

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**  
**Dirección Territorial de Empleo y Trabajo**  
**Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación**  
**Convenios Colectivos**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, S.A. y otras empresas de G.L.P. envasado de la provincia de Valencia.*

ANUNCIO

Ref. DTETV/mcm

Código nº 4601185

R.E. 12

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, S.A. y otras empresas de G.L.P. envasado de la provincia de Valencia, suscrito el 5/5/2010 por la comisión negociadora formada por la Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de G.L.P. Envasado, FITEQA-CC.OO. y FIA-U.G.T., que fue presentado en este organismo con fecha 6 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

Valencia, a 7 de mayo de 2010.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE REPSOL BUTANO, S.A., Y DE OTRAS EMPRESAS DE G.L.P. ENVASADO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación.

1.- Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación obligatoria en Valencia y su provincia, aun cuando las empresas tengan su domicilio legal fuera de la misma.

2.- Ámbito funcional.

Regula las relaciones de trabajo en todas las empresas dedicadas a la actividad de prestar servicio de manipulación, transporte, distribución y/o venta a usuarios de gas butano, propano u otros similares igualmente licuados cualquiera que sea la utilización o el empleo de los mismos, así como cualquier otra actividad relacionada directa o indirectamente con dicho objeto, rigiendo por tanto en sus oficinas, almacenes, agencias o cualquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a estas Empresas, puedan establecer para el mejor desarrollo de sus actividades.

Quedan exceptuadas de su aplicación aquellas empresas que, por ser comercio, entre otros muchos artículos venden al público directamente y en el mismo establecimiento cierta cantidad de envases o botellas conteniendo dichos gases.

Queda asimismo exceptuada la Empresa Repsol Butano, S.A., cuyas relaciones laborales están regidas por propia reglamentación de trabajo.

3.- Ámbito personal.

Se regirán por este convenio todos los trabajadores que actualmente o mientras dure su vigencia presten sus servicios, bien con su esfuerzo físico, intelectual, de dirección o de simple vigilancia y atención en las empresas que sean Empresas Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano S.A., y otras empresas que distribuyan G.L.P., exclusión del personal en quien concurren las características y circunstancias a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

4.-Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una duración de un año estando vigente por tanto hasta 31/12/2010. Independientemente de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia surtirá efectos

económicos desde primero de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010, prorrogándose de año en año por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización. Manteniéndose en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

5.- Exclusiones.

Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio aquellas empresas y sus trabajadores que tengan establecido un Convenio Colectivo en el que el conjunto de prestaciones sea superior al que en éste se contiene.

En todos los Convenios Colectivos que se pacten de ámbito inferior al provincial, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en éste se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de los artículos aquí insertados, si no es para mejorar su contenido.

CAPÍTULO II

Clasificación Profesional.

6.- Ingresos y contratación.

El personal se clasificará según su permanencia, en eventual de temporada, interino y de plantilla o fijo, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

Todas las contrataciones que realicen las empresas deberán serlo por escrito, debiendo visarse los contratos por la Oficina de Empleo. De dichos contratos las empresas facilitarán obligatoriamente copia al trabajador, y comunicarán por escrito, a los representantes de los trabajadores, a petición de los mismos, de todos los contratos que se realicen, los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador contratado, clase de contrato, duración y puesto de trabajo para el que se le contrata.

Las diversas modalidades de contratación que puedan efectuarse según la Legislación Vigente deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad establecida. En caso contrario tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Las nuevas modalidades de contratación establecidas por el Gobierno, para las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán la siguiente regulación:

Contrato en prácticas.

La Comisión Mixta del convenio en el plazo máximo de seis meses desde la firma del mismo, establecerá la relación entre los títulos que habilitan para el ejercicio profesional y los puestos adecuados para la práctica de los mismos.

El salario será equivalente al 90% y 95% del salario fijado en el Convenio para el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

Contrato para la formación.

a) A los meros efectos del contrato de formación no se considerarán como puestos de trabajo cualificados los correspondientes a las categorías de conductor de vehículo pesado, conductor de camión, conductores de reparto, peón y personal de limpieza.

b) El tiempo destinado a la formación teórica se distribuirá uniformemente durante la duración del contrato, diaria o semanalmente, y en cualquier caso el horario para dicha formación teórica deberá indicarse en el contrato.

c) La retribución mínima aplicable a estos contratos será la del 80% en el primer año y del 90% en el segundo, del salario que figura en las tablas para la categoría correspondiente al trabajo que se está realizando. Todo ello en función del tiempo efectivamente trabajado.

d) Podrán acordarse hasta tres prórrogas de una duración no inferior a seis meses y sin que en ningún caso la duración máxima del contrato y sus prórrogas pueda exceder de dos años.

e) Las empresas de hasta 25 trabajadores podrán tener hasta cinco trabajadores con esta modalidad de contratación y las de 30 o más trabajadores hasta ocho.

f) Las empresas no podrán utilizar esta modalidad de contratación para ocupar puestos que hayan quedado vacantes en los últimos doce meses por despido improcedente, por expediente de regulación de empleo; así como por la finalización de contratos de duración superior a un año.

