

mínimo una vez cada cuatro meses. Previamente a cada reunión le deberá ser enviada por la Empresa información sobre los puntos a tratar propuestos por ésta, para el mejor ejercicio de estas funciones. El Comité de Flota podrá estar asesorado por los expertos que libremente designe. En todo caso, se tendrá en cuenta, en su caso, lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Judicial.

#### DISPOSICION ADICIONAL

El artículo 16 de este Convenio, en cuanto a jornada, cumple lo dispuesto en el Real Decreto número 2001/1983, de 20 de julio, regulador del régimen de jornada y descanso en el trabajo en la mar, de

conformidad con lo dispuesto en la disposición final cuarta del Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en este Convenio, seguirán aplicándose las condiciones de trabajo vigentes en cada momento en la Empresa, remitiéndose para lo no establecido en la misma, a la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante (O.T.M.M.) así como al conjunto de disposiciones legales vigentes, que configuran las relaciones laborales del país.

### ANEXO I RETRIBUCIONES

	Salario base	Plus navegación	Salario profesional (A)	Gratificación mando TP	Forfait			Salario embarcación (B)
					Horas incluidas	Valor por hora	Total	
Capitán.....	144.680	60.098	204.778	20.000	-	-	-	224.778
Primer Oficial.....	89.034	22.258	111.292	-	106	550,73	58.395	169.687
Segundo Oficial.....	75.679	18.920	94.599	-	78	506,30	39.497	134.096
Segundo Oficial.....	75.679	18.920	94.599	-	78	506,30	39.497	134.096
Radio.....	89.034	22.258	111.292	-	106	550,73	58.395	169.687
Jefe de Máquinas.....	143.567	58.985	202.552	17.000	-	-	-	219.552
Primer Maquinista.....	89.034	22.258	111.292	-	106	550,73	58.395	169.687
Segundo Maquinista.....	75.679	18.920	94.599	-	78	506,30	39.497	134.096
Contramaestre.....	56.759	11.129	67.888	-	87	440,73	38.342	106.230
Marinero.....	50.082	8.903	58.985	-	73	411,77	30.059	89.044
Marinero.....	50.082	8.903	58.985	-	73	411,77	30.059	89.044
Marinero.....	50.082	8.903	58.985	-	73	411,77	30.059	89.044
Mozo.....	48.969	7.790	56.759	-	75	366,15	27.462	84.221
Calderero.....	56.759	11.129	67.888	5.565	87	440,73	38.342	111.795
Engrasador.....	50.082	8.903	58.985	5.565	73	411,77	30.059	94.609
Cocinero.....	56.759	11.129	67.888	-	105	440,73	46.275	114.463
Camarero.....	50.082	8.903	58.985	-	88	411,77	36.236	95.221
Marmitón.....	48.969	7.790	56.759	-	75	366,15	27.462	84.221

(A) Total retribución a percibir durante períodos de vacaciones y pagas extraordinarias.  
(B) Total retribución a percibir durante el tiempo de embarque.

#### 14772 RESOLUCION de 18 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 1988, de una parte, por Delegados de Personal de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CAMPING GAS ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

##### CAPITULO PRIMERO

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

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima», y parte de los trabajadores incluidos en su ámbito personal de sus Plantas y/o Delegaciones.

Art. 2.º *Ambito territorial y personal*.—El presente Convenio afecta a todas las personas que prestan sus servicios en todos los Centros de trabajo de periferias de la Empresa (Plantas y/o Delegaciones), sin más excepción que los Jefes de Plantas, Jefes de Ventas de Gas, Jefes de Ventas de Aparatos y Ejecutivos de Ventas de Aparatos, quienes

decidieron no estar representados en el presente Convenio por votación mayoritaria, efectuada entre los grupos de Jefes de Planta y jefes de Venta de Gas, por una parte, y por otra, entre los Jefes de Ventas de Aparatos y Ejecutivos de Ventas de Aparatos.

