



# Convenio Colectivo Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de Zaragoza

<b>ÁREA</b>	Zaragoza	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	50002255011992	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2001/06/18
<b>VIGENCIA</b>	2000/04/01 — 2004/03/31	<b>DURACIÓN</b>	CUATRO AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOP 137		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-distribuidoras-de-gases-licuados-del-petroleo-de-zaragoza/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-distribuidoras-de-gases-licuados-del-petroleo-de-zaragoza/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Distribuidoras De Gases Licuados Del Petróleo. Última actualización a: 18-06-2001  
Vigencia de: 01-04-2000 a 31-03-2004. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOP 137.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Núm. 137, 18 junio 2001)

Visto el texto del convenio colectivo del sector Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (número de código 5002255), suscrito el día 24 de enero de 2001, de una parte, por la Asociación de Autónomos de Aragón de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo y por la Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, y de otra, por Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, recibido en este Servicio el día 22 de mayo de 2001, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Este Servicio de Relaciones Laborales acuerda:

Primero. - Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. - Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 25 de mayo de 2001. - La jefa del Servicio de Relaciones Laborales, Palmira Vicente Sanz.

## **Artículo 1.º Ambito funcional.**

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas aquellas empresas cuya actividad principal, y con respecto al principio de unidad de empresa, es la distribución de gases licuados del petróleo (GLP) envasados.

## **Artículo 2.º Ambito territorial.**

Las disposiciones del presente convenio regirán en el territorio de la provincia de Zaragoza.

## **Artículo 3.º Ambito personal.**

Incluye la totalidad del personal ocupado en los centros de trabajo de las empresas reguladas en el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito territorial del presente convenio.

## **Artículo 4.º Ambito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOP y finalizará el 31 de marzo de 2004; no obstante, los efectos económicos retrotraerán su vigencia al 1 de abril de 2000 y finalizará el 31 de marzo de 2004. Se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de finalizar su vigencia.

## **Artículo 5.º Garantías “ad personam”.**

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el presente convenio. Las condiciones que se fijan en este convenio se considerarán mínimas.

## **Artículo 6.º Comisión paritaria.**

Se constituirá una comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio. Se compondrá de seis vocales, actuando dos de ellos, uno como presidente y otro como secretario. Tres vocales por la parte social y tres por la económica, y un asesor nombrado por cada representación designado libremente por cada una de ellas.

## **Artículo 7.º Clasificación del personal.**

Consta en el anexo I del presente convenio.

## **Artículo 8.º Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica.

## **Artículo 9.º Trabajos de superior e inferior categoría.**

Las empresas, en caso de probada necesidad, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de superior e inferior categoría, reintegrando al trabajador a su puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando sean de superior categoría, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos. Transcurridos los cuatro meses, la empresa deberá proceder a su reclasificación. En tanto desempeñe el trabajo de superior categoría, la retribución será la correspondiente al mismo.

Cuando se trate de trabajos de inferior categoría, no lo podrá ser por un período superior al tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

## **Artículo 10. Retribuciones.**

Las retribuciones para el primer año de vigencia (período 1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001) aumentarán aplicando un incremento fijo del 2% sobre los conceptos retributivos de este convenio, salario base y complementos salariales fijos, en relación a las retribuciones vigentes para estos conceptos a 31 de marzo de 2000.

Para los sucesivos años de vigencia, se adecuarán los referidos conceptos retribuidos al incremento del IPC (índice de precios al consumo) correspondientes a cada uno de los años, aplicándose a partir del 1 de abril de cada año el IPC previsto, y liquidándose la diferencia en más o en menos una vez se conozca el IPC real de cada año de vigencia de convenio.

No se aplicarán los incrementos pactados en este convenio sobre las primas y demás complementos de calidad y cantidad en el trabajo, ni sobre los conceptos recogidos en los artículos 14, 18 y 22 de este convenio.

## **Artículo 11. Salario base.**

Se fija un salario base cuya cuantía por categorías para el primer año de vigencia del convenio figura como anexo 2 al presente convenio.