Contrato a tiempo parcial.

Los contratos que se celebren con esta modalidad tendrán una duración mínima que suponga una prestación efectiva superior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Los contratos de duración determinada celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran podrán tener una duración máxima, incluida una única prórroga, de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Contrato de obra o servicio.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda proveerse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los Representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, categorías profesionales a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Fomento de la contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio y con objeto de facilitar la contratación estable, los contratos formalizados durante la vigencia del presente convenio, podrán convertirse en la modalidad de contrato para el fomento de la contratación indefinida, siempre que sea posible, ajustándose a las necesidades organizativas de la empresa.

7.- Plantillas.

Las empresas confeccionarán en el último trimestre de cada año las plantillas de su personal previstas para el año siguiente, agrupando a los trabajadores por divisiones orgánicas funcionales y categorías profesionales, con indicación de las actividades a que van destinadas, su carácter regular o irregular, así como las modalidades contractuales aplicables a cada actividad y situación.

La fijación anual de previsiones y objetivos se realizará tras un examen con la representación de los trabajadores de la evolución de plantillas y producciones del año anterior y la definición de objetivos y previsiones al respecto para el siguiente y en relación con la situación del mercado, inversiones a realizar, innovaciones tecnológicas, planes de formación y promoción, posible rejuvenecimiento de las plantillas, etc. De este examen conjunto se levantará acta en la que se dejará constancia de los temas tratados.

8.- Clasificación según función.

El personal a que se refiere este Convenio se clasificará en razón a las funciones que realice en los grupos siguientes:

Grupo I.- Personal Técnico.

Grupo II.- Personal Administrativo.

Grupo III.- Personal obrero.

Personal Técnico.

Categoría 1.ª- Técnico.

Categoría 2.ª- Contable, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª

Categoría 3.ª- Auxiliar Administrativo, Telefonista.

Categoría 4.ª- Meritorio. Aspirante.

9.-Definiciones de las categorías profesionales.

Grupo I.-Técnicos.

Técnicos.- Es aquél que reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud en cada caso, depende directamente de la dirección de la empresa.

Grupo II.-Personal administrativo.

Encargado de Personal.- Es aquél que ejerciendo de modo permanente mando y supervisión sobre personal administrativo, auxiliares de oficina, etc., tiene a su cargo varias secciones o funciones.

Contable.- Es el que se dedica a llevar los libros de contabilidad y caja, efectuando además los cobros y pagos.

Oficial Administrativo.- Es quien, con plena iniciativa y responsabilidad realiza, con o sin empleados/as a sus órdenes, cometidos tales como cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc.

Oficial Administrativo de 2.ª.- Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringidas realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización y de archivos y ficheros, taquimecanografía en idioma nacional, etc.

Auxiliar Administrativo.- Es quien, sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y, en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquéllas.

Telefonista.- 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.

Grupo III.- Personal obrero.

Encargado de almacén.- Es el que a las órdenes de dirección de la empresa está al frente del almacén responsabilizándose de las existencias y servicio del mismo organizando y distribuyendo el trabajo de conductores, peones y repartidores.

Capataz Especialista.- Es el que, con perfecto conocimiento de las distintas especialidades de la maquinaria y de las técnicas necesarias para su conservación y reparación, tiene a su cargo la dirección y control del trabajo de un grupo de especialistas prácticos, siendo responsable de la perfección y eficiencia de trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes.

Conductor de vehículo pesado, articulado o con remolque.- Es el que, en posesión del carnet de conducir de la clase que corresponda, tiene conocimientos mecánicos de automóvil suficientemente probado, poseyendo la técnica especial para los transportes de gases licuables 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 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 aquella a otra persona, dando, si lo exigiese, un parte escrito del servicio efectuado, del estado del camión.

Conductor de camión.- Es el trabajador que, en posesión del carnet de conducir de la clase C, como mínimo, con conocimientos mecánicos y de la técnica en especial para el transporte de gases licuables de petróleo a granel o envasado, realiza por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar, siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de la mercancía 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.

