres políticos y hermanos, tres días con retribución. En caso de ser necesario un desplazamiento, el trabajador podrá optar por disponer de un día más con retribución.

A los efectos del apartado anterior es asimilable al cónyuge la persona que convive maritalmente con el trabajador, previamente notificado a la empresa y acreditado mediante certificación de convivencia superior a un año.

c) Por muerte de abuelos, nietos y hermanos políticos, dos días con retribución, que podrán extenderse hasta cuatro días en caso de desplazamiento.

d) Por muerte de tíos, sobrinos o personas que convivan en el hogar, un día sin retribución.

f) Por enfermedad grave de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días con retribución, que podrán extenderse hasta cuatro días en caso de desplazamiento.

g) Por hospitalización o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día sin retribución.

A los efectos anteriores, se asimila al cónyuge la persona que convive maritalmente con el trabajador, previamente notificado a la empresa y acreditado mediante certificado de convivencia superior a un año.

h) Por matrimonio, quince días naturales con retribución.

i) Por traslado del domicilio habitual, un día con retribución.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en el apartado d) del núm. 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos retribuidos a que se refiere el apartado anterior serán abonados con salario real. Se entenderá como desplazamiento aquellos que se realicen fuera de la provincia de Gerona.

En cuanto al permiso de lactancia a que se refiere el núm. 4 del artículo 37 del E.T., las empresas no harán distinción entre padre o madre trabajadores, siempre que se justifique que el otro cónyuge trabaje y que no goce de este permiso.

En cuanto a la licencia por estudios, será de aplicación el que dispone el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Formación profesional

Para la formación profesional de los trabajadores se destinen dentro del horario laboral 20 horas anuales, de las cuales, 15 horas serán retribuidas por la empresa como si se tratara de prestación de trabajo efectivo y las 5 horas restantes irán a cargo del trabajador.

Artículo 30. Fiestas

Se estará al calendario de fiestas establecido por la Generalidad de Cataluña.

CAPÍTULO 9 Excedencias

Artículo 31. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá para la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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 término no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solamente podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han pasado cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender a cada hijo, tanto que lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde el nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solamente uno de ellos podrá ejercitar ese derecho.

El período en el cual el trabajador continúe en situación de excedencia de acuerdo con lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, los cuales, deberán de ser convocados por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia con carácter de forzosa en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO 10 Régimen social

Artículo 32. Revisión médica

Se efectuará una revisión médica anual a todo el personal afectado por este Convenio en el organismo o

entidad que las empresas determinen, el cual entregará un carné sanitario individual.

Artículo 33. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán anualmente a todo el personal encargado de trajar bombonas de gas, ropa de trabajo adecuada, que consistirá en:

Invierno: Dos camisas, dos pantalones y una cazadora que serán entregados antes del 30 de octubre.

Verano: Dos camisas y dos pantalones que serán entregados antes del 30 de abril.

Durante la jornada laboral los trabajadores estarán obligados a vestir siempre con la ropa facilitada por la empresa procurando mantenerla limpia y en buen estado de conservación.

En prevención de accidentes, las empresas facilitarán calzado de seguridad y guantes de trabajo a los trabajadores que trajinen bombonas de gas.

Artículo 34. Seguro de accidente, incapacidad y muerte

Se acuerda un seguro de accidente que cubrirá la siguiente cantidad:

Por muerte: 1.000.000 de ptas.

Por invalidez: 2.000.000 de ptas.

Las empresas se obligan a contratar un seguro que cubra el riesgo por robo de dinero de la empresa, realizado a los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 35. Retirada de carné del personal repartidor

En caso que un conductor profesional al servicio de la empresa sufra un accidente calificado como laboral, a consecuencia del cual le sea retirado el permiso de conducir, la empresa, durante este período, le ocupará en otro puesto de trabajo.

CAPÍTULO 11 Otras disposiciones

Artículo 36. Derechos sindicales

1. Los Delegados de personal dispondrán sin pérdida de retribución del tiempo necesario, para el cumplimiento de sus funciones hasta un máximo de veinte horas mensuales, previa comunicación a la empresa y justificación del tiempo utilizado.

