

para el Negociado de Apremios de la Magistratura de Trabajo de Pontevedra, debemos confirmar y confirmamos dichas resoluciones por estar ajustadas a derecho; sin costas.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.  
Madrid, 2 de abril de 1980.—P. D., el Subsecretario, Gerardo Harguindey Banet.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

**11867** RESOLUCION de 10 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Camping Gas Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Camping Gas Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 25 de abril de 1980, suscrito por la representación de la Empresa y por la de los trabajadores el día 11 de abril de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CAMPING GAS ESPAÑOLA, S. A.»

##### CAPITULO PRIMERO

###### Ámbito y condiciones generales de aplicación del Convenio

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «Camping Gas Española, S. A.», y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales vigentes.

Art. 2.º *Ámbitos territorial y personal*.—El presente Convenio afectará a todas las personas que presten sus servicios en todos los Centros de trabajo periféricos de la Empresa (planta de llenado), sin más excepción que las de los trabajadores eventuales, interinos, contratados a tiempo cierto, por obra o servicio determinado y en general aquellos cuyos contratos no sean por tiempo indefinido.

Art. 3.º *Ámbito temporal, revisión y denuncia*.—El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1980, y su duración será de dos años a contar desde esta fecha.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tónica de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma con la antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas. Asimismo se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Al finalizar el primer año de vigencia se negociarán las condiciones económicas que regirán en el segundo año.

Si el incremento del I.P.C. supera el 6,75 por 100 al 30 de junio de 1980, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se producirá una revisión salarial en julio, consistente en aplicar el exceso sobre dicho valor con efectos de 1 de enero de 1980, sobre todos los conceptos salariales existentes en diciembre de 1979.

Art. 4.º *Rescisión*.—Será motivo de rescisión del presente Convenio, el incumplimiento de lo pactado, por cualquiera de las partes. La rescisión podrá afectar a uno o más Centros de trabajo, según sea el ámbito de incumplimiento, ateniéndose siempre a lo que dictamine la autoridad laboral competente.

Art. 5.º *Compensaciones y absorciones*.—Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad, global y anualmente consideradas, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada, unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de sueldo o salarios, retribuciones en especie, primas o pluses fijos, variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, Convenio Sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total anual del Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 6.º *Garantías personales*.—Se respetarán las situaciones personales que globalmente consideradas y computadas por

años excedan de las que corresponden a la aplicación de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ab personam».

##### Art. 7.º *Comisión de vigilancia*:

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo, cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia formada por ocho representantes de los trabajadores y los representantes de la Dirección que se acuerde en el plazo de quince días a partir de su entrada en vigor.

2. En la Comisión de Vigilancia estarán representados todos los grupos profesionales de las plantas de llenado (Jefes de plantas, Administrativos, Operarios Nave, Operarios de cartuchos, Operarios de Taller y Vigilantes). Los representantes que no ostenten el cargo de Delegado tendrán voz pero no voto.

3. La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos Sindicales.

4. Las materias sobre las que no se alcance acuerdo se elevarán a decisión de la autoridad laboral competente.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo y representación sindical

Art. 8.º *Vía de reclamaciones*.—Todos los trabajadores podrán ejercer el derecho de presentar sus reclamaciones personalmente o a través de su Delegado de Personal.

1. Las reclamaciones generales deberán ser formuladas ante el mando del Centro donde el trabajador preste sus servicios o ante quien corresponda, con información previa al mando y al Delegado de Personal. A estas reclamaciones se deberá contestar en un plazo de tres días hábiles.

Si no se resolviese la reclamación en el plazo antedicho, el trabajador interesado o su Delegado de Personal elevarán dicha queja ante quien corresponda para su solución en un plazo máximo de cinco días hábiles.

2. Cuando las reclamaciones (o denuncias) se refieran a la actuación de los mandos se presentarán por escrito directamente ante la Dirección de Relaciones Laborales, debiendo dar conocimiento a los Delegados de Personal.

La resolución por parte de la Dirección de Relaciones Laborales deberá estar en poder de los representantes sindicales antes de que transcurran ocho días hábiles.

Art. 9.º *Periodos de prueba*.—Los periodos de prueba para el personal que ingrese en la Empresa serán los siguientes:

Personal Técnico titulado, seis meses.  
Operarios no cualificados, quince días laborables.  
Resto del personal, tres meses.

Los periodos de prueba serán de aplicación a todos los nuevos ingresos, tanto si se producen para puestos fijos, como para puestos eventuales, de obra determinada, o interinos.