Profesional de oficios auxiliares.- Es el que está capacitado por sí mismo para interpretar y realizar todos los trabajos de la especialidad que se le encomiendan, como por ejemplo: Mecánico de automóviles, albañil, carpintero, jardinero, etc.

Conductor de reparto de 1.ª.- Es el que en posesión del carnet de conducir de la categoría C, y en uso del mismo efectúa el reparto domiciliario de botellas de gases licuables 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 las reparaciones normales que no exijan medios o personal especializado, 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 en el servicio, así como el importe de las botellas servidas o cobradas a usuarios.

Conductor de reparto de 2.ª.- Es el que, en posesión de carnet de conducir de categoría B, y en uso del mismo efectúa los mismos trabajos que el conductor de reparto de 1.ª.

Mecánico visitador.- Es aquél que, con instrucciones especiales, conoce las técnicas de manipulación de gases licuables de petróleo, envases, válvulas, manoreductores, instalaciones de utilización industrial o domésticas y de las averías que en todos estos elementos pueden

producirse. Su misión consiste en las visitas periódicas a los usuarios para inspeccionar las condiciones de seguridad en las instalaciones de aparatos o como consecuencia de la llamada de cliente por causa de avería y, en uno u en otro caso, hacer aquellas reparaciones precisas en los mismos domicilios de los usuarios, si no fuera preciso por la índole de las averías, realizar en las dependencias de la empresa.

Mecánico montador.- Es el que, con conocimiento de las funciones que se describen, ha recibido las formaciones especiales y obtenido el carnet correspondiente que le faculta para realizar los trabajos de acoplamiento de botellas y aparatos de consumo, averías y conocer por tanto las técnicas de manipulación de los G.L.P., envases, válvulas, manoreductores, instalaciones de utilización industrial o doméstica, revisiones, etc.

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 licuables.

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

Conductor de carretilla elevadora.- Es el que, en posesión del carnet de conducir de clase B como mínimo y con los conocimientos necesarios de manejo y mantenimiento, efectúa los trabajos de carga y descarga dentro del recinto de los almacenes o factorías y su traslado en casos excepcionales.

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

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

Peón.- 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 alguna.

Personal de Limpieza.- Es el personal que tiene a su cargo la limpieza general de patios, dependencia y cualquier clase de local de la Empresa, así como las atenciones domésticas que no exijan especialización

Art. 9-Bis.- Promoción y ascensos.- Se establece un sistema de ascenso profesional por concurso de méritos, siempre que haya vacante y sea necesario cubrir, en base a un sistema objetivo de cómputo de los mismos teniendo en cuenta y según las características del puesto las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, haber realizado con anterioridad trabajos de igual o superior categoría que la que se vaya a cubrir, conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, haber participado en cursos de formación continua y antigüedad en la empresa. Ejerciendo el Comité de Empresa o Delegados de Personal una labor de vigilancia durante el proceso.

### CAPÍTULO III

Prestaciones salariales.

10.- Salario y revisión.

Para el año 2010, se aplicará un incremento salarial del 0,8% (cero coma ocho por ciento), siendo los salarios los que figuran en la Tabla Salarial del anexo del presente convenio.

Revisión Salarial:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase a 31 de diciembre de 2010 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2009 superior al 0.8% (cero coma ocho por ciento), se efectuará una revisión salarial en el exceso, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, sobre los conceptos de salario base y quebranto de moneda. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2010.

10.- Bis. Atrasos.

El abono de los atrasos y de la revisión salarial, en su caso, se realizará por parte de las empresas como máximo a fecha 30/05 de cada año de vigencia.

11.- Trabajo de categoría superior.

Cuando un trabajador por necesidades de servicio se le encomiendan trabajos correspondientes a una categoría superior a la suya, se le abonará la diferencia de salario existente entre ambas.

Aquellos trabajadores fijos en plantilla que, habiendo realizado trabajos de categoría superior a la suya en un plazo de 3 años durante un periodo de 90 días consecutivos o 180 días alternativos, pasarán automáticamente a ostentar la categoría superior realizada, excepto en los casos de enfermedad, vacaciones, fuerza mayor y permisos reglamentarios.

12.- Trabajos Nocturnos.

Aquellos trabajadores que realicen toda o parte de su jornada normal de trabajo en régimen nocturno en los términos que establece la ley, tendrán derecho a un incremento del 25% sobre su salario de trabajo nocturno fuera superior a cuatro durante su jornada o trabajo percibirán el citado incremento. Si fuera inferior a cuatro horas, solamente sobre las horas trabajadas en dicho régimen.

13.- Antigüedad.