2. Los Delegados de los trabajadores dispondrán de las facilidades necesarias para ejercer sus derechos de comunicación a sus representados sobre asuntos de interés directo sindical o laboral, habiendo de comunicar previamente a la empresa, todo esto de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 37. Elecciones sindicales

Ambas partes se atenderán a los posibles acuerdos entre los organismos empresariales y de los trabajadores en

la materia.

Artículo 38.

Las empresas habilitarán en todos los centros de trabajo un tablón de anuncios a disposición de los representantes legales de los trabajadores a fin de facilitar sus funciones.

Artículo 39. Empresas de trabajo temporal (ETT)

Las ETT estarán obligadas a poner a disposición de la Comisión paritaria los contratos que celebren con las empresas del sector. Esta Comisión valorará las causas y circunstancias de la celebración de los contratos y realizará un seguimiento, al objeto de evitar actuaciones fraudulentas.

Artículo 40. Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la condición de mínimas y por tanto, los pactos, condiciones y situaciones actuales entre empresarios y trabajadores que, en su conjunto anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio deberán de respetarse en toda su integridad.

Artículo 41. Compensaciones y absorciones

Las condiciones establecidas en el presente Convenio colectivo consideradas conjuntamente y en cómputo anual se podrán compensar con las ya existentes al entrar en vigor, sea cual sea el origen o las causas de las condiciones. También podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que puedan aplicarse en adelante.

La aplicación de las anteriores compensaciones y absorciones no se efectuarán por incrementos que se produzcan por aplicación de las tablas salariales a 1-I-1995, ni al incremento pactado para el año 1996, que se regirá por todo lo expresamente pactado en estos casos en el presente Convenio.

CAPÍTULO 12 Conflictos colectivos

Artículo 42.

A los efectos de solución de los conflictos colectivos que pudiesen ocasionarse, ambas partes, en representación de trabajadores y empresa, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el acuerdo interprofesional de Cataluña a 7 de noviembre de 1990, publicado en el DOGC, de 23 de enero de 1991 y su legislación complementaria.

Artículo 43. Comisión paritaria

Con el objetivo de interpretar y velar el cumplimiento del presente Convenio, se crea la Comisión paritaria integrada por 8 vocales, 4 en representación social y 4 en representación empresarial, teniendo, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Emisión de dictámenes, cuando sean requeridos, referentes a la interpretación del presente Convenio.
- b) Intervención ante la Administración Pública e instituciones privadas para exigir el cumplimiento del presente Convenio.
- c) Asesoramiento y, en su caso, elaboración de informe en las cuestiones relativas a clasificación profesional.
- d) Intervención de mediación en las reclamaciones salariales, sanciones y despidos cuando afecten a cinco o más trabajadores de una misma empresa.
- e) En general, deberá ser informada y oída en caso de cualquier conflicto colectivo.

Las acuerdos de la Comisión paritaria requerirán para su validez el voto favorable de la mitad más uno de los vocales que la componen.

De no producirse acuerdo en la Comisión paritaria en cualquier cuestión que se plantee, las partes serán libres para ejercer cualquier acción que estime pertinente ante los órganos jurisdiccionales competentes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativa y contenciosa, prevista en las disposiciones legales.

La Comisión paritaria se ocupará de estudiar y elaborar una propuesta que contemple en qué situación y circunstancias, por razones económicas, determinadas empresas podrán desvincularse de la aplicación de los efectos salariales del Convenio, si reúnen los requisitos que acuerde esta Comisión.

Artículo 44. Canon sindical

Las centrales sindicales que hayan participado en la negociación del Convenio tendrán derecho a percibir a partes iguales la cantidad de 4.000 ptas., de cada trabajador afectado por el presente Convenio que voluntariamente así lo manifieste a su empresa dentro de los dos meses siguientes a la publicación del Convenio. Las empresas descontarán de la nómina del trabajador la cantidad mencionada y la remitirán a la Asociación Provincial de G.L.P. que se encargará de abonar estas cantidades a las centrales sindicales. En ningún caso los trabajadores afectados por el presente Convenio que acrediten su afiliación a cualquiera de las centrales firmantes deberán abonar el mencionado canon.

ANEXO 1.a.- Tablas de salarios vigentes para 1995.

CATEGORÍAS PTAS.

