



Convenio Colectivo Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de Granada

ÁREA	Granada	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	18000205011982	ACTUALIZACIÓN	1994/10/08
VIGENCIA	1994/07/01 — 1995/06/30	DURACIÓN	UN AÑO
PUBLICACIÓN	BOP		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-distribuidoras-de-gases-licuados-del-petroleo-de-granada/		

Resumen

Convenio Colectivo Distribuidoras De Gases Licuados Del Petróleo. Última actualización a: 08-10-1994
Vigencia de: 01-07-1994 a 30-06-1995. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 8 de octubre de 1994)

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector Empresas Distribuidoras de GLP, acordado entre la Asociación de Empresas Distribuidoras de GLP y UGT, presentado en su día ante esta Delegación provincial, artículo 90 y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de convenios colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía acuerda:

Primero.-Inscribir el texto del convenio colectivo de trabajo mencionado, en el Registro de convenios de Trabajo de esta Delegación provincial.

Segundo.-Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer la publicación del indicado texto en el BOP.

CAPÍTULO I.- Ámbito de aplicación

Artículo 1.º

El presente convenio colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las Agencias Distribuidoras de «Repsol-Butano, S.A.», dedicadas a la venta, reparto y recogida a los consumidores de los gases envasados por esta empresa y recibidos en almacenes propios.

Las actividades principales de estas agencias son las siguientes:

Almacén: Recepción de las botellas de gas, tanto de las llenas recibidas de «Repsol-Butano, S.A.», como de las vacías recogidas de los usuarios.

Oficinas: Dedicada al servicio comercial de clientes, administración, contratación y control de servicios.

Reparto: Dedicado a la entrega y recogida de botellas a los clientes.

Servicio técnico: Para la economía y seguridad del usuario.

Artículo 2.º

Se regirán por el presente convenio:

A) Como empresas. Todas las Agencias Oficiales Distribuidoras de «Repsol-Butano, S.A.», a que se refiere el artículo anterior, con ámbito de aplicación exclusivo de Granada capital.

B) Como trabajadores. Todos los que presten sus servicios profesionales en las empresas mencionadas en el apartado anterior.

Artículo 3.º

El presente convenio, empezará a regir el día 1 de julio de 1994, sea cual sea la fecha de su publicación en el BOP y, tendrá vigencia hasta el día 30 de junio de 1995, prorrogándose de año en año, salvo que sea denunciado por escrito, con una antelación de al menos 30 días a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes.

Artículo 4.º

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que por estar en dificultades económicas, no puedan aplicar la tabla salarial que se pacta en este convenio, solicitarán 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 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, para la empresa solicitante.

CAPÍTULO II .- Clasificación del personal

Sección 1ª

Artículo 5.º

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 una 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 las empresas afectadas por este convenio, está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generables cometidos de su competencia profesional y, sin menoscabo de la dignidad personal y profesional.

Artículo 6.º

1. El personal que presta sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo 1.º de este convenio se clasificará, teniendo en cuenta las funciones que realice, en los grupos siguientes:

Grupo I. Personal técnico.

Grupo II. Personal administrativo.

Grupo III. Personal subalterno.

Grupo IV. Personal obrero.

2. El grupo I, personal técnico, se divide en dos subgrupos y dentro de éstos en las categorías siguientes:

Subgrupo I:

Técnicos titulados superiores. Técnico titulado superior con jefatura y técnico titulado superior.

Subgrupo II:

Técnicos titulados de grado medio. Técnico titulado y técnico especializado.

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

Subgrupo I:

Personal de oficina. Jefe de primera, jefe de segunda, jefe de negociado, oficial de primera, oficial de segunda, auxiliar administrativo y aspirante administrativo.

Subgrupo II:

Personal auxiliar.

4. El grupo III, personal subalterno, comprende las categorías siguientes:

Vigilante jurado.

Guarda.

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

Conductor de vehículo pesado.

Ayudante de camión.

Conductor de reparto.

Ayudante.

Capataz o jefe de equipo.

Mecánico instalador.

Mecánico visitador.

Limpiadora.

Artículo 7.º

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 2ª

Artículo 8.º

1. Por razón de su permanencia en la empresa los trabajadores se clasifican en fijos, de temporada, 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 de indefinido.

3. Son trabajadores de temporada los que se admiten cada año para reforzar la plantilla del personal fijo en las épocas de mayor intensidad del trabajo, por plazo no superior a nueve meses.

Este personal tendrá derecho preferente y por orden de antigüedad, a ocupar dichas plazas en las sucesivas temporadas.