## **Artículo 12. Antigüedad.**

A partir de la vigencia del presente convenio se mantendrá el porcentaje de antigüedad que tenga asignado cada trabajador. Los próximos cuatrienios que se devenguen se adicionarán a los ya existentes a razón de un 3% cada uno sobre el salario base de su categoría profesional. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluido el período de prueba y el servicio militar. El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

## **Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, percibiéndose en la primera quincena de marzo, julio y diciembre, siendo calculado su importe sobre el salario base, más la antigüedad.

El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

## **Artículo 14. Plus de reparto.**

Los trabajadores encargados del reparto de botellas a domicilio percibirán un plus de reparto, que, con efectos desde el 1 de abril de 2000, será de 11 pesetas por botella de 12,5 y 11 kilogramos y 33 pesetas por botella de 35 kilogramos. Estas cantidades no serán incrementadas durante la vigencia el convenio.

Estas cantidades se percibirán exclusivamente en el reparto efectuado en Zaragoza capital y en aquellas localidades en que se venga abonando este concepto.

Estas cantidades no sufrirán variación durante la vigencia del presente convenio.

## **Artículo 15. Complemento en situación de incapacidad temporal.**

A los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal se les complementará el importe de la prestación correspondiente de la forma siguiente:

a) En el caso de IT causada por accidente laboral, se complementará la prestación hasta el 100% del salario real correspondiente al mes anterior a la baja, desde el primer día hasta el final de dicha situación de IT.

b) En el caso de IT causada por enfermedad profesional, se complementará la prestación hasta el 100% del salario real correspondiente al mes anterior a la baja a partir del día vigésimo primero de la fecha de la baja hasta el final de dicha situación de IT.

c) En el caso de IT causada por enfermedad o accidente no laboral, se complementará la prestación en los siguientes porcentajes y períodos:

c.1. A los veinte primeros días de baja se aplicará lo establecido por la legislación en materia de Seguridad Social.

c.2. A partir del día de baja vigésimo primero hasta alcanzar los ciento ochenta días de baja se complementará la prestación hasta el 85% del salario real.

c.3. A partir de los ciento ochenta y un días hasta el final de dicha situación de IT se complementará hasta el 100% del salario real.

## **Artículo 16. Sobrecargas.**

Los trabajadores no distribuirán a domicilio ninguna botella con peso superior a 35 kilogramos de carga de gas (tipo UI 350).

Tampoco estarán obligados a servirlos al interior de las viviendas sitas en altura superior a la cuarta planta. En caso de botellas de peso superior al mencionado (botellas tipo UI 350), se servirán a pie de calle y siempre se requerirán dos personas.

## **Artículo 17. Horas extraordinarias.**

Ambas partes acuerdan la necesidad de suprimir su realización; en todo caso habrá que distinguir:

a) Se realizarán las que vengán exigidas por necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de inmovilizado.

b) Las causadas por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la que se trata, se

realizarán siempre que no sea posible la utilización de las distintas modalidades de contratación.

Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria o se compensará con dos horas de descanso.

## **Artículo 18. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones como mínimo al año, remunerándose según la media total de las retribuciones de los tres meses anteriores, debiéndose disfrutar preferentemente entre los meses de junio a septiembre.

Aquellos que a partir del 1 de noviembre de cada año de vigencia del presente convenio las disfrutasen fuera de los meses anteriormente citados percibirán en compensación 16.500 pesetas. Esta cantidad no será incrementada durante la vigencia del convenio.

## **Artículo 19. Ropa de trabajo.**

Las empresas entregarán a los trabajadores ropa y guantes adecuados al tipo de trabajo que realizan, teniendo en cuenta la época del año. Se entregarán dos uniformes de verano y dos de invierno.

Será obligatorio el uso de uniforme durante la jornada de trabajo.

## **Artículo 20. Dietas.**

Si por razón de trabajo hubiera que realizar comidas y pernoctar fuera del domicilio, en compensación percibirán las siguientes cantidades:

- Una comida fuera de domicilio: 1.150 pesetas.
- Dos comidas fuera de domicilio: 2.615 pesetas.
- Dos comidas y pernoctar fuera del domicilio: 5.225 pesetas.

Estas cantidades no sufrirán variación durante la vigencia del primer año del presente convenio; para el resto de los años de vigencia tendrá la misma subida que experimenten los salarios.

