

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 tática 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 registrarán 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 *Períodos de prueba.*—Los períodos 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 períodos 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 a 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 dadas, 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 ello 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.ª
 - 3.2. Oficiales 2.ª
 - 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 los trabajos 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.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 22. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral, a partir de la vigencia de este Convenio, se fija en mil novecientas veinticinco horas anuales de trabajo realmente prestado, para todas las plantas de llenado.

Los calendarios laborales y jornada de trabajo diaria quedarán determinados dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio, de mutuo acuerdo entre la Dirección de Plantas, el Jefe zonal correspondiente, el Jefe de Planta y el personal de la misma, de forma tal que durante tres meses se trabajarán los sábados con el mismo horario que de lunes a viernes y con un horario diario de ocho y media horas (cincuenta y una horas a la semana) para cubrir de la mejor forma posible las necesidades de producción.

En consecuencia, todos los descansos intermedios que se establezcan, por acuerdo entre el personal y el Jefe de la Planta, serán por cuenta de los trabajadores.

Las reducciones de jornada que con carácter general obligatorio se apliquen sobre la jornada máxima laboral sólo afectarán a «Camping Gas Española, S. A.», si dicha jornada máxima resultante fuese inferior en valor absoluto a la que por trabajo realmente prestado se establece en este Convenio.

Art. 23. *Vacaciones.*—Las personas afectadas por el presente Convenio disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas al año, a los que se añadirán los domingos, festivos y sábados libres existentes en el período de que se trate.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio cobrado por el trabajador en los distintos conceptos en jornada ordinaria, en los tres últimos meses pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Si el trabajador hubiera permanecido de baja por enfermedad o accidente más de un mes de entre los tres previos al período vacacional, se tomarán los tres últimos meses trabajados.

Los turnos de vacaciones se distribuirán a lo largo del año de forma que en ningún período quede la planta de llenado sin el personal necesario para atender la demanda que solicite el mercado. Con este motivo la Dirección de Plantas confeccionará con suficiente antelación los cuadros de distribución de vacaciones y los remitirá a las plantas de llenado para que los trabajadores elijan los turnos que más les interesen.

En caso de no existir acuerdo entre los trabajadores para la elección de los períodos citados, se aplicarán criterios rotativos en base a la antigüedad del personal.

La sustitución del personal que realice habitualmente los servicios de portería y vigilancia, durante sus vacaciones o cualquier otro caso de ausencia, la realizará el personal operario de la planta.

Los Guardas, Porteros y Limpiadoras tendrán treinta días naturales de vacaciones.

Art. 24. *Permisos y licencias.*—Uno. Permisos retribuidos:

- Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- Matrimonio de hijos, hermanos, padres: Un día natural más un día por desplazamiento que lo justifique.
- Enfermedad o intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días naturales, ampliables hasta tres más por desplazamiento que lo justifique.
- Alumbramiento de esposa: Dos días laborables.
- Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos: Tres días naturales, ampliables hasta dos más por desplazamiento que lo justifique.
- Fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos: Dos días naturales.
- Visitas a Especialistas Médicos:

a) Cuando esté prevista la visita por el Médico de cabecera de la Seguridad Social: Todo el tiempo necesario para las visitas, sin limitación en el año.

b) Cuando no exista prescripción de la visita o no conste dicha prescripción (aunque debe estar justificada la consulta): El tiempo necesario para cada visita con un límite de dieciséis horas en el año natural.

— Visitas al Médico de cabecera:

a) Cuando origine el envío del paciente al Especialista (deberá justificarse con el volante del Especialista) y el de asistencia como en el caso anterior: Todo el tiempo empleado en los casos indicados.

b) Pequeñas intervenciones quirúrgicas: Un día natural.

— Traslado de domicilio: Un día natural.

— Exámenes oficiales para la obtención de títulos profesionales, así como estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia: El tiempo necesario para efectuarlos, previa justificación de la matrícula y el horario.

— Atención de asuntos por deber inexcusable de carácter público y personal (testificación en juicios, etc.), debidamente justificados: El tiempo indispensable.