A partir del 1 de julio de 1998 desaparece el complemento salarial personal por continuidad en la empresa denominado premio de antigüedad. Haciéndose constar, expresamente, que los porcentajes de antigüedad que, hasta la entrada en vigor del presente convenio, venían aplicándose a los trabajadores afectados por el mismo se mantendrán a todos los efectos, no pudiendo ser minorados, absorbidos ni compensados, por las empresas quedando, por tanto, consolidado el porcentaje que venían percibiendo, hasta la fecha, dichos trabajadores por este concepto y a título "ad personam".

14.- Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias cuyo importe será el de una mensualidad (salario base + antigüedad) que se abonarán en los días 17 de julio, 30 de octubre y 22 de diciembre, respectivamente. A partir del 1 de noviembre de 2002, la paga extraordinaria de octubre se prorrateará mensualmente.

15.- Participación en beneficios.

En conceptos de participación en beneficios, todo el personal de las empresas percibirá una gratificación en cuantía igual al importe de una mensualidad (salario base + antigüedad). Dicha participación deberá hacerse efectiva antes del 1 de abril.

16.- Productividad.

En cada empresa, se establecerán sistemas de productividad para el incremento de la misma, reglándola de acuerdo con las características de cada zona o empresa, en trabajo normal o en igualdad de condiciones. Se fijará como rendimiento mínimo en cuanto al reparto el promedio de botellas repartidas durante los doce últimos meses en cada una de las zonas y las botellas que excedan de estos promedios se primarán en la forma y cuantía que se establezca, las especificaciones establecidas por las empresas que no sean aceptadas por su personal serán sometidas a la resolución de la Comisión Mixta creada para la interpretación de este convenio.

Art. 16-Bis.- Incentivos.- Aquellas empresas del sector que se dediquen a la actividad de distribución y venta de nuevos productos (cerveza, leche, agua, etc.), podrán adquirir el compromiso de incentivar la venta y reparto de dichos productos a los repartidores de los mismos, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes parámetros:

1. El sistema de incentivos será el que se acuerde en cada empresa.
2. El repartidor-vendedor se obliga a realizar cualquier tipo de formación relacionada con la venta y distribución de los nuevos productos.
3. Es imprescindible que el empleado demuestre la predisposición a la venta (entrega publicitaria, información a clientes nuevos, interés de los nuevos productos, etc.).
4. El cobro del incentivo será a mes vencido, con el fin de poder realizar el cálculo del mismo.

### CAPÍTULO IV

Devengos extrasalariales.

17.- Quebranto de moneda.

Se fija en 108,72 € euros mensuales, las cuales serán iguales para todos los trabajadores afectados por el presente convenio independientemente de su categoría o puesto de trabajo.

18.- Plus de transporte.

Se fija el plus de transporte por igual a todas las categorías en 1'34 euros por día de trabajo.

19.- Si por necesidad de servicio, algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión o viaje de la localidad en que habitualmente

tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúa su trabajo, la empresa le abonará los gastos de locomoción y dietas, siendo el importe de estas últimas de 8'13 euros para comida o cena y 4,04 euros para desayuno.

Cuando la comisión de servicio o viaje, tenga una duración inferior a quince días, las dietas señaladas vendrán incrementadas en un 10%. Entre el día 16 y 30, ambos inclusive, las dietas se liquidarán por su valor señalado en la tabla. Si el viaje excediera de 30 días, los días de exceso se liquidarán con un 10% de descuento. A estos efectos se extenderá como duración del viaje o comisión el tiempo que media entre la salida del lugar del destino empleado y su regreso al mismo.

Tanto los conductores y ayudantes como mozos de reparto en ruta en atención a su especial cometido, que en ocasiones les obliga a efectuar la comida durante el trayecto de la misma, percibirán la cantidad que la ley determina por día que, su jornada de trabajo les impida llegar a casa entre las 14 y 16 horas.

Se considerarán en ruta cuando salgan a suministrar fuera de la zona de demarcación de la distribución en que están prestando servicio. Asimismo, tendrán derecho a la percepción de 8,13 euros por comida, los empleados de almacén, siempre que el trabajo les impida llegar a su casa entre las 14 y 16 horas.

#### CAPÍTULO V

Jornada, horario y vacaciones.

##### 20.- Jornada y horario.

La jornada máxima anual de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 1.792 horas, teniendo en cuenta en su distribución horaria 33 sábados libres al año para cada trabajador y una jornada continuada durante 5 meses.

No obstante lo anterior, cada empresa podrá establecer otra distribución de la jornada, según las necesidades de la zona de actuación de común acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los trabajadores directamente, si no existiesen tales representantes.

