

CLÁUSULA 449. El Consejo Administrador de Beneficios Sociales actuará por delegación y sin perjuicio de las competencias, atribuciones y responsabilidades que respectivamente corresponden a la Dirección de la Empresa y al Comité Intercentros, constituyendo su cometido las siguientes funciones:

- Administrar y coordinar la gestión, aplicación y desarrollo de los beneficios sociales incluidos en el Capítulo Sexto del presente Convenio y los relativos a actividades recreativas.
- Supervisar la gestión de la Junta Administrativa del Economato Laboral.
- Informar sobre el funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresa y formular las sugerencias y recomendaciones convenientes para su mayor efectividad.
- Elevar conjuntamente a la Dirección de la Compañía y al Comité Intercentros propuestas conducentes a lograr el mejor equilibrio y utilización de los recursos asignados a beneficios sociales.

CLÁUSULAS ADICIONALES

CLÁUSULA I En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Aquellas cuestiones específicas que afecten con cetera y particularmente a un determinado centro de trabajo, podrán ser objeto de tratamiento y negociación a nivel local entre la Representación de los Trabajadores y la Dirección del mismo. Las conclusiones que de ello se alcancen podrán ser sometidas en forma de propuesta a la Comisión Paritaria y, si obtuviesen el refrendo de ésta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho centro con la misma eficacia general de las normas del presente Convenio.

CLÁUSULA II Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la Empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, la Representación de los Trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posible los expresados fines.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

CLÁUSULA I El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de las plantillas de la Compañía el día 15 de Marzo de 1.984 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir de 19. de Enero de 1.984.

CLÁUSULA II La Fábrica de Málaga, el Centro de Trabajo de Madrid-Princesa y el personal de Instalaciones dependiente de la División de Tecnología de la Información, mantendrán excepcionalmente durante 1.984 la jornada máxima de trabajo de 1.757 horas y 15 minutos de trabajo efectivo que tuvieron en 1.983.

Su distribución de jornada y calendario de festividades para 1.984 se propondrá a nivel local y deberá ser refrendada por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

CLÁUSULA III En la Fábrica de Málaga se mantendrá durante 1984, el régimen de trabajo a primas vigente a la entrada en vigor del presente Convenio, elevándose los valores percibidos al menos en un 5,75 por 100 con efectos de 19 de Enero de 1984, y garantizándose a eficacia 112,5 por 100 una prima no inferior al 25 por 100 del Salario Base de cada categoría, que figura en la cláusula 12ª. puesto en términos de pesetas hora. En los tiempos improproductivos se percibirá la prima mínima establecida en la Cláusula 12ª.

Ambas partes convienen en proceder al estudio e implantación de un sistema de tiempos MTM, con la aplicación de la fórmula de cálculo de Primas establecida en la Compañía para dicho sistema de tiempos.

La implantación deberá alcanzarse en 31 de Diciembre de 1.984 a un 90 por 100 de la plantilla que esté trabajando a prima excepto el Taller de Reparaciones, y en 30 de Junio de 1.984 deberá haber quedado implantado en un Taller piloto.

CLÁUSULA IV El día 14 de Marzo de 1.984 queda extinguida a todos los efectos la vigencia del Convenio Colectivo, acuerdos de su Comisión Paritaria, Reglamento de Régimen Interior y cualesquiera otros pactos o acuerdos, de cualquier naturaleza que fueren, de la antigua Compañía Internacional de Telecomunicación y Electrónica, S.A. (C.I.T.E.S.A.), quedando todo el personal procedente de la misma integrado a todos los efectos en el Convenio Colectivo y demás normas y acuerdos de aplicación general en STANDARD ELECTRICA, S.a., con efectos del día 15 de Marzo de 1.984, salvo las excepciones expresamente establecidas en el texto del presente Convenio.

CLÁUSULA V Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio en relación con el año anterior, son los siguientes:

- 1.984: 71,87% del crecimiento del I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año.
- 1.985: 90% del crecimiento previsto del I.P.C.
- 1.986: crecimiento previsto del I.P.C.

Cláusula de garantía: Se aplicarán a cada uno de los años de vigencia del Convenio las cláusulas de revisión que figuren en los acuerdos marcos interconfederales.

De no existir los mismos se procederá a una revisión salarial en el supuesto de que el I.P.C. de cada año de vigencia supere las previsiones efectuadas por el Gobierno, de manera que se mantenga la misma proporcionalidad entre el incremento salarial pactado y el I.P.C. previsto, y el incremento salarial definitivo y el I.P.C. real resultante al final de cada año.

CLÁUSULA VI Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio incluidos sus deslizamientos y repercusiones, representan un incremento de costes equivalente a un 6,75 por 100, excluido el impacto de la equiparación del personal procedente de CITESA.

CLÁUSULA VII La Comisión Paritaria, procederá, en su primera reunión, a compulsar el texto del presente Convenio publicado en el Boletín Oficial del Estado, a efectos de la eventual corrección de erratas.

