chos o intereses económicos directos sobre los bienes afectados, podrán formular por escrito ante esta dependencia hasta el día señalado para el levantamiento del acta, las alegaciones que estimen pertinentes, en los términos contenidos en el indicado precepto.

Tarragona, 27 de septiembre de 1983.—El Gobernador civil.—13.379-E.

RELACION QUE SE CITA

Parcela 1: Urbanización Luz y Mar, don Víctor Merelo Barberá y doña Carmen Sanromá Daroca.
Parcela 3: Don André Castel Taulemesse.
Parcela 4: Don Ramón Inglada Soler.
Parcela 8: Don José Olivé Anguera.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

27528 *RESOLUCION de 29 de septiembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Camping Gas Española, S. A.».*

Visto el escrito de la Empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima», de fecha 22 de septiembre de 1983, al que acompaña el acta de la reunión celebrada el 21 de abril de 1983 por la Comisión Negociadora para revisar las condiciones económicas del Convenio Colectivo de Plantas de Llenado, vigente en la Empresa, según la cual ratifican el Convenio Colectivo que se aprobó el 26 de febrero de 1982, cuyo texto acompaña solicitando su inscripción y publicación junto con las modificaciones para 1983.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General, acuerda:

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

Segundo.—Remitir el ejemplar original del Convenio y su revisión al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 29 de septiembre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

TEXTO DEL SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE PLANTAS DE LLENADO DE «CAMPING GAS ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito y condiciones generales de aplicación del Convenio

Artículo 1.° *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.° *Ambitos 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 (plantas de llenado), sin más excepción que las de los Jefes de Planta y Venta y 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.° *Ambito temporal, revisión y denuncia.*—El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1982, y su duración será de dos años a contar desde esta fecha.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tácita 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.

En el mes de julio se aplicarán los incrementos salariales que correspondan, de acuerdo con el cuadro anexo.

Art. 4.° *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.° *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 o 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.° *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 ad personam.

Art. 7.° *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 (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.° *Vía de reclamaciones.*—Todos los trabajadores podrán ejercer su derecho de presentar su 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 trascurran ocho días hábiles.

Art. 9.° *Períodos de prueba.*—Los períodos de prueba para el personal que ingrese en la Empresa serán los siguientes:

Operarios no cualificados, quince días laborables.

Resto del personal (excepto personal Técnico titulado), 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 servicios 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 dar-

las, 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 tablones 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.*—El Secretario de la coordinadora recibirá la Memoria económica de la Empresa y podrá informar de su contenido total o parcial a los Delegados de personal y trabajadores de su Centro de trabajo que lo soliciten 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. Administrativos:

1.1 Oficiales 1.ª
1.2 Oficiales 2.ª
1.3 Auxiliares.

2. Almaceneros.
3. Guardas nocturnos y Porteros.
4. Capataces.
5. Trabajadores manuales:

5.1 Jefes de equipo.
5.2 Especialistas (*).
5.3 Peones.
5.4 Profesionales de mantenimiento.

Art. 14. *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 90 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. 15. *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. 16. *Guardas nocturnos 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 realizarán tareas simples de mantenimiento (presentación y limpieza) desde el comienzo de su jornada hasta las veintidós horas. Desde este momento su única misión será la vigilancia, debiendo fichar en los relojes de control cada hora.

Art. 17. *Especialistas en mantenimiento y guarderia.*—Son los operarios que, además de realizar las funciones de los Guardas y Porteros descritos por el artículo 16, se ocupan de efectuar trabajos de mantenimiento, control de descarga y carga de camiones, ayudando al transportista, cuando estén autorizados por el Jefe de la planta para entrar en ella fuera de la hora habitual de trabajo, siempre que dichos trabajos no presenten un riesgo evidente cuando esté solo el operario.

Art. 18. *Capataces.*—Son los trabajadores que, bajo la directrices del Jefe de la planta de llenado, tienen a su cargo la responsabilidad de la perfección y eficacia 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. 19. *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 u otros Centros de trabajo, así como el de carga y descarga, 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.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 20. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral para 1982 será de mil ochocientas sesenta y cinco horas y media anuales de trabajo realmente prestado.

Los calendarios correspondientes a dicho año son los que la Dirección de plantas distribuirá, que se consideran como parte integrante del Convenio.

Art. 21. *Vacaciones.*—Las personas afectadas por el presente

(*) 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.

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 en baja por enfermedad o accidente más de un mes de entre los tres previos al período vacaciones, 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. Los turnos de vacaciones se podrán dividir en dos períodos.

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 de personal, respetándose que los trabajadores con responsabilidades familiares tengan preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

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 nocturnos y Porteros tendrán treinta días naturales de vacaciones.

Art. 22. *Permisos y licencias:*

1. Permisos retribuidos:

Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

Matrimonio 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 y 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) Pequeñas intervenciones quirúrgicas, un día natural.

Traslado de domicilio, un día natural, ampliable a dos si hay causa que lo justifique.

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 inescusable de carácter público y personal (testificación en juicios, etc.), debidamente justificados, el tiempo indispensable.