Las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores el calendario laboral del año en curso, a partir de su publicación oficial, el cual contemplará la jornada diaria, semanal, descansos, vacaciones, etc.

Los horarios deberán remitirse en el plazo de 30 días de la firma del presente acuerdo, a la Comisión Mixta para su conocimiento y su posterior seguimiento.

##### 21.- Vacaciones.

Cada trabajador tiene derecho cada año a un periodo no sustituible por compensación económica de vacaciones retribuidas con arreglo a salario base, más antigüedad, más quebranto de moneda de 30 días naturales, o a la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Si durante el periodo de disfrute de vacaciones el trabajador sufriera accidente, maternidad o enfermedad grave (con hospitalización), se interrumpirán las vacaciones durante la duración de dicha situación, prolongándose por el mismo periodo del disfrute de las mismas.

#### CAPÍTULO VI

Disposiciones Varias.

##### 22.- Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos a los trabajadores se realizarán de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/97, de 17 de enero, que desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención y Normas Concordantes. Estos reconocimientos que se realizarán dentro de cada año natural y en el caso de la mujer trabajadora incluirán revisión ginecológica siempre que dicho servicio sea prestado por las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades profesionales, sin mayor coste para las empresas.

##### 23.- I.T.

En los supuestos de incapacidad temporal, se abonará el cien por cien de la retribución durante los primeros 150 días en el año en curso a partir de esa fecha el que otorgue la Seguridad Social.

##### 24.- Excedencia.

Todos los trabajadores a los que afecta el presente convenio que tengan una antigüedad mínima de dos años, podrán solicitar excedencias por un plazo no superior a cinco años.

##### 25.- Licencias.

Además de lo establecido en la legislación general aplicable al trabajador, con motivo de nacimiento de hijo: De tres días retribuidos, para el caso que hubiera complicaciones.

Cuando el trabajador tenga que trasladarse de domicilio, dispondrá de una licencia retribuida de dos días.

26.- Todo trabajador tendrá derecho a dos días retribuidos de ausencia del trabajo por asuntos propios, siempre que no coincidan con principio o final de vacaciones, antes o después de festivos y en el periodo de uno de diciembre al 31 de marzo. Dicha solicitud se hará a la empresa con un periodo de antelación de tres días y no podrá coincidir con la de otro trabajador.

##### 27.- Condiciones mínimas.

Las condiciones pactadas son mínimas y sólo podrá dejar de percibirse cualquier mejora económica cuando el conjunto por las que rige un trabajador sea superior a las de este convenio consideradas globalmente.

##### 28.- Condiciones más beneficiosas.

Aquellas empresas o entidades que tengan concedido a su personal por pacto o costumbre situaciones o condiciones más beneficiosas a las que consignan en este convenio, tendrán obligación de respetarlas en su totalidad, manteniendo estrictamente "ad personam" aquellas que individualmente mejoren algún trabajador.

##### 29.- Liquidación de Salarios.

La empresa tendrá que liquidar las remuneraciones devengadas mensualmente acorde al modelo de recibo individual de salarios aprobado por la Orden de 27 de diciembre de 1994 ("B.O.E." 13 de enero de 1995).

##### 30.- Conocimiento de las normas.

Todas las empresas quedarán obligadas a poner a disposición de todos los trabajadores una copia del Convenio Colectivo para que estos conozcan todas sus obligaciones y derechos en cada local o dependencia.

##### 31.- Salario hora real.

El salario hora real se obtiene dividiendo la suma de las remuneraciones directas por los servicios prestados, percibidos o a percibir durante un año natural en metálico, especie o servicio (que por Ley, costumbre o convenio se consideran como formado parte del salario) por el número total de horas que en jornada legal establecida se tenga que trabajar, una vez descontadas las pertenecientes a los días de vacaciones.

32. En lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

##### 33.- Compensación y absorción.

Todas las mejoras pactadas, bien sean salarios, primas, premios, pluses o devengos extrasalariales, podrán ser absorbidas o compensadas por percepciones de igual naturaleza que se establezcan a través de normas reglamentos o leyes de ámbito superior.

##### 34.- Prendas de trabajo.

Todo el personal de la empresa recibirá dos uniformes de invierno y dos de verano, comprometiéndose las empresas a que la calidad de los uniformes sea adecuada a las necesidades de trabajo y clima. Asimismo, se facilitará calzado adecuado y guantes. Todo ello con carácter de uso obligatorio. También se dotará de carretillas a los repartidores en aquellas zonas de reparto cuyas características así lo requieran y sea necesario su uso.

Las prendas o uniforme de verano e invierno, deberán solicitarse por las empresas a sus proveedores antes del 15 de abril y de septiembre respectivamente, con la finalidad de que su distribución se realice en época adecuada.