##### Art. 10. *Organización del trabajo*:

a) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la organización práctica del trabajo, la Dirección de «Camping Gas Española, S. A.», podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicio o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos. También corresponde a la Dirección asignar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilizar máquinas y mecanizar funciones.

b) En este sentido, el personal queda persuadido de que los beneficios derivados del progreso técnico y organización en general se concretan en un incremento de productividad y en mejoras de las condiciones laborales.

El Delegado de Personal será informado sobre los cambios de productividad.

c) En tanto no afecte a la dignidad humana o cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar no sólo las tareas propias de su especialidad, sino también las de las especialidades conexas que con carácter complementario, y a fin de mantenerlo en continua utilización durante la jornada de trabajo, puedan serle encomendadas. En caso de fuerza mayor o peligro seguirán las instrucciones de su superior inmediato en el momento en que el peligro se produzca; por ausencia del superior que pueda dársele, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia según las circunstancias del caso.

d) Si como consecuencia de las reorganizaciones o racionalización del trabajo que pudieran ser necesarias para alcanzar la mejora de productividad precisa, se acuerda que siempre que en determinada actividad resulte personal sobrante, éste será capacitado para aquella actividad más indicada que aquél decida o, en su defecto, el que determine la Empresa. En ambos casos percibirá el nivel salarial que corresponda a su categoría actual o a la nueva que adquiera a elección del interesado, según le resulte más favorable.

En los cambios definitivos de puesto, se comunicará al Delegado de Personal, que emitirá su informe sobre dicho cambio.

Art. 11. *Ejercicio y representación del cargo sindical.*—Los Delegados de Personal, con conocimiento de la Comisión Coordinadora de los representantes sindicales de las plantas de llenado, podrán emitir comunicaciones a todos los trabajadores sobre temas laborales de la Empresa, utilizando para ello los tableros de aviso de los Centros de trabajo y los medios de reproducción de la Empresa.

De dichos comunicados se dará conocimiento al Jefe del Centro de trabajo antes de su difusión, sin que esto implique que pueda oponerse a la misma, salvo que interprete que el contenido del comunicado infringe el principio establecido en el primer párrafo, en cuyo caso el Delegado sindical podrá ejercer su derecho a publicación ante la Dirección de Relaciones Laborales de la Empresa.

Los representantes sindicales dispondrán del tiempo necesario para ejercer su función, de acuerdo con la legislación vigente, pudiendo ampliar sus horas de dedicación cuando se trate de viajes para coordinar funciones de común acuerdo con la Dirección de Relaciones Laborales.

No podrá efectuarse amonestación, sanción o despido de ningún representante sindical por el ejercicio de su cargo ajustado a la Ley.

Art. 12. *Información y participación.*—Los Delegados sindicales recibirán la Memoria económica de la Empresa y podrán informar de su contenido total o parcial a los trabajadores de su Centro de trabajo en reunión fuera de la jornada laboral y en dependencias de la Empresa.

Igualmente la Coordinadora de Delegados Sindicales, a través de su Secretario-Coordinador, podrá promover dos reuniones anuales (una por semestre), previa convocatoria efectuada de común acuerdo, para ser informados por la Dirección.

Será informada igualmente de cualquier medida disciplinaria que se aplique, escuchándose su parecer en todos los casos de faltas muy graves. En las restantes sanciones será siempre informado de la medida a aplicar.

### CAPITULO III

#### Clasificación profesional

Art. 13. *Categorías de Convenio.*—Se establece la tabla de categorías profesionales que a continuación se expresa, la cual tendrá mero carácter enunciativo, sin que sea necesario tener todas las categorías profesionales que se recogen, sino en la medida de las necesidades de la Empresa.

1. Técnicos Titulados.
  - 1.1. Jefes de Plantas.
  - 1.2. Jefes de Plantas y Ventas.
2. Jefes de Ventas de Gas.
3. Administrativos.
  - 3.1. Oficiales 1.<sup>a</sup>
  - 3.2. Oficiales 2.<sup>a</sup>
  - 3.3. Auxiliares.
4. Almaceneros.
5. Guardas y Porteros.
6. Capataces.
7. Trabajadores manuales.
  - 7.1. Jefes de Equipo.
  - 7.2. Especialistas (1).
  - 7.3. Peones.
  - 7.4. Profesionales de mantenimiento.
8. Personal de limpieza.

(1) En este grupo se incluyen los trabajadores que por razones históricas pueden ostentar categorías de profesionales de oficio, puesto que realizan el mismo trabajo que los Especialistas.

Art. 14. *Técnicos titulados.*—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se les exige la posesión de un título profesional reconocido oficialmente por el Estado español, siempre y cuando sean contratados para funciones propias de su carrera.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

a) *Jefes de Plantas.*—Son los Técnicos titulados que realizan con plena responsabilidad trabajos propios de su cargo y están al frente de una planta de llenado.