Art. 25. *Permisos no retribuidos.*—El trabajador tendrá derecho a pedir permisos no retribuidos cuando tenga razones justificadas para ello, correspondiendo al Delegado de Personal, conjuntamente con el mando, determinar la procedencia de las razones alegadas.

Art. 26. *Excedencias.*—El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de seis meses y máximo de cinco años, siempre que el personal que esté en excedencia, en cada Centro de trabajo no rebase el 2 por 100 de la plantilla.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrir al menos un período de tres años en la Empresa.

Los cargos sindicales cuya actividad sea incompatible con la actividad laboral tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que permanezcan en el desempeño de su cargo y dos meses más.

En estos supuestos, la Empresa podrá contratar a otro trabajador que ocupe el puesto vacante, especificando en el contrato la duración del mismo, las causas de la sustitución y nombre del sustituto.

Art. 27. *Puntualidad.*—Con independencia de las faltas en que los trabajadores puedan incurrir por el retraso en la entrada al trabajo, éste puede producir los siguientes efectos:

a) El retraso de seis a treinta minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de media hora en los emolumentos.

b) El retraso de treinta y uno a sesenta minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de una hora en sus emolumentos.

c) El retraso máximo del comienzo del trabajo será de una hora, pasadas las cuales no podrá incorporarse al puesto.

El Jefe del Centro de trabajo y el Delegado de Personal estudiarán las circunstancias que concurran en los retrasos, debidos a causas específicas, tales como dificultad en la locomoción, condiciones climatológicas, etc.

CAPITULO V

Política social

Art. 28. *Economato.*—Durante la vigencia del presente Convenio, se procederá por parte de la Empresa y del Delegado de Personal de cada planta a la localización de un economato en la zona, para la inscripción en el mismo de todos los trabajadores de la planta.

Art. 29. *Ayudas para estudios.*—Los trabajadores podrán obtener ayudas al estudio para sus hijos o para perfeccionar sus propios conocimientos profesionales. La solicitud para las mismas se tramitará a través de la Dirección de Relaciones Laborales con los impresos y en la forma en que se establezcan por comunicados previos.

El montante total para estas ayudas ascenderá a la cifra anual de 350.000 pesetas, durante la vigencia del presente Convenio, de cuya administración se dará cuenta a los representantes sindicales.

Art. 30. *Préstamos al personal.*—Los trabajadores podrán solicitar préstamos de la Empresa, con informe de los Delegados de Personal, en los siguientes casos:

- 1.º Necesidades perentorias de tipo familiar.
- 2.º Compra de vehículo para el ejercicio de su actividad laboral.
- 3.º Compra de vivienda o reforma y acondicionamiento justificado.

La normativa que regule la concesión de estos préstamos en los referente a posibles intereses, plazos de amortización, etc., será regulada por la Dirección de la Empresa.

Art. 31. *Reconocimiento médico.*—A todos los trabajadores de la Empresa se les efectuará anualmente un reconocimiento médico.

Art. 32. *Ayuda para trabajadores en período de enfermedad.* Como durante la situación de enfermedad o accidente, el trabajador sólo percibirá la indemnización de la Seguridad Social que por estas causas le pueda corresponder, se establece una ayuda diaria de 200 pesetas, que se abonarán desde el sexto día de la baja oficial.

Será requisito para su percepción la cumplimentación de la solicitud al Departamento de Servicios al Personal de Oficinas Centrales con el visto bueno del Delegado sindical.

El fondo que se fija para dichas ayudas, no superará la cifra anual de 150.000 pesetas.

Art. 33. *Seguro especial de accidente.*—Todo el personal que realice trabajos habitualmente fuera del Centro de trabajo estará cubierto por una póliza individual de accidentes pagada íntegramente por la Empresa y con independencia del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo.

Dicha póliza cubrirá la muerte del asegurado en la cuantía de 1.000.000 de pesetas y la invalidez en la cuantía de 2.000.000 de pesetas.