##### 35.- Equipos, utillajes y materiales asignados.

El personal velará celosamente por el cuidado de maquinarias, vehículos, herramientas puestas a su disposición, comunicando inmediatamente cualquier incidencia que se produzca en las mismas.

Los vehículos se consideran herramientas por tanto es obligación de todos los empleados informar del estado en que se encuentren los vehículos para garantizar su adecuada utilización.

##### 36.- Puntualidad y disciplina.

El personal deberá cumplir con los horarios establecidos, desempeñando su cometido profesional cumpliendo celosamente las órdenes,

normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo.

#### 37.- Relaciones con el público.

El personal tiene la obligación de guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los clientes y público en general, oyendo atentamente sus observaciones y reclamaciones, de las que dará traslado a la dirección de la empresa.

### CAPÍTULO VII

#### Acción Sindical.

38.- En las empresas o centro de trabajo se pondrá a disposición de los representantes de los sindicatos en ella y delegados de personal un local adecuado para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y con sus representados.

39.- Las empresas pondrán a disposición de los representantes de los sindicatos en ella y delegados de personal un tablón de anuncios de superficie para comunicación fácil con los trabajadores y para fijar información de contenido laboral o interés en la empresa.

40.- Se reconoce las secciones sindicales en la empresa. Las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical. Para ello, el trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros o entidad bancaria a la que debe ser transferida dicha cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrato, durante periodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa si la hubiera.

41.- Cualquier trabajador designado para las deliberaciones de un Convenio Colectivo del Sector dispondrá, con cargo a la empresa, del tiempo necesario para el desempeño de esta responsabilidad.

42.- Las empresas notificarán a los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, las imposiciones de sanciones por falta leve. En el supuesto de falta grave o muy grave, antes de imponer la sanción oír a los citados Delegados de Personal o Comité de Empresa.

43.- Todos los trabajadores que ostenten cargos sindicales representativos estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a facilidades para el desempeño de su cargo.

44.- Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a utilizar para su función cinco horas mensuales retribuidas más que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, disfrutarán de las facilidades necesarias para el desempeño de su cargo y percibirán íntegramente durante estas ausencias los devengos que les hubieran correspondido de estar en su puesto de trabajo. Del mismo modo tendrán las competencias y facultades establecidas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán acumular anualmente las horas de crédito sindical en uno o varios de los mismos dentro de la empresa, previa conformidad de los mismos notificada a la dirección de la empresa.

45.- Los Delegados y Comité de Empresa tendrán acceso a los libros de contabilidad de aquella en el caso de reestructuración de plantilla o crisis, pudiendo estar asesorados por técnicos titulados colegiados en dicho material.

Las empresas facilitarán a los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa una copia del TC1 y TC2.

46.- Fuera de horas de trabajo podrán celebrarse en el centro de trabajo de las empresas asambleas de los trabajadores de la empresa, responsabilizándose los Delegados de los posibles desperfectos que pudieran ocasionarse, así como de dar conocimiento a la empresa previamente del orden del día.

47.- Delegados de prevención.- La designación de los Delegados de Prevención, a que hace referencia la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de sus funciones, dispondrán del crédito horario que les sea cedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

### CAPÍTULO VIII

Garantías, mantenimiento de puesto de trabajo.

48.- Retirada del carnet de conducir.- La privación del permiso de conducir al trabajador por la autoridad judicial y conduciendo vehículo de la empresa, y siempre que no sea imputable al mismo, no impedirá que en ese periodo siga percibiendo el salario que tenga asignado por su categoría debiendo la empresa ocuparlo en otro trabajo según las necesidades de servicio, sin perjuicio de que perciba los incrementos que pudiera corresponderle por el nuevo trabajo asignado.

La privación del carnet de conducir, siempre que no haya la mínima duda de que la causa de dicha privación es imputable al trabajador, generará la suspensión del contrato de trabajo, que será no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el tiempo de privación del mismo.

#### 49.- Carnet A.D.R.

La empresa tiene la obligación de impartir la formación necesaria para que los trabajadores adecuen la misma a su puesto de trabajo y específicamente los cursos sobre mantenimiento y obtención del A.D.R.

Será responsabilidad del trabajador el mantener en vigor el carnet del A.D.R.

50.- No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste es absuelto a los cargos que se le hubieran imputado.

### CAPÍTULO IX

51.- Cláusula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato.

A).- La persona que al cumplir los sesenta y cinco años cause baja voluntaria, tendrá derecho por una sola vez, a una indemnización, de acuerdo con lo siguiente:

1.- Siempre que hubiese prestado servicios en la empresa como mínimo 20 años: Una mensualidad.