14032 RESOLUCION de 9 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Camping Gas Española, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Camping Gas Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 28 de marzo de 1984 y el día 17 de abril de 1984, fecha que tiene entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 9 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo;

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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 9 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

III CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIALDE CAMPING GAS ESPAÑOLA, S.A.PARA SUS PLANTAS DE LLENADO Y/O DELEGACIONESCAPITULO IAMBITO Y CONDICIONES GENERALES DE APLICACION DEL CONVENIOART. 1º - OBJETO

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa Camping - Gas Española, S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal de sus Plantas y/o Delegaciones.

ART. 2º - AMBITOS TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio afecta a todas las personas que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo periféricos de la Empresa (Plantas y/o Delegaciones), sin más excepción que los trabajadores eventuales, interinos, contratados a tiempo cierto, por obra ó servicios determinados, y en general aquellos cuyos contratos no sean por tiempo - indefinido.

ART. 3º - AMBITO TEMPORAL, REVISION Y DENUNCIA

El Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.984, 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 ó 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.

ART. 4º - RESCISIÓN

Será motivo de rescisión del presente Convenio, el incumplimiento de lo pactado, por cualquiera de las partes. La rescisión podrá afectar a uno ó más Centros de Trabajo, según sea el ámbito de incumplimiento, ateniéndose siempre a lo que dictamine la Autoridad Laboral competente.

ART. 5º - COMPENSACIONES Y ABSORCIONES

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad, global y anualmente consideradas, con las que anteriormente regirán por mejora pactada ó unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de sueldo ó salarios, retribuciones en especie, primas ó plusés fijos, variables, premios ó mediante conceptos equivalentes) - imperativo legal, Convenio Sindical, pacto de cualquier otra clase, con trato individual ó por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos ó 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. 6º - GARANTIAS PERSONALES

Se respetarán las situaciones personales que globalmente consideradas y computadas por años, excedan de las que corresponden a la aplicación de éste Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

ART. 7º - COMISION DE VIGILANCIA

- 1 - Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interponerlo cuando proceda, se constituirá una Comisión mixta de Vigilancia formada por diez representantes de la periferia, elegidos en el plazo de 15 (quince) días a partir de su entrada en vigor y la Dirección de la Empresa.
- 2 - En la Comisión de Vigilancia estarán representados todos los grupos profesionales de las Plantas y/o Delegaciones (Jefes de Plantas, Jefes de Gas, Jefes de Ventas, Ejecutivos, Administrativos, Operarios Nave, Operarios Cartuchos, Operarios Taller, Especialistas de Servicios y Almaceneros). 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 corresponden únicamente a la Dirección, manteniéndose 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 IIORGANIZACION DEL TRABAJO Y REPRESENTACION SINDICALART. 8º - VIA DE RECLAMACIONES

Todos los trabajadores podrán ejercer su derecho de presentar sus reclamaciones personalmente ó 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 ó ante su superior jerárquico, y al Delegado de Personal. A estas reclamaciones se deberá contestar en un plazo de 3 (tres) días hábiles.

Si no se resolviese la reclamación en el plazo antedicho, el trabajador interesado ó su Delegado de Personal, elevará dicha queja ante quien corresponda para su solución en plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles)

- 2 - Cuando las reclamaciones (ó denuncias) se refieren a la actuación de los mandos, se presentarán por escrito directamente ante el Jefe del Departamento de Personal, debiendo dar conocimiento a los Delegados de Personal.

La resolución por parte del Jefe del Departamento de Personal, deberá estar en poder de los representantes sindicales antes de que transcurran 8 (ocho) días hábiles.

ART. 9º - PERIODOS DE PRUEBA

Los periodos de prueba para el personal que ingrese en la Empresa, serán los siguientes:

- Operarios no cualificados 15 (quince) días laborables
- Resto del personal 3 (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 ó interinos.

ART. 10º - ORGANIZACION 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 ó suprimiendo servicios ó 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 ó cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar no solo 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 ó peligro seguirán las instrucciones de su superior inmediato en el momento en que el peligro se produzca; por ausencia del superior que pueda darlas, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia según las circunstancias del caso.

- D) - Si como consecuencia de las reorganizaciones ó 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 aquel decida ó, en su defecto, el que determine la Empresa. En ambos casos, percibirá el nivel salarial que corresponda a su categoría actual ó 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.

- E) - La Empresa se compromete a mantener las plantillas actuales en todas las Plantas y/o Delegaciones, durante la vigencia del presente Convenio.

ART. 11º - EJERCICIO Y REPRESENTACION DEL CARGO SINDICAL

Los Delegados de Personal, con conocimiento de la Comisión Coordinadora de los Representantes Sindicales de las Plantas y/o Delegaciones, podrán emitir comunicaciones a todos los trabajadores sobre temas laborales de la Empresa, utilizando para ello los tableros 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 el Jefe del Departamento de Personal 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 el Departamento de Personal.