## **Artículo 21. Indemnización por permanencia.**

Se percibirá una indemnización por permanencia cuando el trabajador se jubile o se le declare una invalidez permanente que le imposibilite realizar su trabajo habitual de una mensualidad de salario base por cada quince años de servicio.

En los casos de jubilación, no se tendrá derecho si la jubilación se solicita habiendo cumplido más de 65 años de edad, salvo que el trabajador no hubiera cumplido el período mínimo legal para tener derecho a la prestación por jubilación, en cuyo caso, para tener derecho a la indemnización, deberá jubilarse en el momento de cumplir dicho período.

## **Artículo 22. Indemnización por muerte o invalidez.**

Si como consecuencia de un accidente, tanto se trate de accidente laboral como no laboral, se derivara una

situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad laboral absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador afectado la cantidad de 4.000.000 de pesetas, a tanto alzado y por una sola vez. Si como consecuencia de los mismos hechos le sobreviniera la muerte, la empresa vendrá obligada a abonar a sus beneficiarios la cantidad de 2.000.000 de pesetas.

La obligación establecida en este artículo no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, salvo en la diferencia hasta las cantidades acordadas.

### **Artículo 23. Jubilación anticipada.**

De acuerdo con el Real Decreto 194/1985, de 17 de julio, las empresas se comprometen a sustituir a los trabajadores que a los 64 años soliciten la jubilación por otro trabajador, siempre que efectúen la petición con sesenta días de antelación.

### **Artículo 24. Jornada.**

Durante la vigencia del convenio se establece una jornada laboral de 1.792 horas anuales. La jornada semanal no excederá de cuarenta horas, salvo pacto en contra con los representantes de los trabajadores.

Cuando se disfrute del tiempo dedicado al bocadillo, el mismo se computará como efectivo de trabajo. Para el personal técnico y administrativo, en aquellas empresas que la vinieran realizando, la jornada de verano será continuada durante los meses que en cada empresa se hubieran establecido, respetando las condiciones más beneficiosas existentes. Cada año, entre los meses de enero y febrero, las empresas, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, elaborarán el calendario laboral, adaptándolo al calendario oficial de fiestas, así como el cuadro horario a aplicar, rigiendo entre tanto el que venga aplicándose con anterioridad.

### **Artículo 25. Permisos y licencias.**

Permisos: El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificación por enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, por consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de matrimonios de los hijos, padres, hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Artículo 26. Salud laboral.**

a) La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y demás disposiciones que sean de aplicación.

b) La asistencia a clínicas y consultorios médicos será retribuida siempre que éstos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciséis horas anuales.

Quedan exceptuados de esta limitación los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa. En cualquier caso, el trabajador deberá justificar adecuadamente su asistencia a consulta médica.

## **Artículo 27. Retirada temporal del permiso de conducir.**

La privación del permiso de conducir al trabajador por la autoridad judicial y conduciendo vehículos de la empresa no impedirá que en ese período siga percibiendo el salario que tenga asignado por su categoría, siempre que no exista sentencia de imprudencia o embriaguez, debiendo la empresa ocuparlo en otro trabajo según las necesidades del servicio, sin perjuicio de que perciba los incrementos que pudieran corresponderle por el nuevo trabajo asignado.

La privación del carné de TPC a cualquier trabajador no será causa de despido ni de pérdida de su puesto de trabajo en la empresa.

## **Artículo 28. Derechos sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en concreto el Estatuto de los Trabajadores, LOLS, Ley 2/1991 y demás normas complementarias.

## **Artículo 29. Período de prueba.**

El período de prueba para los trabajadores de nuevo ingreso será en todo momento el que determine el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 30. Contrato eventual.**

Al objeto de promover el empleo en el sector, el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por el artículo 3 del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, podrá tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados (los dieciocho meses) a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

## **Artículo 31. Movilidad geográfica.**

En relación con la compensación económica a la que hace referencia el párrafo tercero del apartado 1 del

artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, para el caso de que el trabajador opte por el traslado, se establece que dicha compensación comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo en los términos que convengan entre las partes, de acuerdo con los precios y valores medios de mercado, no pudiendo ser inferior a 150.000 pesetas por el traslado de muebles y enseres.