Este puesto comprende tres categorías en base al volumen anual de gas envasado por la planta de llenado que esté a su cargo, pudiendo ser de primera, segunda y tercera categorías.

b) *Jefes de Planta y Venta de Gas.*—Son los Jefes de Planta que además realizan las funciones de las Jefaturas de Ventas de Gas.

Art. 15. *Jefes de Ventas de Gas.*—Son las personas que confeccionan, planifican y ordenan las rutas de distribución; controlan las ventas de sus áreas y realizan cuantas gestiones, visitas, contratos, etc., se les encomiende, tomando nota de las necesidades y sugerencias que les formulen, tendientes a lograr la prestación de un mejor servicio.

Tienen una clasificación análoga a los Jefes de Planta, es decir de primera, segunda y tercera categoría.

Art. 16. *Administrativos.*—Son los empleados que realizan funciones de oficina, Contables u otras análogas en las plantas de llenado.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

a) *Oficial Administrativo de primera.*—Es el Administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadística, transcripción de libros de cuentas corrientes; diario mayor y corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas.

b) *Oficial Administrativo de segunda.*—Es el Administrativo mayor de veinte años que, con iniciativa restringida efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho.

c) *Auxiliar Administrativo.*—Es el Administrativo mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y los Mecanógrafos de uno y otro sexo que, con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda; llevar a cabo la perforación y verificación de diversos datos correspondientes a facturas, fichas circulantes y de almacenes, notas de pedidos, etc., mediante el adecuado empleo de la máquina y de los datos especificados en los documentos base de aquéllas.

Art. 17. *Almaceneros.*—Son los empleados que, con conocimiento de los materiales que se manejan, tienen 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 todos ellos.

Art. 18. *Guardas y Porteros.*—Son los que tienen a su cargo, bien durante el día o la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes, debiendo avisar a su superior en caso de que observe alguna anomalía, sobre todo en lo referente a la seguridad de la dependencia.

Deben dar la información al público que proceda, y no permitir la entrada al recinto de la planta de llenado de ningún vehículo sin su correspondiente cortafuegos y de solicitar a toda persona que entre en la planta de llenado el tabaco, cerillas, mecheros y cualquier aparato capaz de producir chispas. También mantendrá en perfecto estado de presentación y limpieza las zonas de vigilancia que tenga a su cargo.

Art. 19. *Capataces.*—Son los trabajadores que, bajo las directrices del Jefe de la planta de llenado, tienen a su cargo la responsabilidad de la perfección y eficiencia en el trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes, ejerciendo mando directo sobre Jefes de Equipo (si los hubiere) y Especialistas.

Tendrán, en todo caso, la preparación correspondiente al Jefe de Equipo, y realizarán las funciones del mismo, en caso de no existir dicho puesto en la dependencia.

Art. 20. *Trabajadores manuales.*—Son los trabajadores que, sin tener el carácter de profesionales de oficio, conocen las técnicas de la manipulación de los gases licuados, así como del entretenimiento y reparación de los envases que lo contienen.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

a) *Jefes de Equipo.*—Son los operarios que, reuniendo conocimientos prácticos y condiciones de mando, dirigen y vigilan el trabajo de un grupo de especialistas o Peones, controlando la entrada, descarga, carga y salida de vehículos y el movimiento de botellas y toda clase de efectos y materiales, dentro de las plantas o almacenes de la Empresa. Tendrán que ocupar cualquier puesto de Especialista cuando no fuera necesario su empleo como mando intermedio.

b) *Especialistas.*—Son los operarios que, de acuerdo con la definición general, han adquirido, mediante la formación y adiestramiento facilitado por la Empresa, los conocimientos teóricos-prácticos en los trabajos que se les encomiende en naves de llenado, talleres de reparación de botellas y otros Centros de trabajo, así como el de cargas y descargas, movimiento y acondicionamiento de botellas, durante un período no inferior a tres meses.

Cuando las necesidades de la producción lo permitan, se procurará hacer rotación de puestos, con el fin de mantener el adiestramiento polivalente en todos los Especialistas.

c) *Profesionales de mantenimiento.*—Son los operarios que, teniendo los conocimientos teóricos y prácticos necesarios de las instalaciones de las plantas de llenado, realizan todas las tareas de mantenimiento de las mismas en jornada completa, dependiendo del Jefe de Planta.

Art. 21. *Personal de limpieza.*—Es el personal que tiene a su cargo la limpieza general de cocinas, dependencias y cualquier clase de locales de la Empresa, así como las atenciones domésticas que no exijan especialización, en oficinas, comedores, etc.