No podrá efectuarse amonestación, sanción ó despido de ningún Representante Sindical por el ejercicio de su cargo ajustado a la Ley.

ART. 12º - INFORMACION Y PARTICIPACION

El Secretario de la Coordinadora recibirá la memoria económica de la Empresa, y podrá informar de su contenido total ó 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

CLASIFICACION PROFESIONAL

ART. 130 - CATEGORIAS 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 - Titulados Medios
 - 1.1 - Jefes de Plantas
 - 1.2 - Jefes de Plantas y Ventas de Gas
- 2 - Jefes de Ventas de Gas
- 3 - Jefes de Ventas de Aparatos
- 4 - Ejecutivos de Ventas
- 5 - Administrativos
 - 5.1 - Jefes de 2ª
 - 5.2 - Cajero
 - 5.3 - Oficiales 1ª
 - 5.4 - Oficiales 2ª
- 6 - Encargado de Almacén
- 7 - Almacenero
- 8 - Mozo Especializado de Almacén
- 9 - Especialistas de Servicios
- 10 - Chófer
- 11 - Capataces
- 12 - Trabajadores Manuales
 - 12.1 - Jefes de Equipo
 - 12.2 - Especialistas. (En este grupo se incluyen los trabajadores que por razones históricas puedan ostentar categorías de profesionales de oficio, puesto que realizan el mismo trabajo que los Especialistas).

ART. 140 - TITULADOS MEDIOS

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 que realizan con plena responsabilidad, trabajos propios de su cargo, y están al frente de una Planta de Llenado.

Responsables de la Seguridad interior de la Planta y de la Seguridad exterior (envasado de botellas).

Responsable del mantenimiento del parque de botellas adscrito a su zona, así como de obtener los costos standards establecidos por la Dirección para cada Centro.

Son responsables del Patrimonio y la Seguridad en su Centro, y responsable de los contactos con Organismos Oficiales en lo que concierne a sus funciones.

B) - JEFES DE PLANTAS Y VENTAS DE GAS

Son los Jefes de Plantas descritos en el apartado anterior, que realizan la función de Jefatura de Venta de Gas, y asimismo dirigen, desarrollan, coordinan y controlan las funciones administrativas y el/ó almacenes asignados a la Planta y/ó Delegación, su pervisando el transporte y la distribución de los productos.

ART. 150 - JEFE DE VENTAS DE GAS

Son las personas que confeccionan, planifican y ordenan las rutas de distribución de gas. Controlan las ventas de sus áreas y realizan cuantías gestiones y visitas, contratos, etc. sean necesarios, siendo también responsable de dirigir, desarrollar, coordinar y controlar las funciones Administrativas de la Planta y/ó Delegación y Centros periféricos dependientes de la misma.

Sus finalidades son:

- Dirigir y ejecutar, en su caso, la función administrativa en el ámbito de la Planta y/ó Delegación y sus conexiones con el exterior, aplicando las normas y procedimientos administrativos de la Empresa.
- Organizar y controlar el/ó los almacenes asignados a la Planta y/ó Delegación, optimizando la gestión de transporte y distribución de los productos.
- Coordinar con el Jefe de Planta y/ó Delegación para velar por el mantenimiento de la disciplina y buen orden de trabajo.

ART. 160 - JEFE DE VENTAS

Es la persona que en una Planta y/ó Delegación, combina los recursos a él adscritos para cumplir los objetivos de ventas asignados a su zona en la cantidad, calidad, aportación y plazos previstos, siendo las finalidades de su misión:

- Organizar, supervisar y controlar el plan de trabajo de los medios humanos, y la utilización de los medios materiales para obtener los máximos resultados en cuanto a la consecución del programa de ventas en las cantidades y plazos fijados.
- Coordinar las acciones de equipo de personas a su cargo, manteniendo la disciplina y orden necesarios para llevar a cabo el desarrollo eficaz de la actividad de un buen clima laboral.
- Analizar el mercado de su zona para informar, promover, cambiar e introducir mejoras tendentes a incrementar la productividad y reducción de costos.
- Velar por el buen fin de las operaciones realizadas, para garantizar el cobro de la mismas.
- Formar y motivar a sus colaboradores para optimar su eficacia y desarrollo.

ART. 170 - EJECUTIVO DE VENTAS

Es la persona que en el ámbito del territorio adscrito a una Planta y/ó Delegación promociona y comercializa los productos a través de contactos con distribuidores, en la cantidad, calidad, aportación y plazos previstos, siendo las finalidades de su misión:

- Planificar y organizar su tiempo y territorio de la forma más rentable para que a través de sus visitas a clientes y correcta negociación, consiga alcanzar sus programas de ventas en la cantidad y condiciones estimadas, con la máxima aportación.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos con los clientes, manteniendo un control de la situación de los clientes para asegurar el cobro de los productos vendidos.
- Estudiar y analizar el mercado, la política y productos de la competencia en su zona, para conocer e informar a sus Jefes.
- Establecer y mantener relaciones comerciales eficaces con distribuidores y clientes, mediante visitas, asesoramiento, campañas promocionales, etc. para la consecución de las metas planteadas con éstos, y lograr una buena imagen de Empresa.