4. Son trabajadores eventuales aquellos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica de la empresa, o bien cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de doce. Finalizados estos contratos, en el caso de que el trabajador, fuera admitido por nuevo contrato antes del transcurso de doce meses, se convertirá en trabajador de temporada, con los derechos previstos para esta modalidad.

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

Si el trabajador fijo ausente, no reintegrarse en el plazo correspondiente la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato en el momento correspondiente al término de la reserva del puesto del sustituido.

CAPÍTULO III .- Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 9.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el presente convenio, será de 40 horas de trabajo efectivo semanal, adaptables a las necesidades de la empresa en cada una de las épocas del año.

Artículo 10. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año.

Artículo 11. Permisos.

El trabajador, en caso de matrimonio, tendrá derecho a un período de quince días naturales de permiso, sin pérdida de retribución.

La empresa está obligada a conceder a los trabajadores menores de 18 años una hora semanal retribuida dentro de la jornada de trabajo para su asistencia a las enseñanzas organizadas por el Estado o instituciones legalmente autorizadas.

Artículo 12. Excedencias.

La empresa podrá conceder a instancia del personal que lleve prestando sus servicios de manera permanente al menos un año, el pase a la situación de excedencia voluntaria, por un período de tiempo no inferior a dos años, ni superior a cinco, transcurrido el cual sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

El personal podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria una sola vez y su concesión será obligatoria para la empresa en los casos en que los trabajadores, justificadamente, aleguen como causa de la misma razones de importancia familiar.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa de la competencia, salvo autorización expresa de aquella que la concedió. El no cumplimiento de este requisito, llevará aparejado automáticamente la pérdida de todos los derechos.

El porcentaje de excedencia, no podrá ser superior a 3 por 100 del personal incluido en su categoría.

CAPÍTULO IV .- Retribuciones

Sección 1ª. Salario base

Artículo 13.

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.

Artículo 14.

El pago de retribuciones se efectuará por meses vencidos, antes del día 5 del mes siguiente al devengado.

Sección 2ª. Complementos salariales

Artículo 15. Antigüedad.

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico, por cada cuatro años de servicios prestados a la misma empresa, equivalente al 3 por 100 aplicable sobre el salario base convenio, vigente en cada momento.

El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 16. Gratificaciones.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y participación de beneficios, serán abonadas a razón de 30 días de salario base, más el plus de antigüedad, cada una de ellas, en los meses de julio, diciembre y marzo, respectivamente.

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 9.603 ptas., en compensación por los gastos de traslado por su asistencia a la empresa de los trabajadores, por lo que este plus se considera no cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 18. Plus de asistencia.

Con la finalidad de evitar el absentismo en el sector, se crea un plus consistente en 107 ptas. diarias, pagaderas por día efectivamente trabajado, excluyéndose expresamente los días festivos, en período de vacaciones y los días de baja médica.

Artículo 19. Plus de reparto.

Se establece el siguiente plus atendiendo a las botellas repartidas:

1. Vehículos con sólo conductor sin ayudante:

De 1 a 1.999 botellas repartidas al mes, 1 peseta por botella.

De 2.000 a 2.500 botellas repartidas al mes, 2 ptas. por botella.

De 2.501 a 3.000 botellas repartidas al mes, 4 ptas. por botella.

De 3.001 botellas, en adelante, repartidas al mes, 7 ptas. por botella.

2. Vehículos con ayudante:

De 1 a 2.999 botellas repartidas al mes, 1 peseta por botella.

De 3.000 a 3.500 botellas repartidas al mes, 2 ptas. por botella.

De 3.501 a 4.000 botellas repartidas al mes, 3 ptas. por botella.

De 4.001 botellas, en adelante, repartidas al mes, 7 ptas. por botella.

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

CAPÍTULO V.- Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 20.

La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo, es de obligado cumplimiento en todas las empresas y centros de trabajo acogidas a este convenio.

Artículo 21.

El trabajador deberá avisar con la máxima diligencia a su jefe inmediato 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, caso de producirse víctima o daños.

CAPÍTULO VI.- Faltas y sanciones

Artículo 22.

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

Artículo 23.

Son faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada 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, aun 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.
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, a no ser que existan causas justificadas.

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 período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de 30 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 la 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 quebrando 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 uso propio herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
10. La embriaguez fuera de actos de servicios, vistiendo el uniforme de la empresa.
11. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera 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 considerarán 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 bien durante un año, o más de tres faltas continuadas de asistencia al trabajo.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. 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 cualquier otra persona de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas,

maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La condena de los Tribunales de Justicia por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualesquiera otras clases 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.
6. La habitual y continuada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo fuera habitual.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o mediante pacto colectivo o individual con los trabajadores.
11. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. La blasfemia habitual.
13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor. Para ello, y a efectos de determinar el rendimiento personal, se establecerá la correspondiente tabla de rendimientos por cada 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 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.