2.- Siempre que hubiese prestado servicios en la empresa entre 15 y 19 años:  $\frac{3}{4}$  partes de una mensualidad.

3.- Siempre que hubiese prestado servicios en la empresa entre 10 y 14 años:  $\frac{1}{2}$  parte de una mensualidad.

B).- La persona que tenga cumplidos entre sesenta y sesenta y tres años, reúna el requisito de tener diez años de antigüedad en la empresa como mínimo y cause baja voluntaria, tendrá derecho a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala de edades:

60 años: 4.589,97 €

61 años: 3.440,84 €

62 años: 2.300,05 €

63 años: 1.149,38 €

#### 52.- Jubilación.

El trabajador al alcanzar la edad de 64 años podrá voluntariamente solicitar la jubilación, con la percepción del 100% de la pensión de jubilación, comprometiéndose la empresa a contratar un nuevo trabajador que lo sustituya, a tenor del Acuerdo Nacional de Empleo y de las disposiciones legislativas que la desarrollan.

Si estas disposiciones quedaran derogadas y el trabajador, no obstante, manifestara su voluntad de jubilarse a los 64 años, con el porcentaje que le reconozca el organismo oficial correspondiente de la Seguridad Social, percibirá de la empresa la cantidad acordada para el caso de 63 años.

### CAPÍTULO X.

Faltas y sanciones.

#### 53.- Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen seguidamente. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves: Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1º.- La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2º.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3º.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5º.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6º.- No atender al público con la atención y diligencias debidas.

7º.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8º.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas grave o muy grave.

9º.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Faltas graves: Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2º.- Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.

3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4º.- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

5º.- La simulación de enfermedad o accidente.

6º.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7º.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8º.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9º.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11º.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12º.- La pérdida del A.D.R. por negligencia del trabajador.

13º.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C) Faltas muy graves: Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1º.- Más de diez faltas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2º.- 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 dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3º.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4º.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.

5º.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6º.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

7º.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

8º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

9º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

10º.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

11º.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12º.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

13º.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

54.- Sanciones.

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 de forma verbal o por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta sesenta días.

- La rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

55.- Procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

La tramitación de este expediente consistirá en que la empresa notifique al trabajador afectado las faltas que se le imputan y la sanción que en base a las mismas pudiera serle impuesta, a fin de que en el plazo de dos días haga las alegaciones que crea conveniente. Transcurrido dicho plazo y haya o no formulado el trabajador las correspondientes alegaciones podrá la empresa notificar la imposición de la sanción a que en su caso haya lugar o el archivo del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

56.- Prescripción de faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

57.- Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

- Faltas leves: Tres meses.

- Faltas graves: Seis meses.

- Faltas muy graves: Un año.

DISPOSICIONES FINALES.

58.- Se establece como salario mínimo de convenio para todo trabajador mayor de 18 años, el correspondiente a la categoría de peón.

59.- Durante la vigencia del presente convenio, subsiste la obligación de las empresas de tener formalizada con una entidad aseguradora, una póliza que afecte a cada uno de los trabajadores de la empresa, que garantice al beneficiario la cantidad de 15.218,01 € euros, en los supuestos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente laboral.

60.- Formación continua.

Habida cuenta de que la formación profesional representa uno de los ejes para asegurar el futuro de las empresas y las posibilidades de promoción económica y social de los trabajadores que en ellas trabajan, ambas partes convienen llevar a cabo una acción conjunta de

fomento y desarrollo de la Formación Profesional en el sentido más amplio del término, procurando que la misma sea una actividad reconocida social y políticamente y, en consecuencia disponga de los mejores recursos humanos y materiales.

Consecuentemente, las organizaciones firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo de Formación Profesional Continua, suscrito por las Confederaciones Empresariales y Sindicales.

Las empresas estudiarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores los planes de formación que piensan aplicar, las características de los mismos así como los trabajadores que deban asistir a los cursos que se organicen.

De dichas reuniones se levanta acta sucinta para su traslado al Comité Paritario de Formación.

Dicho Comité está compuesto por tres miembros de la representación empresarial y tres por la representación sindical, el cual tendrá como objetivo el estudio de las necesidades de Formación en el sector, la propuesta de cursos y su posible gestión.

61.- Adecuación salarial en las empresas en pérdidas.

El porcentaje de incremento sobre la retribución total teórica bruta de cada trabajador, establecido en el presente convenio, se negociará en las empresas que acrediten, objetiva o fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores a éste, así mismo se tendrá en cuenta las previsiones para el presente año.