ART. 180 - ADMINISTRATIVOS

Son los empleados que realizan funciones de oficina, contables ó otras análogas en las Plantas y/ó Delegaciones.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

A) - JEFES 2ª ADMINISTRATIVOS

Es el empleado que provisto ó no de poder, asume con plenas facultades las funciones administrativas, comerciales, etc. de la Empresa.

B) - CAJERO

En las Plantas y/ó Delegaciones que por el elevado volumen de cobro y pagos que se producen, habrá un Cajero que se encargará de realizarlos, con arreglo a las normas de la Empresa, teniendo a su cargo la custodia de caudales y documentos de cobro. Confeccionará todos los documentos que se relacionan con la Caja, así como el control y seguimiento de los efectos al cobro que se reciben en la Planta y/ó Delegación. Tendrá amplios conocimientos contables, y será responsable de las anomalías que se deriven de su cometido.

Ostentará la categoría de Jefe de 2ª en las Plantas y/ó Delegaciones en que el Jefe de Administración, esté en un nivel superior, y la categoría de Oficial 1ª en las demás Plantas y/ó Delegaciones

C) - OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO

Es la persona que con conocimiento de procesos administrativos y contables, y coordinando ó no la labor de otros empleados, lleva a cabo funciones administrativas conforme a normas y políticas establecidas por la Empresa, ejecutando trabajos tales como: cumplimiento ó revisar documentos de venta, liquidaciones de gastos y transporte, imputaciones contables, operaciones de cálculo, estadísticas, explicar y detallar saldos de cuentas, redactar y mecanografiar correspondencia, colaborar con los Ejecutivos en la Gestión de Cobros, aportando y analizando los documentos correspondientes. Se relaciona con clientes, proveedores y Organismos Oficiales. Realizará funciones de cobro y pago.

D) - OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO

Es la persona que con conocimiento de procesos administrativos y con iniciativa propia, desarrolla funciones administrativas conforme a normas y políticas establecidas por la Empresa, ejecutando trabajos tales como: cumplimiento ó revisar documentos de venta, liquidaciones de gastos y transporte, operaciones de cálculo, mecanografiar correspondencia. Se relaciona con clientes, proveedores y Organismos Oficiales. Realizará funciones de cobro y pago. Colaborar con los Ejecutivos en la Gestión de Cobros, aportando y analizando los documentos correspondientes.

ART. 190 - ENCARGADO DE ALMACEN

Es la persona que tiene por misión, la recepción de mercancías en la Planta y/o Delegación, así como su almacenamiento, control, organización y distribución, de acuerdo con las normas establecidas.

Finalidades del cargo:

- Controlar las existencias físicas y contables, y establecer los pedidos necesarios al Almacén Central.
- Supervisar y controlar las entradas y salidas de los productos y mercancías, comprobación de éstos y su adaptación a los documentos de control establecidos.
- Optimizar el trabajo de distribución y contratación de transportes.
- Velar por la óptima organización, almacenamiento y conservación de las mercancías, así como de los medios de manutención.
- Dirigir, formar y motivar a sus colaboradores para optimizar el desarrollo de sus funciones.

ART. 200 - ALMACENERO

Es la persona que realiza el almacenamiento de mercancías, cumplimenta pedidos, anota entradas y salidas, lleva un fichero de existencias, comprueba que el estado y que el destino de las mercancías, concuerda con los documentos pertinentes, y vela por la buena organización, almacenamiento y conservación de las mercancías. Asimismo, puede tener otras labores como relaciones con clientes.

Asimismo, realizará la carga y descarga del transporte capilar y colaborará en la descarga del transporte primario.

ART. 210 - MOZO ESPECIALIZADO DE ALMACEN

Es la persona que se dedica en su almacén a trabajos que sin constituir oficio, exigen cierta práctica en su ejecución.

Realizará tareas de carga, descarga y almacenamiento de mercancías, cumplimenta pedidos contra vales ú hojas de pedido, comprueba que el estado y destino de aquellos concuerda con los documentos pertinentes, y vela por el buen almacenamiento y conservación de las mercancías.

ART. 220 - ESPECIALISTAS DE SERVICIOS

Son los que tienen a su cargo, bien durante el día ó la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones ó almacenes, debiendo avisar a su superior en caso de que observen anomalías, sobre todo en lo referente a la seguridad de las dependencias.

Deben dar la información al público que proceda, y no permitir la entrada al recinto de las Plantas de Llenado a ningún vehículo sin su correspondiente cortafuegos, y de solicitar a toda persona que entre, el tabaco, cerillas, mecheros, y cualquier aparato capaz de producir chispas.