Técnico titulado superior en dirección 141.747

Técnico titulado superior 132.668

Jefe técnico titulado 123.345

Técnico titulado 114.267

Técnico sin título 94.130

Jefe técnico especializado 114.267

Técnico especializado 94.130

Jefe administrativo de primera 123.345

Jefe administrativo de segunda 114.267
Oficial de primera administrativo 94.130
Oficial de segunda administrativo 93.078
Auxiliar administrativo (telefonista) 77.943
Aspirante administrativo 41.430
Analista de aplicación 123.345
Programador 114.267
Conductor vehículos pesados 97.619
Conductor camión 93.077
Conductor reparto (turismo) 90.807
Ayudante conductor camión 90.807
Almacenista (conductor carretón elevador) 87.780
Mozo ayudante conductor repartidor 76.399
Mecánico visitador 80.240
Personal de limpieza 76.399
Guarda 87.780
Mozo almacén 75.672

ANEXO 1.b.- Tablas de salarios con vigencia a partir del 1 de enero de 1996.

CATEGORÍAS PTAS.

Técnico titulado superior en dirección 145.999
Técnico titulado superior 136.648
Jefe técnico titulado 127.045
Técnico titulado 117.695
Técnico sin título 96.954
Jefe técnico especializado 117.695
Técnico especializado 96.954
Jefe administrativo de primera 127.045
Jefe administrativo de segunda 117.695
Oficial de primera administrativo 96.954
Oficial de segunda administrativo 95.870
Auxiliar administrativo (telefonista) 80.241
Aspirante administrativo 50.220
Analista de aplicación 127.045

Programador 117.695
Conductor vehículos pesados 100.548
Conductor camión 95.869
Conductor reparto (turismo) 93.531
Ayudante conductor camión 93.531
Almacenista (conductor carretón elevador) 90.413
Mozo ayudante conductor repartidor 78.691
Mecánico visitador 82.648
Personal de limpieza 78.691
Guarda 90.413
Mozo almacén 77.943

REVISIÓN SALARIAL (DOCG de 16 de julio de 1998)

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio colectivo de trabajo de las empresas distribuidoras de GLP de la provincia de Gerona, suscrito por una parte, por la Asociación Provincial de Empresas de GLP de Gerona y por la otra por CCOO y UGT, el día 20 de mayo de 1998, y de acuerdo con lo que establecido en los artículos 90.2 y 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores; el Decreto de la Generalidad de Cataluña 25/1990, de 9 de enero; el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes resuelvo:

- 1 Ordenar la inscripción de la revisión salarial del Convenio colectivo de trabajo de las empresas distribuidoras de GLP de la provincia de Gerona, para 1998, en el Registro de Convenios de la Delegación Territorial de Trabajo de Gerona.
- 2 Ordenar el depósito en la oficina correspondiente de esta Delegación.
- 3 Disponer que el citado Convenio se publique en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

ACUERDO **UNICO**

Aprobar la tabla de salarios vigentes para el año 1998 de acuerdo con lo pactado en el artículo 11.2 del Convenio colectivo. De acuerdo con este artículo, el incremento se aplica sobre el salario base y por la cantidad de 1,8 por 100. Los incrementos salariales no serán absorbibles ni compensables para todos aquellos complementos que perciban los trabajadores. Se reitera y se constata que este incremento será revisable si el IPC de este año es superior al incremento aplicado.

TABLA DE SALARIOS PARA 1998

CATEGORÍAS PTAS.

Técnico titulado superior en dirección 151.903
Técnico titulado superior 142.173
Jefe técnico titulado 132.182

Técnico titulado 122.454
Técnico sin título 100.865
Jefe técnico especializado 122.454
Técnico especializado 100.875
Jefe administrativo de primera 131.616
Jefe administrativo de segunda 122.454
Oficial de primera administrativo 100.875
Oficial de segunda administrativo 99.747
Auxiliar administrativo (telefonista) 83.485
Aspirante administrativo 60.194
Analista de aplicación 132.182
Programador 122.454
Conductor vehículos pesados 104.614
Conductor camión 99.747
Conductor reparto (turismo) 97.710
Ayudante conductor camión 97.710
Almacenista (conductor carretón elevador) 94.069
Mozo ayudante conductor repartidor 81.873
Mecánico visitador 85.989
Personal de limpieza 81.873
Guarda 94.069
Mozo almacén 81.095