Art. 3.º *Ambito temporal, revisión y denuncia*.—El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1988, y su duración será de dos años, a contar desde esta fecha.

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

Al finalizar el primer año de vigencia, se negociarán aquellos artículos que sean objeto de revisión.

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

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

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

Art. 6.º *Garantías personales*.—Se respetarán las situaciones personales que, globalmente consideradas y computadas por años, excedan de las que corresponden a la aplicación de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 7.º *Comisión de vigilancia:*

1.º Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituye una Comisión Paritaria de vigilancia, formada por tres representantes designados por la Empresa y tres representantes del personal, todos ellos entre los que han formado parte de la Comisión Negociadora.

Las personas designadas son las que a continuación se indican:

Por la Empresa:

Don Fermín Basanta de la Peña.  
Don Alfonso Gabarrón Franco.  
Don Jesús Muñoz Cea.

Por representantes de personal:

Don Antonio Gutiérrez García.  
Don Vicente Calatayud Canals.  
Don Alfonso Molina Dorado.

2.º 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.

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

4.º Los representantes que no ostenten el cargo de Delegados tendrán voz, pero no voto.

## CAPITULO II

## Organización del trabajo y representación sindical

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

1.º Las reclamaciones generales deberán ser formuladas ante el mando del Centro donde el trabajador preste sus servicios, o ante su superior jerárquico, 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 elevará dicha queja ante quien corresponda para su solución en el plazo máximo de cinco días hábiles.

2.º Cuando las reclamaciones (o denuncias) se refieran 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 ocho días hábiles.

3.º El personal de los Centros de trabajo que carezcan de Delegado de Personal por no tener el mínimo necesario de plantilla que marca la Ley dirimirán sus reivindicaciones al Secretario de la Coordinadora.

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

Personal titulado: Seis meses.  
Operarios no cualificados: Quince días laborables.  
Resto del personal: Tres meses.

Los periodos de prueba serán de aplicación a todos los nuevos ingresos con carácter de fijos.

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, Sociedad Anónima», 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 mismo 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 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 adquiriera, a elección del interesado, según le resulte 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 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 Jefe del Departamento de Personal.

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-Coordenador, 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 Jefes de Segunda.
  - 1.2 Oficiales de Primera.
  - 1.3 Oficiales de Segunda.
2. Encargado de almacén.
3. Almacenero.
4. Especialistas de servicios.
5. Chofer.
6. Capataces.
7. Trabajadores manuales.
  - 7.1 Jefes de Equipo.
  - 7.2 Especialistas.

Art. 14. *Administrativos.*—Son los empleados que realizan funciones de oficina, contables u otras análogas en las Plantas y/o Delegaciones. Este grupo comprende las siguientes categorías:

A) Jefes de Segunda Administrativos: Es el empleado que provisto o no de poder, asume con plenas facultades las funciones administrativas, comerciales, etc. de la Empresa.

B) Oficial de Primera Administrativo: Es la persona que con conocimiento de procesos administrativos y contables, y coordinando o no la labor de otros empleados, lleva a cabo funciones administrativas conforme a normas y políticas establecidas por la Empresa, ejecutando trabajos tales como: Cumplimentar o 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.

C) **Oficial de Segunda 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: Cumplimentar o 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 documentos correspondientes.

Art. 15. **Encargado de almacén.**—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. 16. **Almacenero.**—Es la persona que realiza el almacenamiento de mercancías, cumplimiento 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. 17. **Especialista de Servicios.**—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 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 solicitar a toda persona que entre, el tabaco, cerillas, mechero, 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 esté autorizado 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 o taller, percibirán la retribución que por prima de producción corresponda en dicha jornada.

Después de las veintidós horas (diez de la noche), no realizarán ningún tipo de trabajo, y su única misión será la vigilancia, debiendo fichar 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, aun siendo dicha fecha día libre del Especialista de Servicios.