También realizará tareas de mantenimiento, así como control de descarga y carga de camiones, ayudando al transportista, cuando estén autorizados por el Jefe de la Dependencia, 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.

Si los Especialistas de Servicios tuvieran que realizar trabajos de llenado ó taller, percibirán la retribución que por prima de producción correspondiera en dicha jornada.

Después de las 22 hs. (10 de la noche) no realizarán ningún tipo de trabajo, y su única misión será la vigilancia, debiendo llevar en el reloj de control y en los lugares a tal efecto distribuidos por el recinto, cada hora.

Está obligado a cubrir las vacantes que por festivos se produzcan, cuando ninguna otra persona desee realizar este servicio, aún siendo dicha fecha día libre del Especialista de Servicios.

ART. 230 - CHOFER

Es la persona que estando en posesión del carné de conducir adecuado, conduce vehículos para realizar las gestiones que se le encomienden.

Es responsable y vela para el mantenimiento y buen estado del vehículo asignado.

Asimismo, coopera en tareas de almacenamiento y distribución.

ART. 240 - CAPATACES

Son los trabajadores que bajo las directrices del Jefe de la Planta de Llenado, tienen a su cargo la responsabilidad y eficiencia en el trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes, ejerciendo mando directo sobre Jefes de Equipo (si los hubiera) 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, así como tendrán la responsabilidad de las descargas ó trasvases de las cisternas de Butano.

ART. 250 - 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, al igual que los productos que se pidan en el mercado.

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 ó 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 ó Almacenes de la Empresa, y 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 encomienden en naves de llenado, talleres de reparación de botellas, almacén de aparatos ó otros Centros de trabajo, así como el de carga y descarga, movimiento y acondicionamiento de botellas.

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.

CAPITULO IV: JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOSART. 260 - JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral para 1.984 será de 1.820 (mil ochocientos veinte) horas anuales de trabajo, realmente prestado.

Los calendarios correspondientes a dicho año, son los que la Dirección de la Empresa distribuirá de común acuerdo con los Representantes Sindicales, conforme a las fiestas y costumbres de cada lugar, considerándose como parte integrante del Convenio.

ART. 270 - VACACIONES

Las personas afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de 22 (veintidos) días laborales de vacaciones retribuidas al año, a los que se añadirán los domingos, festivos y sábados libres existentes en el periodo 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 ó accidente más de un mes entre los tres previos al periodo de vacaciones, se tomarán los tres últimos meses trabajados.

Los turnos de vacaciones se distribuirán a lo largo del año, de forma que en ningún periodo quede el Centro de Trabajo sin el personal necesario para atender la demanda que solicite el mercado. Con éste motivo, la Dirección confeccionará con suficiente antelación, los cuadros de distribución de vacaciones y los remitirá a los Centros de Trabajo para que los trabajadores elijan los turnos que más les interesen. Los turnos de vacaciones se podrán dividir en dos periodos.

En caso de no existir acuerdo entre los trabajadores para la elección de los periodos citados, se aplicarán criterios rotativos en base a la antigüedad del personal, respetándose que los trabajadores con responsabilidades familiares, tengan preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

La sustitución del personal que realiza habitualmente los servicios especiales de vigilancia y mantenimiento durante sus vacaciones y cualquier otro caso de ausencia, lo realizarán los propios Especialistas de Servicios, haciendo prolongación de jornada, y se abonarán éstas a valores de prorratea, cuando no puedan ser sustituidos por el excedente de Operarios de Nave.

Las vacaciones correspondientes a Jefes de Plantas, Jefes de Ventas Gas, Jefes de Ventas Aparatos, Ejecutivos y Administrativos, serán establecidas conjuntamente con la Dirección correspondiente.

El periodo de vacaciones de los Especialistas de Servicios, será de 30 días naturales.

ART. 280 - PERMISOS Y LICENCIASPermisos retribuidos

- Matrimonio del trabajador Quince días naturales.
- Matrimonio hijos, hermanos, padres ... Un día natural más un día por desplazamiento que, lo justifique.
- Enfermedad grave ó intervención quirúrgica superior del conyuge, hijos, padres de uno y otro conyuge, nietos abuelos ó hermanos Tres días naturales ampliables hasta dos más por desplazamiento que lo justifique.
- Alumbramiento de esposa Dos días laborables.
- Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, conyuge y hasta dos más por desplazamiento de hermanos Tres días naturales ampliables hasta dos más por desplazamiento que lo justifique.

- Fallecimiento de hermanos políticos ó 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 del propio trabajador y familiares directos 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 exámenes 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. 297 - 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. 300 - 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 periodo mínimo de seis meses y máximo de cinco años.

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

Los cargos sindicales cuya actividad no 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. 310 - 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 6 a 30 minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de media hora en los emolumentos.
- B) - El retraso de 31 a 60 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 concurren en los retrasos, debidos a causas específicas tales como dificultad en la locomoción, condiciones climatológicas, etc.