El resto del personal podrá voluntariamente acogerse a una póliza similar, sufragando el 50 por 100 de la prima mediante descuento en nómina y siendo el 50 por 100 restante por cuenta de la Empresa.

Art. 34. *Invalidez total o muerte de un trabajador.*—En caso de que se produzca una situación de invalidez total o muerte de un trabajador en la plantilla activa de la Empresa, cualquiera que sea la causa que produzca la situación, se dará preferencia absoluta al cónyuge o a uno de los hijos del trabajador afectado para incorporarse a la plantilla de la Empresa en la

primera vacante que se produzca, siempre que el puesto sea adecuado a las características profesionales de la persona a incorporar. Asimismo se acuerda establecer una ayuda económica en pago único para los casos de fallecimiento de cualquier trabajador de la Empresa consistente en una aportación de 75 pesetas, de cada uno de los componentes de la plantilla activa, y otra de cuantía igual a la suma de las aportaciones individuales, que será abonado por la Empresa.

Art. 35. Productores con hijos subnormales.—Los trabajadores que tengan hijos subnormales percibirán una ayuda especial complementaria a las prestaciones oficiales y/o de la Seguridad Social equivalente a la cifra de 3.000 pesetas mensuales por cada caso.

Art. 36. Jubilación.—A fin de estimular la jubilación voluntaria de los trabajadores en orden a la creación de vacantes, que contribuyan a paliar el grave problema del desempleo, durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) El trabajador que teniendo sesenta años decida jubilarse, podrá solicitar de la Dirección una gratificación por finiquito consistente en una mensualidad de salario Convenio por cada año completo de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades. La concesión de esta gratificación por la Dirección será discrecional y dependerá de las circunstancias laborales que concurran en el momento de producirse el hecho causante. Si la jubilación se produce en edades posteriores a los sesenta años, el importe de la gratificación citada quedará afectada por un coeficiente reductor según la siguiente escala:

— Con sesenta y un años cumplidos se abonará el 80 por 100 de la gratificación.
— Con sesenta y dos años cumplidos se abonará el 60 por 100 de la gratificación.
— Con sesenta y tres años cumplidos se abonará el 40 por 100 de la gratificación.
— Con sesenta y cuatro años cumplidos se abonará el 25 por 100 de la gratificación.
— Con sesenta y cinco años cumplidos no se abonará gratificación.

b) El trabajador que, teniendo sesenta y cinco años y pudiendo jubilarse con el 100 por 100 de pensión, no lo hiciera, quedará excluido del ámbito de aplicación de este Convenio establecido en el artículo segundo.

El trabajador que, cumplidos sesenta y cinco años, perciba otras retribuciones en concepto de pensión y que sumadas a las que correspondan a la jubilación de «Camping Gas Española, Sociedad Anónima», sea igual o superior al 100 por 100 de pensión por jubilación, estará también a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Art. 37. Prendas de trabajo.—Se proveerá al personal obrero de dos equipos de invierno, dos equipos de verano, un par de botas, un par de sandalias cada año, y un anorak y un jersey en años alternos, para el personal de la nave de llenado, Vigilantes diurnos y taller.

A los Vigilantes nocturnos se les entregarán dos monos, un par de botas, un par de sandalias cada año y un capote cada cinco años.

Art. 38. Obligación de los trabajadores en la seguridad e higiene.—Todo trabajador debe avisar con la máxima diligencia a su Jefe inmediato de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, herramientas, instalaciones y material que usen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera dado lugar de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 39. Retribuciones.—Las remuneraciones contenidas en este Convenio sustituirán al actual régimen establecido por la Empresa o por la Ordenanza Laboral de Comercio y por los Convenios Colectivos Sindicales que hasta el presente pudieran ser aplicables; tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada ordinaria. El sistema de remuneración que se fija en el presente Convenio se refiere en todos los casos a percepciones brutas.

Las circunstancias de penosidad o posible peligrosidad por trabajar en plantas de llenado ya se ha tenido en cuenta con carácter general al establecer las retribuciones que se asignan a cada categoría, por lo que no procede el abono de ningún complemento salarial específico por estos conceptos.