## **Artículo 32. Cláusula de descuelgue.**

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio no serán de necesaria aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en términos reales en los resultados de los dos últimos ejercicios anteriores al año en que se vaya a producir el descuelgue, procediendo en tal caso a negociar el nivel retributivo correspondiente al año para el que se solicita.

Durante el primer año de vigencia de las condiciones salariales del convenio, o sea, entre el 1 de abril de 2000 y el 31 de marzo de 2001, no podrá solicitarse el descuelgue en ningún caso.

A partir del segundo año de vigencia y para los sucesivos, las empresas en situación de pérdidas, en el plazo de veinte días hábiles del mes de abril de cada año, podrán solicitar de la comisión paritaria de interpretación del presente convenio la oportuna autorización para el descuelgue, justificando documentalmente su situación económica y la previsión para el año en curso.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (impuesto sobre sociedades en la Agencia Tributaria y cuentas anuales en el Registro Mercantil) de los dos años anteriores a la solicitud.

La comisión dará audiencia a la empresa y a la representación legal de los trabajadores en la misma en el plazo de diez días.

Concluidos los trámites anteriores, la comisión paritaria, en el plazo de diez días, intentará acordar unas nuevas condiciones salariales adecuadas a la situación económica planteada por la empresa solicitante.

Si no hubiera acuerdo, la comisión someterá la cuestión al arbitraje de un tercero elegido de mutuo acuerdo por la representación de los trabajadores y de las empresas a través del SAMA.

## **DISPOSICIÓN FINAL.**

---

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón.

Con esta adhesión, las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

## **ANEXO I.**

---

### **1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2004**

Encargado general: Es el que, provisto o no de poderes, lleva la responsabilidad de todas las secciones de la empresa, estando encargado de imprimirles unidad y dependiendo siempre de la dirección, gerencia o administración.

**Técnicos especializados:** Son los que, sin serles exigido título oficial, poseen y desarrollan conocimientos específicos de las actividades de la empresa.

**Jefe de administración:** Es el empleado que, dentro de la definición general del grupo, ejerce, de modo permanente, mando y supervisión sobre todo el personal administrativo, auxiliares de oficina e incluso sobre todos los jefes de inferior nivel que realizan funciones a las que la empresa confiere tal rango.

**Oficial administrativo de 1.ª:** Es el que, a las inmediatas órdenes de sus superiores, ejecuta los trabajos de máxima responsabilidad relacionados con el servicio que desempeña, así como cuantos otros para su total y perfecta ejecución requieren la suficiente capacidad para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones, así como el que ha adquirido una experiencia suficiente acreditada mediante el desempeño del cargo de oficial de 2.ª durante cinco años en la empresa.

**Oficial administrativo de 2.ª:** Es aquel que ejecuta los trabajos de máxima responsabilidad por haber adquirido una experiencia de trabajo en la empresa como auxiliar administrativo durante cinco años 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 mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular y preparación de recibos y cargos.

**Dependiente:** Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado; deberá cuidar del recuento de mercancías para solicitar su reposición en el tiempo oportuno, poseyendo, además, los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

**Telefonista grupo A:** Es el que tiene a su cargo el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las dependencias entre sí y con el exterior, tomando nota además de todos los avisos del público y en especial de los pedidos de carga de gas, reclamaciones y avisos de averías.

**Telefonista grupo B:** Es el que realiza los mismos trabajos que telefonista grupo A y cuenta con menos de doce meses de antigüedad en la empresa.

**Guarda:** Es el que tiene a su cargo, bien durante el día o la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes.

**Jefe de almacén:** Es el que a las órdenes de la dirección de la empresa está al frente del almacén, responsabilizándose de las existencias y servicios del mismo, organizando y distribuyendo el trabajo de conductores, peones y repartidores.

**Almacenero-carretilero:** Es el que, con conocimiento de los materiales que se manejan, tiene a su cargo la recepción, carga y descarga de todos los vehículos, clasificación, colocación, vigilancia y despacho de los mismos, fichas de existencias o movimientos, preparación de remesas, cuidando, además, de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén.