ART. 320 - TRASLADOS

En materia de traslados se tenderá preferentemente a regular por las siguientes vías, los que se produzcan:

- A) - A petición del interesado en solicitud por escrito y motivada; caso de accederse por la Dirección, se asignará al trabajador la categoría y la retribución que corresponda al cargo que ocupe en su nuevo destino.
- B) - Por mutuo acuerdo entre la Dirección y trabajador, en cuyo caso se estará a lo que convenga entre ambos.

En el resto de traslados que puedan producirse fuera de éstos dos supuestos, se estará a lo que regulen las disposiciones legales sobre la materia.

CAPITULO V: POLITICA SOCIAL**ART. 330 - ECONOMATO**

La Empresa asumirá el importe de las cuotas correspondientes a los economatos concertados con cada Centro de trabajo.

ART. 34 - AYUDAS PARA ESTUDIOS

Los trabajadores podrán obtener ayudas al estudio para sus hijos ó para perfeccionar sus propios conocimientos profesionales. La solicitud para las mismas se tramitará a través del Departamento de Personal, con los impresos y en la forma en que se establezcan por comunicados previos.

El montante total para éstas ayudas ascenderá a la cifra anual de - 600.000 (seiscientos mil) 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. 350 - PRESTAMOS 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 vivienda ó reforma y acondicionamiento justificado.

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

Hasta 100.000 (cien mil) pesetas, sin intereses, a partir de las 100.001 (cien mil una) pesetas, con intereses.

ART. 350 - RECONOCIMIENTO MEDICO

A todos los trabajadores de la Empresa se les efectuará anualmente un reconocimiento médico obligatorio.

ART. 370 - AYUDA PARA TRABAJADORES EN PERIODO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Como durante la situación de enfermedad ó accidente el trabajador solo percibirá la indemnización de la Seguridad Social que por éstas causas le pueda corresponder, se establece una forma de ayuda por la Empresa para cada uno de los casos siguientes:

Caso de enfermedad

La Empresa abonará 250 (doscientas cincuenta) pesetas día, desde el 5º (quinto) al 20º (veinte) día de enfermedad. A partir de dicho día la Empresa abonará el 25% (veinticinco por ciento) del sueldo ó salario.

Caso de accidente

La Empresa abonará el 100% (cien por cien) del sueldo ó salario el primer día del accidente. A partir de 20 (veinte) días la Empresa abonará el 25% (veinticinco por ciento) del sueldo ó salario y se le garantizará el accidente la prima de puntualidad.

El fondo que se fija para dichas ayudas, no superará la cifra anual de 400.000 (cuatrocientas mil) pesetas.

Los Jefes de Planta, Jefes de Ventas de Gas, Jefes de Ventas de Aparatos y Ejecutivos, percibirán el 100% (cien por cien) de su sueldo en los casos de enfermedad ó accidente. Será optativo de la Dirección, la percepción del 100% (cien por cien) de la prima de ventas durante el periodo de baja.

ART. 380 - SEGURO ESPECIAL DE ACCIDENTES

El personal incluido en el ámbito del presente Convenio, quedará acogido a una póliza que cubre la muerte del asegurado en una cuantía de 2.000.000 (dos millones) y la invalidez en la cuantía de 4.000.000 (cuatro millones), siendo la prima de ésta póliza a cargo de la Empresa.

ART. 390 - INVALIDEZ TOTAL O MUERTE DE UN TRABAJADOR

En caso de que se produzca una situación de invalidez total ó 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 conyuge ó 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 1.000 (mil) pesetas de cada uno de los componentes de la plantilla activa y otra de igual cuantía a la suma de las aportaciones individuales que será abonada por la Empresa.

ART. 400 - PRODUCTORES CON HIJOS SUBNORMALES

Los trabajadores que tengan hijos subnormales percibirán una ayuda especial complementaria a las prestaciones oficiales y/o Seguridad Social, equivalente a la cifra de 6.000 (seis mil) pesetas mensuales por cada caso.

ART. 410 - JUBILACION

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 60 años decida jubilarse, podrá solicitar de la Dirección una gratificación por finiquito consistente en una mensualidad de salario por cada año completo de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades. La concesión de esta gratificación por la Dirección será discrecional, y dependerá de las circunstancias laborales que concurren en el momento de producirse el hecho causante.

Si la jubilación se produce en edades posteriores a los 60 años, - el importe de la gratificación citada quedará afectada por un coeficiente reductor según la siguiente escala:

- Con 61 años cumplidos se abonará el 80% (ochenta) de la gratif.
- Con 62 años cumplidos se abonará el 60% (sesenta) de la gratif.
- Con 63 años cumplidos se abonará el 40% (cuarenta) de la gratif.
- Con 64 años cumplidos se abonará el 25% (veinticinco) de la gratif.
- Con 65 años cumplidos no se abonará gratificación.