Art. 40. Tablas salariales.—El sueldo o salario de Convenio para cada categoría profesional será el resultado de añadir al salario mínimo interprofesional, que tiene el carácter de salario base, unas cantidades pactadas que mejoran dicho salario base y dan lugar a las escalas que figuran en el anexo I.

Art. 41. Complementos de antigüedad.—Con el fin de simplificar la escala de complementos de antigüedad del personal afectado por el Convenio, se establece un importe único de 1.050 pesetas mensuales, pagaderas en catorce mensualidades, y un módulo de pago por quinquenios vencidos.

El importe de cada quinquenio se devengará a partir del mes siguiente a aquel en que se haya cumplido el periodo de cinco años, o sus múltiplos.

Art. 42. Pagas extraordinarias.—Durante el presente Convenio se establecen únicamente dos pagas extraordinarias que se abonarán en julio y diciembre.

Quedan suprimidas por tanto las gratificaciones que de forma única o fraccionada, tales como paga de beneficios y fomento de cultura o becas de estudios, venían abonándose en los Centros de trabajo de «Camping Gas Española, S. A.», al quedar incorporados sus importes a las tablas salariales del presente Convenio y beneficios sociales complementarios.

Art. 43. Horas extraordinarias.—Dado el índice de desempleo que se está produciendo en el país, durante la vigencia del presente Convenio la Dirección tratará de reducirlas todo lo posible; pero dentro de los límites previstos por la Ley puede seguir ofreciéndolas a sus trabajadores cuando estime que es necesario.

Todas las horas realizadas además de la jornada ordinaria, incluidas las de vigilancia o guardería, se abonarán conforme a los valores que figuran en la tabla del anexo I.

Art. 44. Plus de puntualidad y asistencia.—Para los trabajadores manuales y Vigilantes se abonará un plus de puntualidad y asistencia en las doce pagas ordinarias de 2.500 pesetas mensuales, que percibirán en la siguiente forma:

Si tiene faltas de asistencia de cualquier índole o retrasos, excepto permisos retribuidos debidamente justificados, en la entrada al trabajo, se tendrá en cuenta los puntos siguientes:

a) Una falta de asistencia o puntualidad, dentro del mes natural, percibirá el 80 por 100 del importe mensual de su plus de puntualidad y asistencia.
b) Con dos faltas, percibirá el 60 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.
c) Con tres faltas, percibirá el 40 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.
d) Con cuatro faltas, percibirá el 20 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.
e) Con cinco o más faltas, no percibirá el plus de puntualidad y asistencia.

En caso de accidente de trabajo la Empresa completará hasta el 100 por 100 del plus de asistencia.

Con las cantidades no abonadas a los trabajadores por este concepto se constituirá un fondo común, que se distribuirá dentro del primer trimestre siguiente al año natural a que corresponda dicho fondo, entre todos los beneficiarios del mismo que no hayan tenido ninguna incidencia en dicho año.

Art. 45. Complemento comercial para el personal de administración.—A todo el personal de administración que venía percibiendo un complemento de asistencia se le sustituirá dicho concepto por un «Complemento Comercial» fijo, que se abonará en las doce pagas ordinarias a razón de 2.500 pesetas mensuales.

Art. 46. Primas de producción.—Durante 1980 se mantendrán los sistemas actuales de primas de producción tanto de nave como de taller, incrementándose en un 15 por 100 de media las tarifas vigentes.

a) Taller de repintado.—El valor del punto normal será de 0,58 pesetas y el de sobreproducción a 0,63 pesetas.

b) Nave de llenado.—El valor de las tarifas normales de producción, sobreproducción, dentro de la jornada, así como la de fuera de la jornada, queda establecida en el siguiente cuadro:

