CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CASADO DE AMEZUA S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Casado de Amezúa, S.L., acordado entre la representación de la empresa y trabajadores, y de conformidad con el artículo 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro 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 Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 8 de febrero de 2011.-La Delegada, fdo.: Marina Martín Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CASADO DE AMEZUA S.L.

Capítulo I Ámbito de aplicación

Artículo 1. El Presente Convenio Colectivo Establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en la empresa Casado de Amezúa, S.L., dedicadas a la venta, reparto y recogida a los consumidores de los gases envasados de G.L.P. (Gases licuados del petróleo).

Las actividades principales de esta empresa son las siguientes:

Almacén: Recepción de las botellas de gas, tanto de las llenas recibidas del proveedor, como de las vacías recogidas de los usuarios.

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

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

Locales comerciales: Dedicados a la comercialización de aparatos electro-gaso domésticos.

Artículo 2. Se regirán por el presente Convenio:

A) Como empresa: Casado de Amezúa, S.L. en todos los centros de trabajo de la provincia de Granada.

B) Como trabajadores: Todos los que presten sus servicios profesionales en la referida empresa mencionadas en el apartado anterior.

Artículo 3. El presente Convenio, empezará a regir el día 1 de julio de 2010, sea cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y, tendrá vigencia hasta el día 30 de junio de 2011, prorrogándose de año en año, salvo que sea denunciado por escrito, con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes.

Artículo 4. Sin perjuicio de lo anterior, si la empresa entrara en dificultades económicas, y no puedan aplicar la tabla salarial se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo del sector de Distribuidores de G.L.O., aprobado en fecha 8 de octubre de 1994.

Capítulo II Clasificación Del Personal.

Sección primera

Artículo 5. 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 la 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 la Empresa, está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia profesional y, sin menos cabo de su dignidad personal y profesional.

Artículo 6.

1.- El personal que presta sus servicios en la Empresa a que se refiere el artículo primero 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, las categorías siguientes:

SUBGRUPO 1.- Técnicos titulados superiores.

- Técnico titulado superior con jefatura.

- Técnico titulado superior.

SUBGRUPO 2.- Técnicos titulados de grado medio.

- Técnico titulado.

- Técnico especializado.

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

SUBGRUPO 1. Personal de oficina.

- Jefe de primera.

- Jefe de segunda.

- Jefe de negociado.

- Oficial de primera.

- Oficial de segunda.

- Auxiliar administrativo.

SUBGRUPO 2. Personal auxiliar.

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

- 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.

- Instalador/a y técnico/a de averías

- Limpiador/a.

Artículo 7.

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 segunda.

Artículo 8.

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 indefinido.

3.- Son trabajadores de temporada o fijos discontinuos 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 la actividad excepcional o esporádica de la empresa, o bien cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, así lo exigieran, aún 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 en el contrato de trabajo se

especifique del nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Si el trabajador fijo ausente, no se reintegrase 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 sustituido.

Capítulo III. Jornada, Vacaciones, Permisos Y Excedencias

Artículo 9. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo para el presente Convenio, será de cuarenta horas de trabajo efectivo semanal lo que supone 1826 horas anuales, adaptables a las necesidades de las Empresas 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 permiso de 15 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 prestado 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 cuatro meses, ni superior a cinco años, transcurrido el cual sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

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 excedencias, no podrá ser superior al tres por ciento del personal incluido en su categoría.

Capítulo IV Retribuciones

Sección primera. 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 cinco del mes siguiente al devengado.

Sección segunda.- 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 tres por ciento 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 treinta 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 en la cuantía que consta en el anexo II, en compensación por los gastos de traslado por su asistencia a la Empresa de los trabajadores, por los que este plus se considera no cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 18. Plus de Asistencia

Con finalidad de evitar el absentismo en el sector, se crea un plus en la cuantía que consta en el anexo I, pagadero por día efectivamente trabajado, excluyéndose expresamente los días festivos, en periodo de vacaciones y los días de baja médica.

Artículo 19. Plus de Reparto

Se establece el siguiente plus, atendiendo a las botellas repartidas:

De 1 a 1.500 botellas repartidas al mes	0.00 euros por botella
De 1.501 a 2.000 botellas repartidas al mes	0.018 euros por botella
De 2. 001 a 2.500 botellas repartidas al mes	0.025 euros por botella
De 2.501 a 3.000 botellas repartidas al mes	0.040 euros por botella
De 3001 en adelante	0.060 euros por botella repartida

Capitulo V. Seguridad E Higiene En El Trabajo

Artículo 20.

La legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo, es de obligado cumplimiento en la Empresa y Centros de Trabajo acogidos por este Convenio.

Artículo 21.

El trabajador deberá avisar con la máxima diligencia al Delegado de Prevención de Riesgos Laborales así como a su Jefe inmediato en su caso, de los accidentes, riesgos y contingencias, así como de las posibles imperfecciones de las máquinas, herramientas, instalaciones y materiales que usen, incurriendo en al responsabilidad a que hubiera legar de no hacerlo, en caso de producirse víctimas o daños.

Capítulo VI. Faltas Y Sanciones.

Artículo 22.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida por 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 aquellas.

Artículo 23.

Son faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entradas 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, aún 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 periodo de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que se considere como falta “grave”.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta 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 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 quebranto 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 usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

10. La embriaguez fuera de actos de servicio, 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 consideran 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 veinte 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 a cualquier otra persona de las dependencias de la Empresa 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 cualquier 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 produzcan 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 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

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 a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. La blasfemia habitual.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento 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 forzoso 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 la Empresa 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 asimilada.

Artículo 30. Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, formada por el delegado de personal y un representante de la empresa.

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 se motivadas sucintamente, haciéndola llegar al interesado, para que por éste se insten las acciones judiciales que puedan asistirle.

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 el Delegado de Personal de la Empresa (U.G.T.) y el representante de la empresa Casado de Amezúa, S.L.

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 1. Técnicos titulados superiores.

Son los técnicos superiores 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 2. 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 aquél 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, comprende las categorías siguientes:

Subgrupo 1. 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 trabajo 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.

Tendrá asimismo funciones de venta en los locales comerciales.

Subgrupo 2. 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.

GRUPO III. Personal Subalterno.

Es el formado por los trabajadores que desempeñan funciones para cuyo cumplimiento se requiere solamente la cultura correspondiente a Enseñanza General Básica y tiene una responsabilidad elemental tanto administrativa como de mando. Comprende las siguientes categorías:

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 han 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 carné 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 del mercancías, responderá de la misma e intervendrá en tal acción, correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondiente 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 por escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que sean fijados.

Ayudante de camión.- Es el que, en posesión del carné de categoría adecuada al vehículo que tenga asignado (motocarro, furgoneta, camiones etc.), efectuará el reparto domiciliario de botellas de gases licuables y demás efectos o materiales que la Empresa encomienda y las operaciones de carga, descarga y entrega de los envases y demás materiales a los destinatarios, debiendo poseer conocimientos y práctica, tanto de los acoplamientos de envases a los aparatos de consumo como de la 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.

Instalador/a y técnico/a de averías.- 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 y reparación de toda clase de aparatos de utilización industrial o doméstica que consuman gases licuables.

Limpiador/a.- 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 domesticas que no exijan especialización.

ANEXO II

Tabla de salarios 2010

GRUPO I. Personal técnico.

SUBGRUPO 1.- Técnicos titulados superiores.

- Técnico titulado superior con jefatura	1.289,24 euros
- Técnico titulado superior	1.238,81 euros

SUBGRUPO 2.″ Técnicos titulados de grado medio

- Técnico titulado	1.038,98 euros
- Técnico especializado	1.063,75 euros

GRUPO II. Personal administrativo.

SUBGRUPO 1.- Personal de oficina.

- Jefe de primera	1.103,55 euros
- Jefe de segunda	989,04 euros
- Jefe de negociado	938,92 euros
- Oficial de primera	907,86 euros
- Oficial de segunda	892,88 euros
- Auxiliar administrativo	864,13 euros

SUBGRUPO 2.- Personal auxiliar.

- Almacenero	864,13 euros

GRUPO III. Personal Subalterno.

- Guarda	841,66 euros

GRUPO IV. Personal obrero.

- Conductor de vehículo pesado	907,86 euros
- Ayudante de Camión	886,59 euros
- Conductor de reparto	886,59 euros
- Ayudante de reparto	851,68 euros
- Capataz o Jefe de equipo	907,86 euros
- Técnico en averías	886,59 euros
- Mecánico instalador	886,59 euros
- Limpiadora	853,71 euros
- Plus de Transporte:	93,40 euros (mensuales)
- Plus de Asistencia:	1,05 euros

(por día efectivamente trabajado).