En estos casos la fijación del aumento del salario se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la dirección de empresa y los representantes de los trabajadores y enmarcando esta decisión dentro de un Plan de Futuro, que debe contener las medidas industriales, comerciales y financieras para garantizar el futuro industrial y de empleo.

Asimismo, en esta negociación, que estará finalizada antes del 1 de enero del año siguiente al presente, deberá fijarse la actualización posterior de los salarios.

El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetiva y fehacientemente que la empresa tiene superávit o beneficios.

La solicitud de adecuar el incremento salarial a la situación de pérdidas de las empresas, se iniciará a petición de la dirección de la empresa, en un plazo máximo de 30 días a partir de la firma del convenio. La empresa comunicará este extremo a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales de las Federaciones firmantes del presente convenio.

Esta comunicación deberá hacerse por escrito y se acompañará de los siguientes documentos: Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas y productivas que motivan la solicitud. Documentación económica que consistirá en el balance y la cuenta de resultados de los dos años anteriores al presente. Declaración del Impuesto de Sociedades referido a los mismos años antes indicados. Informe relativo a los aspectos financieros, productivos, comerciales y organizativos de la empresa. Informe de auditoría, en su caso. Previsiones de la empresa para el año en curso. Medidas de carácter general y específicas que tenga previsto tomar para solucionar la situación (Plan de Futuro).

Desde ese momento se iniciará un periodo de treinta días de consulta y negociación entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. En ese proceso, necesariamente deberán participar directamente representantes de las Federaciones firmantes del convenio.

En el caso de finalizar con acuerdo se enviará a la Comisión Mixta del convenio el acta de acuerdo para su conocimiento y control previa a su aplicación definitiva.

En el supuesto de desacuerdo, las partes voluntariamente podrán solicitar la mediación de la Comisión Mixta, previa solicitud por escrito y remisión de toda la información. El plazo de fallo será de quince días. Para el seguimiento del acuerdo se constituirá una Comisión de Seguimiento y Control que se reunirá como mínimo cada tres meses, para evaluar los efectos del Plan de futuro y decidir sobre las medidas a tomar al respecto.

62.- Comisión mixta.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, serán las siguientes:

A).- Interpretación del convenio.

B).- Arbitraje de los problemas o cuestiones originadas de su aplicación.

C).- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

D).- Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.

E).- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

F).- Mediación en los supuestos de desacuerdo en los casos de descalgue de empresas por causas económicas.

G).- La Comisión Mixta realizará durante la vigencia del convenio la actualización y correcto encuadramiento del articulado del presente convenio. Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las Jurisdicciones Administrativas y Contenciosas, elevando consulta en caso de duda a la autoridad laboral competente.

62 Bis.- Se crea el Comité Provincial de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo que estará formado por tres miembros de la representación empresarial y tres de la representación sindical, con las siguientes funciones: Elaboración de Planes de Prevención y de medidas generales en el sector; recepción de iniciativas, acuerdos, etc., que pueda haber en el seno de las empresas; colaboración y ayuda en las iniciativas que puedan darse en el seno de las empresas, así como mediación, en su caso.

63.- La Comisión Mixta Paritaria la componen tres vocales elegidos de entre la representación empresarial y tres elegidos entre la representación sindical.

64.- Los empresarios y trabajadores darán conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que esta emita dictamen o actúe de la forma reglamentariamente prevista.

65.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Para la solución de dichos conflictos ambas partes se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad Valenciana.

66.- El presente convenio se suscribe de una parte por las representaciones de la Federación de FITEQA de CC.OO. y la Federación de Industrias Afines de U.G.T., y de otra por los representantes de la Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de G.L.P.

ANEXO.

Tabla Salarial del Convenio Provincial de Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, S.A., y de otras Empresas de G.L.P. envasado de la provincia de Valencia, a regir desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Base	Salarial Mensual (30,5 días)
Jefe de Personal	1.800,94 €
Contable	1.247,36 €
Oficial de 1ª	1.126,63 €
Oficial de 2ª	983,02 €
Telefonista	768,07 €
Auxiliar	768,07 €
Encargado Almacén	1.198,88 €
Conductor Vehículo Pesado	1.078,50 €
Conductor Camión	1.006,21 €
Profesional Oficios Auxiliares	1.006,21 €
Conductor Reparto 1ª	1.006,21 €
Conductor Reparto 2ª	958,09 €
Ayudante Conductor con Carnet	933,97 €
Mozo de Reparto	768,07 €
Mecánicos	983,02 €
Conductor Carretilla	958,09 €
Vigilante	768,07 €
Peón	768,07 €
Personal de Limpieza	768,07 €