Equipo nave llenado	Producción hora exigida	Tarifa por botella		
		Normal	Sobreproducción	
			Dentro jornada	Fuera jornada
2 + 0	196	0,41	0,53	4,30
3 + 0	309	0,40	0,53	4,10
4 + 0	410	0,40	0,53	4,10
5 + 0	529	0,39	0,53	4,00
5 + 1	726	0,33	0,53	3,50
6 + 1	864	0,33	0,53	3,40
7 + 1	988	0,33	0,53	3,40
8 + 1	1.103	0,33	0,53	3,40
9 + 1	1.196	0,33	0,53	3,50
10 + 1	1.429	0,32	0,53	3,20
11 + 1	1.565	0,32	0,53	3,20
12 + 1	1.688	0,32	0,53	3,20
13 + 1	1.835	0,32	0,53	3,00

Cartuchos.—El valor de la prima por operario y cartucho, dentro de la jornada normal de trabajo, será de 0,060 pesetas la tarifa normal, de 0,08 pesetas el de sobre producción y de 0,60 pesetas los cartuchos producidos fuera de la hora de jornada.

Art. 47. Primas de ventas.—Durante 1980 se mantiene el sistema de primas vigente en 1979, si bien la escala que relaciona el porcentaje de cumplimentación con el tanto por ciento de prima base será el siguiente:

Tanto por ciento de cumplimentación 75, 80, 85, 90, 91: 100, 102, 105, 110, 115, 120.

Tanto por ciento sobre prima base 30, 50, 70, 90, 91: 100, 102, 106, 112, 120, 130.

Los importes de la prima base se incrementarán desde el 1 de enero de 1980 un 15 por 100.

En 1980 se mantienen las regularizaciones trimestrales y se establece una regularización final de año si se cumple como mínimo el programa del año en un 85 por 100.

Art. 48. *Dietas y desplazamientos.*—Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión de viaje de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúe su trabajo a otro, la Empresa le abonará los gastos de locomoción y dietas, conforme a las normas que «Camping Gas Española, S. A.», tiene establecidas.

Art. 49. *Quebranto de moneda.*—Los trabajadores que mane-

jen dinero por cuenta de la Empresa, realizando cobros y pagos, percibirán por quebranto de moneda la cantidad de 1.017 pesetas mensuales.

Art. 50. *Premios a las sugerencias.*—Para estimular a todos los trabajadores a que aporten útiles sugerencias que incrementen la productividad, la cantidad o calidad del trabajo, se premiarán todas las sugerencias susceptibles de ser puestas en práctica.

ANEXO I

Escala salarial del Convenio que entrará en vigor el 1 de enero de 1980 para jornadas laborales de mil novecientos veinticinco horas anuales de trabajo efectivo, equivalentes a dos mil cua-

trocientas cincuenta horas de pago $\frac{1.925 \text{ horas}}{11 \text{ meses}} \times 14 \text{ pagas}$

Niveles (Según artículo 13)	Salario anual (S. A.)	Salario mensual S. A. = 14	Base de horas extras (H. prorrata)
Jefes de Planta y/o Ventas de 1.ª	1.036.000	74.000	
Jefes de Planta y/o Ventas de 2.ª	1.022.000	73.000	
Jefes de Planta y/o Ventas de 3.ª	1.008.000	72.000	
Administrativos de 1.ª	728.000	52.000	297,14
Administrativos de 2.ª	672.000	48.000	274,28
Auxiliares	616.000	44.000	251,42
Almaceneros	616.000	44.000	251,42
Guardas y Porteros	588.000	42.000	240,00
Capataces	644.000	46.000	262,85
Jefes de Equipo	616.000	44.000	251,42
Operarios de Nave y Taller (Especialistas)	588.000	42.000	240,00
Peones	560.000	40.000	228,57
Profesionales de Mantenimiento	644.000	46.000	262,85

Observaciones complementarias

1. Los Porteros y Guardas que realicen jornadas de doce horas percibirán en concepto de prolongación de jornada 22.000 pesetas mensuales, pagadas en doce mensualidades.

2. A las personas que perciban un complemento convenido, por haberlo así pactado cuando se trasladaron de Nave a Guardería, se les mantendrá dicho complemento en las cuantías siguientes:

G. Calvo y J. Font: 6.100 por doce meses.

A. Redondo: 4.700 por doce meses.

Zacarías Ríos y J. Cortés: 4.000 por doce meses.