Artículo 28.

Las infracciones de este convenio cometidas por las empresas serán sancionadas por la autoridad laboral dentro del marco de sus respectivas competencias.

CAPÍTULO VII.- Disposiciones varias

Artículo 29 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 liquidada.

Artículo 30. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión paritaria de interpretación, formada por un representante de cada una de las partes negociadoras, es decir, uno de entre los Delegados de personal de la Unión General de Trabajadores y otro por la Asociación de Empresas Distribuidoras de GLP, designándose como domicilio en Granada, calle Almona del Campillo, 2-7.º, C.P. 18009.

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 ser 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.º de este convenio, para las empresas que por causas económicas, no puedan aplicar la tabla de salarios.

Artículo 31. 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 Delegados de personal de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Asociación de Empresas Distribuidoras de GLP.

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 I. Técnicos titulados superiores.-Son los técnicos con título superior 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 II. 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 aquel 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, y comprende las categorías siguientes:

Subgrupo I. Personal de oficina.

Jefe de primera. Es el empleado que, dentro de la definición general del grupo, ejerce, de modo permanente, mando y supervisión sobre otro personal administrativo. Tiene a su cargo varias secciones o funciones que en la empresa estén calificadas como de primera.

Jefe de segunda. Es el que tiene igual cometido que el anterior pero solamente con respecto a una sección.

Jefe de negociado. Es el empleado que tiene a su cargo un negociado o función concreta que desempeña con iniciativa y responsabilidad, estando capacitado para distribuir el trabajo entre los oficiales y auxiliares a sus órdenes.

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 por 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 trabajos 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.

Aspirante administrativo. Es el empleado mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que, para adquirir la competencia necesaria para desempeñar en su día el cargo de auxiliar administrativo, realiza trabajos elementales de oficina y que alcanzando la aptitud necesaria, pasará al cumplir los dieciocho años automáticamente a la categoría de auxiliar administrativo.

Subgrupo II. Personal auxiliar.

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.

Telefonista. Es el que tiene a su cargo el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las dependencias de la empresa entre sí y con el exterior, tomando nota, además de todos los avisos del público y en especial de los pedidos de cargas de gas, reclamaciones y avisos de averías y pudiendo simultanear su actividad con cualesquiera otras de tipo comercial.

Cobrador. Es el empleado cuya misión consiste en efectuar los cobros de la empresa mediante recibos así como otras anejas derivadas o complementarias.

GRUPO III. PERSONAL SUBALTERNO.

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 categorías siguientes:

Vigilante jurado. Es el que tiene a su cargo, bien durante el día o noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes, portando armas de fuego con la licencia correspondiente, habiendo obtenido previamente el nombramiento oportuno de las autoridades competentes. En el salario pactado en el presente convenio, se han tenido en cuenta las horas nocturnas que el trabajador de esta categoría pueda prestar.

Guarda. Es el que sin ostentar la condición de vigilante jurado, tiene a su cargo bien durante el día o la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes. También se ha tenido en cuenta las horas nocturnas que pueda prestar, en el salario pactado en este convenio.

GRUPO IV. PERSONAL OBRERO.-Se clasifica en las categorías siguientes:

Conductor del vehículo pesado. Es aquel que, en posesión del carnet 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 mercancías, responderá de la misma e intervendrá en tal acción, correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondientes 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 escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que le sean fijados.

Ayudante de camión. Es el que, en posesión de carnet de la clase C como mínimo, acompaña a los conductores y sigue sus instrucciones, ayudándoles en el cumplimiento de su cometido y sustituyéndolos si fuera preciso, con obligación de participar en el trabajo de carga y descarga y acondicionamiento de la mercancía.

Conductor de reparto. Es el que, en posesión del carnet de categoría adecuada al vehículo que tenga asignado (motocarro, furgoneta, camiones, etc.), efectúa el reparto domiciliario de botellas de gases licuables y demás efectos o materiales que la empresa le encomienda y las operaciones de carga, descarga y entrega de las botellas a los destinatarios, debiendo poseer conocimientos y práctica, tanto de los acoplamientos de envases a los aparatos de consumo como de mecánica del automóvil, suficientes para realizar las reparaciones normales que no exijan medios o personal especializado, responsabilizándose de la carga y de la buena conservación y uso del material del transporte a su cargo, de la rigurosa observación de las normas técnicas y legales para el

transporte del gas y de la puntualidad en el servicio, así como del importe de las botellas servidas o cobradas a los clientes.

Capataz o jefe de equipo. Es el que ha adquirido un conocimiento completo de todas las especialidades básicas que integran una rama profesional y está capacitado para la acertada distribución del trabajo entre los operarios que puedan estar a sus órdenes.