Art. 23. *Permisos no retribuidos:*—El trabajador tendrá derecho a pedir permisos no retribuidos cuando tengan razones justificadas para ello, correspondiendo al Delegado de Personal, conjuntamente con el mando, determinar la procedencia de las razones alegadas.

Art. 24. *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 compatible 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 sustituido.

Art. 25. *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 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, pasada la cual 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. 26. *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. 27. *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 385.000 pesetas durante la vigencia del presente Convenio, de cuya administración se dará cuenta a los representantes sindicales.

Las solicitudes serán visadas necesariamente por el Delegado de Personal de la planta.

Art. 28. *Préstamos al personal*.—Los trabajadores podrán solicitar préstamos de la Empresa, con informe de los Delegados de Personal, en los siguientes casos:

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

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

Art. 29. *Reconocimiento médico*.—A todos los trabajadores de la Empresa se les efectuará anualmente un reconocimiento médico.

Art. 30. *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 250 pesetas, que se abonarán desde el sexto día de la baja oficial Estas ayudas se abonarán mensualmente.

Será requisito para su percepción la cumplimentación de la solicitud al Departamento de Servicios de 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 200.000 pesetas.

Art. 31. *Seguro Especial de Accidentes*.—El personal incluido en el ámbito del presente Convenio podrá, voluntariamente, acogerse a una póliza que cubra la muerte del asegurado en una cuantía de 1.000.000 de pesetas, y la invalidez, en la cuantía de 2.000.000 de pesetas, 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. 32. *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 situción, 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 sea abonado por la Empresa.

La aplicación en esta ayuda se extiende a todos los trabajadores que, habiendo pertenecido a la plantilla activa de la Empresa, se encuentren en situación de invalidez provisional o en espera de que se le califique la incapacidad por las Comisiones Técnicas Calificadoras.

Art. 33. *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 4.500 pesetas mensuales por cada caso.

Art. 34. *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 de 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 una 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 afectado 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, 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 2.°

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. 35. *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, Especialistas Guardería y Mantenimiento y Taller.

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

Las prendas de invierno se entregarán en el mes de enero, y las de verano, en el mes de mayo.

Art. 36. *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. 37. *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 a 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.

El pago de las retribuciones se mantendrá con carácter mensual y su percepción se realizará mediante transferencia o talón bancario.

Art. 38. *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. 39. *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 1.155 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 período de cinco años o sus múltiplos.

Art. 40. *Pagas extraordinarias.*—Durante el presente Convenio se establecen únicamente dos pagas extraordinarias que se abonarán en julio y diciembre.

Art. 41. *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. 42. *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 2.854 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) Con 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. 43. *Complemento comercial para el personal de Administración.*—A todo el personal de Administración se le abonará un complemento comercial fijo en las doce pagas ordinarias, a razón de 3.350 pesetas mensuales.

Art. 44. *Primas de producción.*—Durante 1982 se mantendrán los sistemas actuales de primas de producción tanto de nave como de taller.

a) Taller de Repintado.—El valor del punto normal será de 0,58 pesetas, y el de sobreproducción, a 0,65 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	0,47	0,61	7,30
3 + 0	309	0,46	0,61	6,90
4 + 0	410	0,46	0,61	7,00
5 + 0	529	0,45	0,61	6,70
5 + 1	726	0,38	0,61	5,90
6 + 1	864	0,38	0,61	5,80
7 + 1	988	0,38	0,61	5,80

c) Cartuchos.—El valor de la prima por operario y cartucho, dentro de la jornada normal de trabajo, será de 0,070 pesetas la tarifa normal, de 0,09 pesetas el de sobreproducción de 1,00 peseta los cartuchos producidos fuera de la hora de jornada.

Art. 45. *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, Sociedad Anónima», tiene establecidas.

Art. 46. *Quebranto de moneda.*—Los trabajadores que manejen dinero por cuenta de la Empresa realizando cobros y pagos percibirán por quebranto de moneda la cantidad de 1.300 pesetas mensuales.

Art. 47. *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 1982 para jornadas laborales de 1.865,5 horas anuales de trabajo efectivo, equivalentes a 2.374 horas de pago

$$\left(\frac{1.865{,}5 \text{ horas}}{11 \text{ meses}} \times 14 \text{ pagas}\right)$$

Niveles (según artículo 13)	Salario anual (SA)	Salario mensual $SM = \frac{SA}{14}$
Administrativos de primera	926.800	66.200
Administrativos de segunda	859.600	61.400
Guardas y Porteros y Especialistas en Mantenimiento y Guardería	761.600	54.400
Capataces	823.200	58.800
Jefes de Equipo	806.400	57.600
Operarios de Nave y Taller (Especialistas)	761.600	54.400
Profesionales de Mantenimiento	823.200	58.800

OBSERVACIONES COMPLEMENTARIAS

1. Los Porteros y Guardas que realicen jornadas de doce horas percibirán en concepto de prolongación de jornada 33.000 pesetas mensuales, pagadas en doce mensualidades.