Lucio Moreno, F. Castellanos, A. Martínez, F. Vilches, A. Cazalla, V. Fernández y F. Latasa: 3.600 por doce meses.

3. Las prolongaciones de jornada que realice cualquier persona de la planta para cubrir los servicios de Portería y Guardería no cubiertos por los Guardas y Porteros de plantilla, a las que se obligan por el presente pacto los Guardas, Porteros y Operarios dentro de los límites legales establecidos, se abonarán a razón de 350 pesetas cada hora, siempre que no se realice durante dicho período otro trabajo.

4. Las horas extraordinarias utilizadas en trabajos de producción, taller o mantenimiento se abonarán con un recargo del 75 por 100, tanto si durante dicho periodo se realizan o no servicios de vigilancia o guardería de la planta.

ANEXO II

Artículos objeto de negociación para enero de 1981.

- Art. 22. Jornada de trabajo.
- Art. 29. Ayudas para estudios.
- Art. 32. Ayuda para trabajadores en periodo de enfermedad.
- Art. 34. Invalidez total o muerte de un trabajador.
- Art. 35. Productores con hijos subnormales.
- Art. 41. Pagas extraordinarias.
- Art. 44. Plus de puntualidad y asistencia.
- Art. 45. Complemento comercial para el personal de Administración.
- Art. 46. Primas de producción.
- Art. 47. Primas de ventas.
- Art. 49. Quebranto de moneda.
- Anexo I.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

11868

ORDEN de 1 de abril de 1980 por la que se incluye a «Industrias Plásticas Españolas Cottet, S. A.», en el sector de fabricación de componentes para vehículos automóviles, declarado de interés preferente por el Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio.

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, declaró de interés preferente al sector fabricante de componentes para vehículos automóviles, al amparo de lo establecido en la Ley 152 1963, de 2 de diciembre; en el Decreto 2853/1984, de 8 de septiembre, y en el Decreto 2285/1984, de 27 de julio, estableciendo además la concesión de otros beneficios en su artículo séptimo.

«Industrias Plásticas Españolas Cottet, S. A.», solicita acogerse a los beneficios otorgados por el citado Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, en base a lo dispuesto en su artículo 5.º, para llevar a cabo la ampliación de sus actuales instalaciones productivas, sitas en Madrid, carretera de Barcelona, kilómetro 11,3, dedicadas a la fabricación de transformación de materias plásticas con destino, en parte, a la industria del automóvil. Esta ampliación ha sido aprobada por Resolución de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales de 18 de febrero de 1980.

Satisfaciendo el programa presentado por «Industrias Plásticas Españolas Cottet, S. A.», las condiciones exigidas por el artículo 5.º del Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, y siendo sus objetivos acordes con los señalados para el sector en el artículo 3.º de dicho Real Decreto, procede resolver la solicitud presentada al objeto de que «Industrias Plásticas Españolas Cottet, S. A.», pueda disfrutar de la totalidad de los beneficios comprendidos en los artículos 6.º y 7.º del citado Real Decreto.

En su virtud, y a propuesta de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se declara a «Industrias Plásticas Españolas Cottet, S. A.», incluida dentro del sector fabricante de componentes para vehículos automóviles declarado de interés preferente por el Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, siéndole por consiguiente de aplicación los beneficios establecidos en el artículo 6.º de dicho Real Decreto.

Segundo.—Por lo que se refiere a los beneficios establecidos en el artículo 7.º del citado Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio, «Industrias Plásticas Españolas Cottet, S. A.», deberá solicitarlos en cuanto le sean de aplicación, en la forma prevista en la vigente legislación específica sobre los mismos.

Tercero.—La cifra de inversiones a realizar se ajustará a lo determinado en el artículo 5.º, punto dos, del Real Decreto 1679/1979, de 22 de junio.

Cuarto.—Esta declaración se entenderá aplicable a los planes de inversión, aprobados por la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales en 18 de febrero de 1980.