Mecánico 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.

Mecánico visitador. Es el que, con instrucciones especiales conoce las técnicas de manipulación de los gases licuables del petróleo, envases, válvulas, manorreductores, instalaciones de utilización industrial o doméstica y de las averías que en todos estos elementos puedan 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 de llamada del cliente por causa de avería y, en uno u otro caso, hacer aquellas reparaciones precisas en los mismos domicilios de los usuarios si no fuera necesario, por la índole de la avería, realizarlas en las dependencias de la empresa.

Limpiadora. Es el personal que tiene a su cargo la limpieza general de patios, dependencias y cualquier clase de local de la empresa, así como las atenciones domésticas que no exijan especialización.

ANEXO II .- Salarios.

GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO

Subgrupo I.- Técnicos titulados superiores

Técnico titulado superior con jefatura 132.540

Técnico titulado superior 127.354

Subgrupo II.- Técnicos titulados de grado medio

Técnico titulado 106.813

Técnico especializado 109.359

GRUPO II

Personal administrativo:

Subgrupo I.- Personal de oficina

Jefe de primera 113.286

Jefe de segunda 101.678

Jefe de negociado 96.540

Oficial de primera 93.334

Oficial de segunda 91.792

Auxiliar administrativo 88.838

Aspirante administrativo 78.570

Subgrupo II.- Personal auxiliar

Almacenero 88.838

Telefonista 86.528

Cobrador 86.528

GRUPO III.- PERSONAL SUBALTERNO

Vigilante jurado 86.528

Guarda 86.528

GRUPO IV.- PERSONAL OBRERO

Conductor vehículo pesado 93.334

Ayudante de camión 91.146

Conductor de reparto 91.146

Mozo ayudante 87.556

Capataz o jefe de equipo 93.334

Mecánico instalador 91.146

Mecánico visitador 87.765

Limpiadora 87.765

Plus de transporte: 9.603 ptas.

Plus de asistencia: 107 ptas. por día efectivamente trabajado.

REVISIÓN SALARIAL (BOP de 30 de octubre de 1998)

Visto el contenido del acta de la reunión celebrada el día 15 de septiembre de 1998, sobre actualización de tablas salariales, suscrita por la Comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo para el sector de Empresas Distribuidoras de GLP, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo.- Remitir la indicada acta, una vez registrada, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer la publicación del indicado texto en el BOP.

En la ciudad de Granada, a 15 de septiembre de 1998, se reúne la mesa negociadora del convenio colectivo para las Empresas Distribuidoras de «Repsol-Butano, S.A.» de Granada capital.

Iniciado el acto, por ambas partes se estudian sus respectivas propuestas, llegándose tras su debate al siguiente acuerdo:

Prorrogar el texto del convenio colectivo para las Agencias Distribuidoras de «Repsol-Butano, S.A.» en Granada capital del pasado año 1994, hasta el día 30 de junio de 1999, modificando sus tablas de salarios, con efecto retroactivo al día 1 de julio de 1998, la cual se adjunta a este acta, e incrementa los salarios en el 2,2 por 100

sobre los conceptos retributivos vigentes hasta el día 30 de junio de 1998.

Asimismo se acuerda remitir las copias con la documentación que sea precisa para el registro y publicación en el BOP del convenio, autorizando expresamente para su presentación a don José Manuel Fernández Ramírez.

TABLA DE SALARIOS

GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO

Subgrupo I.- Técnicos titulados superiores

Técnico titulado superior con jefatura 149.422

Técnico titulado superior 143.577

Subgrupo II.- Técnicos titulados de grado medio

Técnico titulado 120.419

Técnico especializado 123.289

GRUPO II

Personal administrativo:

Subgrupo I.- Personal de oficina

Jefe de primera 127.716

Jefe de segunda 114.630

Jefe de negociado 108.837

Oficial de primera 105.223

Oficial de segunda 103.485

Auxiliar administrativo 100.153

Aspirante administrativo 88.579

Subgrupo II.- Personal auxiliar

Almacenero 100.153

Telefonista 97.550

Cobrador 97.550

GRUPO III.- PERSONAL SUBALTERNO

Vigilante jurado 97.550

Guarda 97.550

GRUPO IV.- PERSONAL OBRERO

Conductor vehículo pesado 105.223

Ayudante de camión 102.756

Conductor de reparto 102.756

Mozo ayudante 98.709

Capataz o jefe de equipo 105.223

Mecánico instalador 102.756

Mecánico visitador 102.756

Limpiadora 98.945

Plus de transporte: 10.826 ptas./mes.

Plus de asistencia: 121 ptas./día efectivamente trabajados.