ART. 424 - 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 de servicio, taller, almacén y cartuchos.

Las prendas de invierno se entregarán en el mes de Enero y las de verano en el mes de Mayo.

Al personal eventual se le dotará de unas botas de seguridad, si su contratación es en invierno, y de unas sandalias si fuese en verano, además de 2 (dos) monos de trabajo.

En cada Planta existirá un impermeable para el vigilante nocturno y un guardapolvos para el administrativo que haga funciones de Almacén.

Todas las prendas de trabajo serán de uso exclusivo en el Centro, prohibiéndose su utilización fuera del mismo.

ART. 434 - OBLIGACION 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 produciéndose víctimas o daños.

CAPITULO VI: RETRIBUCIONES**ART. 444 - RETRIBUCIONES**

Las remuneraciones contenidas en éste Convenio, sustituirán al actual régimen establecido por la Empresa ó 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 ó 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 éstos conceptos.

El pago de las retribuciones se mantendrá con carácter mensual, y su percepción se realizará mediante talón bancario, el último día hábil de cada mes.

ART. 454 - TABLAS SALARIALES

El sueldo ó 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. 464 - 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 1.600 (mil quinientas) pesetas mensuales pagaderas en 14 (catorce) mensualidades y un módulo de pago por quinquenio vencidos:

El importe de cada quinquenio se devengará a partir del mes siguiente a aquel en que se haya cumplido el periodo de 5 (cinco) años ó sus múltiplos.

ART. 474 - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Durante el presente Convenio se establecen únicamente dos pagas extraordinarias que se abonarán en Julio y Diciembre, entre los días 17 y 20 de cada mes.

ART. 484 - HORAS EXTRAORDINARIAS Y DE VIGILANCIA

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

Con el fin de cubrir el descanso de los Especialistas de Servicios, el Operario de Taller modificará su jornada de trabajo, permaneciendo hasta la hora de llegada del relevo nocturno. Durante esta jornada, no podrá realizar ningún tipo de trabajo que represente peligrosidad, tales como electricidad, decapado y pintado de botellas, etc.

Las horas extraordinarias utilizadas en trabajos de producción, Taller, se abonarán con un recargo del 75% (setenta y cinco por ciento).

Los representantes legales de los trabajadores, aceptan la modificación del horario de trabajo en días laborales de los Operarios de Taller (ó otros Centros) que tengan que sustituir al operario de Especialistas de Servicios, los días que le correspondan a sus franquicias.

La prolongación de jornada que tenga que realizar cualquier persona de la Planta para cubrir los servicios de los Especialistas de Servicios, se abonarán a razón de 500 (quinientas) pesetas cada hora.

ART. 494 - PLUS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Para los trabajadores de Administración, Nave, Taller, ~~Operarios~~, Especialistas de Servicios y Almaceneros, se abonará un plus de puntualidad y asistencia en las doce pagas ordinarias de ptas. 3.100 (tres mil cien) pesetas mensuales que percibirán en la siguiente forma:

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

- A) - Una falta de asistencia ó puntualidad, dentro de un mes natural, percibirá el 80% del importe mensual de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
- B) - Con dos faltas, percibirá el 60% de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
- C) - Con tres faltas, percibirá el 40% de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
- D) - Con cuatro faltas, percibirá el 20% de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
- E) - Con cinco ó más faltas, no percibirá el Plus de Puntualidad y Asistencia.

En caso de accidente de trabajo, la Empresa completará hasta el 100% del Plus de Asistencia.

ART. 504 - COMPLEMENTO COMERCIAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

A todo el personal de Administración se le abonará un "Complemento Comercial" fijo en las doce pagas ordinarias a razón de 4.000 (cuatro mil) pesetas mensuales.

ART. 514 - PRIMAS

Durante 1.984, se mantendrán los sistemas actuales de primas de Producción, tanto de Nave como de Taller.

A.1 - TALLER DE REPINTADO

El valor del punto normal será de 0,60 (cero sesenta) pesetas, y el de sobreproducción a 0,65 (cero sesenta y cinco) pesetas.

A.2 - 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	PRODUCCION HORA EXIGIDA	TARIFA POR BOTELLA		
		NORMAL	SOBREPRODUCCION	
			DENTRO JORNADA	FUERA JORNADA
1	100	0,49	0,63	7,62
2	196	0,49	0,63	8,51
3	309	0,48	0,63	8,05
4	410	0,48	0,63	8,16
5	529	0,47	0,63	7,82
5 + 1	726	0,39	0,63	8,89

A.3 - CARTUCHOS

El valor de la prima por operario y cartucho, dentro de la jornada normal de trabajo, será de 0,072 (cero, cero setenta y dos) pesetas la tarifa normal, de 0,093 (cero, cero noventa y tres) pesetas la de sobreproducción y de 1,15 (uno, quince) pesetas los cartuchos producidos fuera de la hora de jornada.