**Conductor de vehículo pesado, articulado o con remolque:** Es el que, en posesión del carné de conducir de la clase que corresponda, tiene conocimientos mecánicos del automóvil suficientemente probados, poseyendo la técnica especial para los transportes de gases licuados del petróleo, a granel o envasado, y cuya función consiste en conducir vehículos pesados realizando por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta y cuando no tenga trabajo de conductor a realizar, siempre que no exista personal o medios más especializados, siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de materias, 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 lo exigiese, un parte escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

Conductor repartidor: Es el que, en posesión del carné de conducir de la categoría C o B, efectuó el reparto domiciliario de botellas de gases licuados 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 suficiente para realizar reparaciones normales que no exijan medios o personal especializados, responsabilizándose de la carga y de la buena conservación y uso del material de transporte a su cargo, de la rigurosa observación de las normas técnicas y legales para el transporte del gas y de la puntualidad del servicio, así como el importe de las botellas servidas o cobradas a usuarios.

Ayudante repartidor: Es el que acompaña al conductor de reparto y, siguiendo sus instrucciones, le ayuda a realizar las tareas que tiene encomendadas.

Mecánico instalador: Es el que, con conocimiento de las funciones que se describen, ha recibido la formación especial que le faculta para la instalación de toda clase de aparatos de utilización industrial o doméstica que consuman gases licuados.

Mecánico montador: Es el que, con conocimiento de las funciones que se describen, ha recibido las formaciones especiales y obtenido el carné correspondiente que le faculta para realizar los trabajos de acoplamiento y montaje de botellas y aparatos de consumo, averías y conocer, por tanto, las técnicas de manipulación de los gases licuados de petróleo, envases, válvulas, manorreductores, instalaciones de utilización doméstica, revisión, etc.

Mecánico visitador: Es aquel que, con instrucciones especiales y obtenido el carné correspondiente, conoce las técnicas de manipulación de gases licuados de petróleo, envases, válvulas, manorreductores, instalaciones de utilización industrial o domésticas 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 la 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 preciso por la índole de las averías realizarlas en las dependencias de la empresa.

Encargado de taller: Es el que, en perfecto conocimiento de las distintas especialidades de la maquinaria y de las técnicas necesarias para su conservación y reparación, está capacitado para la dirección y control del trabajo de un grupo de especialistas prácticos, siendo responsable de la perfección y eficiencia del trabajo, disciplina y seguridad del personal que pueda estar a sus órdenes.

Oficial de 1.<sup>a</sup> mecánico: Es el que está capacitado por sí mismo para interpretar y realizar todos los trabajos de la especialidad que se le encomienden, dirigiendo, al propio tiempo, la labor que realicen los oficiales de 2.<sup>a</sup> ayudantes y aprendices que puedan estar a sus órdenes.

Mozo de almacén: Es el obrero mayor de 18 años que para el desempeño de sus funciones sólo aporta su esfuerzo físico y no precisa práctica previa ni conocimiento de especialidad alguno.

## **ANEXO II.- Tabla salario base de convenio por categoría.**

---

## Tabla salario base de convenio por categoría

Vigencia: A partir del 1 de abril de 2000

Categorías	Mensual	Anual 15 pagas
<b>Grupo I:</b>		
Encargado general .....	175.559	2.633.388
Jefe de administración .....	137.739	2.066.076
Oficial 1.º administrativo .....	109.131	1.636.965
Oficial 2.º administrativo .....	102.711	1.540.666
Dependiente .....	96.292	1.444.381
Auxiliar administrativo .....	96.292	1.444.381
Telefonista grupo A .....	96.292	1.444.381
Telefonista grupo B .....	72.023	1.080.341
<b>Grupo II:</b>		
Jefe de almacén .....	137.739	2.066.076
Técnico especializado .....	129.417	1.941.240
Encargado de taller .....	121.970	1.829.549
Almacenero-carretillero .....	109.131	1.636.965
Conductor de vehículo pesado .....	116.834	1.752.512
Conductor repartidor .....	111.698	1.675.475
Ayudante repartidor .....	95.649	1.434.742
Oficial de 1.º mecánico .....	116.834	1.752.512
Mecánico instalador .....	121.970	1.829.549
Mecánico montador .....	115.551	1.733.248
Mecánico visitador .....	102.711	1.540.666
Mozo almacén .....	92.441	1.386.608
Guarda .....	83.453	1.251.799