2. Los complementos convenidos que perciban los Especialistas en Mantenimiento y Guardería se liquidarán mediante valoración personal en función de la eficacia observada en el desarrollo de las tareas encomendadas y tendrán un valor máximo de 5.000 pesetas para 1982.

3. Los representantes legales de los trabajadores aceptan la modificación de horario de trabajo en días laborables de los operarios de Taller (u otros Centros) que tengan que sustituir al operario de Mantenimiento y Guardería los días que le correspondan, desarrollando durante ese tiempo el trabajo de Taller.

Las prolongaciones de jornada que, sin embargo de lo anterior, tenga que realizar 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 450 pesetas cada hora, siempre que no se realice durante dicho período otro trabajo.

Durante la prolongación de jornada anteriormente descrita el operario que lo realice sólo se encargará de vigilar.

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 período se realizan o no servicios de Vigilancia o Guardería de la Planta.

REVISION ECONOMICA DEL SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE PLANTAS DE LLENADO DE 1982 PARA 1983

Teniendo en cuenta los planteamientos económicos expuestos por la Comisión Social, se desarrollan las deliberaciones, llegando al final de las mismas al siguiente acuerdo:

Aplicar con efecto de 1 de enero de 1983 un incremento salarial del 12 por 100 sobre los conceptos sueldo convenio y complemento de antigüedad, quedando congelados los importes de los restantes conceptos salariales y extrasalariales (complemento personal, complemento comercial, quebranto de moneda, valoración personal, prolongación de jornada, complemento de asistencia, ayuda estudios, ayuda ILT, ayuda por hijos subnormales y prima).

Los nuevos importes de los dos conceptos que se incrementan son los siguientes:

Niveles	Importe salario mensual
Administrativo de primera	76.425
Administrativo de segunda	70.880
Guardas, Porteros y Especialistas en Mantenimiento y Guardería	62.790
Capataces	67.870
Jefes de Equipo	66.490
Operarios de Nave y Taller (Especialistas) ...	62.790
Profesionales de Mantenimiento	67.870

El importe del complemento de antigüedad (quinquenios) será de 1.338 pesetas desde el 1 de enero de 1983.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

27529 *RESOLUCION de 23 de agosto de 1983, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación genérica de los tractores marca «International», modelo «845».*

Solicitada por «Empresa Nacional de Autocamiones, Sociedad Anónima» (ENASA), la homologación de los tractores que se citan, realizadas las verificaciones preceptivas por la Estación Mecánica Agrícola y apreciada su equivalencia, a efectos de su potencia de inscripción, con los de la misma marca, modelo 845 A, de conformidad con lo dispuesto en la Orden ministerial de 14 de febrero de 1964:

1. Esta Dirección General hace pública su Resolución de esta misma fecha, por la que se concede la homologación genérica a los tractores marca «International», modelo 845, cuyos datos homologados de potencia y consumo figuran en el anexo.

2. La potencia de inscripción de dichos tractores ha sido establecida en 78 (setenta y ocho) CV.

3. A los efectos de su equipamiento con bastidor o cabina de protección para caso de vuelco, los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo 1.2 del anexo de la Resolución de esta Dirección General, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981.

Madrid, 23 de agosto de 1983.—El Director general, P. D., el Subdirector general de la Producción Vegetal, José Puerta Romero.

ANEXO QUE SE CITA

Tractor homologado:

Marca	«International».
Modelo	845.
Tipo	Ruedas.
Fabricante	«International Harvester Co.», Saint Dizier (Francia).
Motor: Denominación	International, modelo D-268.
Combustible empleado	Gas-oil. Densidad, 0,840. Número de cetano, 50.

	Potencia del tractor a la toma de fuerza (CV)	Velocidad (rpm)		Consumo específico (gr/CV hora)	Condiciones atmosféricas	
		Motor	Toma de fuerza		Temperatura (°C)	Presión (mm Hg)
I. *Ensayo de homologación de potencia.* Prueba de potencia sostenida a 1.000 ± 25 revoluciones por minuto de la toma de fuerza						
Datos observados	71,4	2.231	1.000	204	30	717
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	77,6	2.231	1.000	—	15,5	760
II. *Ensayos complementarios.* a) Prueba a la velocidad del motor —2.300 revoluciones por minuto— designada como nominal por el fabricante para toda clase de trabajos						
Datos observados	72,1	2.300	1.031	206	30	717
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	78,3	2.300	1.031	—	15,5	760
b) Prueba de potencia sostenida a 540 ± 10 revoluciones por minuto de la toma de fuerza						
Datos observados	69,7	2.208	540	207	33	717
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	76,1	2.208	540	—	15,5	760
c) Prueba a la velocidad del motor —2.300 revoluciones por minuto— designada como nominal por el fabricante para toda clase de trabajos						
Datos observados	71,2	2.300	562	209	33	717
Datos referidos a condiciones atmosféricas normales	77,7	2.300	562	—	15,5	760

III. *Observaciones:* El tractor posee dos ejes de salida de toma de fuerza, uno principal normalizado de 1.000 rpm y otro secundario normalizado de 540 rpm.