B) - PRIMAS JEFES DE PLANTA Y JEFES DE GAS

Se mantiene el mismo sistema de prima que existió en la actualidad.

C) - JEFES DE VENTAS DE APARATOS Y EJECUTIVOS

Se acepta temporalmente el sistema de prima actual, comprendiéndose a la Empresa en un plazo que se termina el 30 de Junio de 1.981, a que se confeccione un nuevo sistema de prima.

ART. 524 - 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 abonará los gastos de dietas y desplazamientos conforme a las normas que Camping Gas Española, S.A. tiene establecidas.

Las dietas y kilometraje de Jefes de Planta, Jefes de Ventas de Gas, Jefes de Ventas Aparatos, Ejecutivos y Administrativos, se regirán por la norma del Grupo.

ART. 534 - 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 1.400 (mil cuatrocientas) pesetas mensuales.

Los ejecutivos que realizan cobros de impagos, tendrán una Póliza de Expoliación que les cubra dicho riesgo.

ART. 542 - PREMIOS A LAS SUGERENCIAS

Para estimular a todo el personal a que aporte sugerencias que incrementen las ventas, la productividad, la cantidad de calzado del trabajo, se premiarán todas las sugerencias susceptibles de ser puestas en práctica, con un importe de 50.000 (cincuenta mil) pesetas.

ART. 552 - ESTRUCTURA NOMINA

Con el fin de adaptar los conceptos de nómina al nuevo sistema de confección de las mismas mediante un MINI-ORDENADOR, se crea una agrupación que será:

- Sueldo
- Antigüedad
- Complemento Personal
- Primas
- Complemento Asistencia
- Complemento Convenido

COMPLEMENTO CONVENIDO

En éste se incluyen los conceptos:

- Pluses
- Valoración Personal
- Complemento Comercial
- Locomoción
- Servicios Médicos
- Plus Quebranto Moneda
- Ayuda Familiar Convenido

ART. 562 - VALORACIÓN PERSONAL DE ESPECIALISTAS DE SERVICIOS

Los complementos convenidos que perciben los Especialistas de Servicios, se liquidarán mediante valoración personal ó nocturnidad en función de la eficacia observada en el desarrollo de las tareas encomendadas y tendrán un valor máximo mensual de 5.200 (cinco mil doscientas) pesetas por doce pagas, para el año 1.984.

ESCALA SALARIAL DEL CONVENIO QUE ENTRARA EN VIGOR EL 1-1-1984 PARA JORNADAS LABORALES DE 1.820 HORAS ANUALES DE TRABAJO EFECTIVO EQUIVALENTES A 2.316,30 HORAS DE PAGO:

CATEGORIAS Y CARGOS INTERNOS	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL
	(S. A.)	S.M. = $\frac{S.A.}{14}$
Jefes de Plantas	1.442.000	103.000
Jefes de Ventas de Gas	1.442.000	103.000
Jefes de Ventas de Aparatos	1.376.200	98.300
Ejecutivos de Ventas	1.171.800	83.700
Jefes 2º Administrativos	1.288.000	92.000
Cajero	- - -	- - -
Oficiales 1º Administrativos	1.141.000	81.500
Oficiales 2º Administrativos	1.059.800	75.700
Encargado de Almacén	1.159.200	82.800
Almacenero	1.003.800	71.700
Mozo especializado Almacén	953.400	68.100
Especialista de Servicios	945.000	67.500
Chófer	966.000	69.000
Capataces	1.013.600	72.400
Jefes de Equipo	1.001.000	71.500
Especialistas	945.000	67.500
Especialista Almacén	1.013.600	72.400

ARTICULOS OBJETO DE NEGOCIACION PARA ENERO 1.985ART. 269 - JORNADA DE TRABAJOART. 342 - AYUDA PARA ESTUDIOSART. 372 - AYUDA PARA TRABAJADORES EN PERIODO DE ENFERMEDADART. 392 - INVALIDEZ TOTAL O MUERTE DE UN TRABAJADORART. 402 - PRODUCTORES CON HIJOS SUBNORMALESART. 462 - COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDADART. 492 - PLUS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIAART. 502 - COMPLEMENTO COMERCIAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVOART. 512 - PRIMASART. 522 - DIETAS Y DESPLAZAMIENTOSART. 532 - QUEBRANTO DE MONEDAANEXO I

14033 RESOLUCION de 9 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.520 la llave boca fija, 19 milímetros, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave boca fija, 19 milímetros, marca «Isofor», referencia 872, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave boca fija, 19 milímetros, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave boca fija de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.520. 9-3-84. 1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 9 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

14034 RESOLUCION de 9 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del V Convenio Colectivo de la Empresa «Continental, Industrias del Caucho, S. A.».

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la Empresa «Continental, Industrias del Caucho, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 13 de abril de 1984, suscrita por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, el día 8 de abril de 1984, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

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 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 9 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.