Art. 18. **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 del mantenimiento y buen estado del vehículo asignado.

Asimismo, coopera en tareas de almacenamiento y distribución.

Art. 19. **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 o trasvases de las cisternas de butano.

Art. 20. **Trabajadores manuales.**—Son los trabajadores que sin tener el carácter de profesionales de oficio, conocen las técnicas de la manipulación de los gases licuados, así como del entretenimiento y reparación de los envases que lo contienen, 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 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, 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 encomienda en naves de llenado, talleres de reparación de botellas, almacén de aparatos u otros Centros de trabajo, así como el de cargar y descargar, movimiento y acondicionamiento de botellas.

El Especialista de almacén es la persona que se dedica a trabajos que sin constituir oficio, exige cierta práctica en su ejecución.

Realizan tareas de carga, descarga y almacenamiento de mercancías, cumplimiento pedidos contra vales u 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.

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 Espta.

## CAPITULO IV

### Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 21. **Jornada de trabajo.**—La jornada laboral para 1988 será de mil ochocientos horas anuales de trabajo, realmente prestado.

Art. 22. **Vacaciones.**—Las personas afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas al año, a los que se añadirán los domingos, festivos y sábados libres existentes en el 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 o accidente más de un mes entre los tres previos al periodo de vacaciones, se tomarán los tres últimos 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 este 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 realizará los propios Especialistas de Servicios, haciendo prolongación de jornada, y se abonarán éstas a valores de prorata cuando no puedan ser sustituidos por el excedente de Operarios de Nave.

Las vacaciones correspondientes a Administrativos serán establecidas conjuntamente con la dirección correspondiente.

El periodo de vacaciones de los Especialistas de Servicios será de treinta días naturales, con la única excepción de que si hay días festivos reconocidos en calendario laboral se les darán más vacaciones o se les compensarán.

Art. 23. **Permisos y licencias.**—Permisos retribuidos:

Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

Matrimonio hijos, hermanos, padres: Un día natural más un día por desplazamiento que lo justifique.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica superior del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o 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, 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.

Fallecimiento de tíos: Un día natural.

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 estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia: El

tiempo necesario para efectuarlos, previa justificación de la matrícula y el horario.

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

Art. 24. *Permisos no retribuidos*.—El trabajador tendrá derecho a pedir permisos no retribuidos cuando tenga razones justificadas para ello, correspondiendo al mando determinar la procedencia de las razones alegadas.

Art. 25. *Excedencias*.—El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo de dos años y máximo de cinco años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, deberá cubrir al menos un periodo de cuatro 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.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

Art. 26. *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:

- El retraso de seis a treinta minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de media hora en los emolumentos.
- El retraso de treinta y uno a sesenta minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de una hora en sus emolumentos.
- 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. 27. *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.

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

## CAPITULO V

### Política social

Art. 28. *Economato*.—La Empresa asumirá el importe de las cuotas correspondiente a los economatos concertados con cada Centro de trabajo.

Art. 29. *Ayuda 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 del Departamento de Personal, 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 800.000 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, o el Jefe del Centro donde no haya Delegado de Personal.

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

- Necesidades perentorias de tipo familiar.
- Compra de vivienda o reformas y acondicionamiento justificado.

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

Hasta 100.000 pesetas, sin intereses; a partir de las 100.001 pesetas, con intereses.

Tope máximo de préstamo, 225.000 pesetas.

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

Art. 32. *Ayuda para trabajadores en periodo de enfermedad o accidente*.—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 forma de ayuda por la Empresa para cada uno de los casos siguientes:

Caso de enfermedad.—La Empresa abonará a partir del tercer día la diferencia existente entre lo abonado por enfermedad y el 100 por 100 del sueldo o salario, no entrando a formar parte la prima de producción y el complemento de asistencia.

Caso de accidente.—La Empresa abonará al accidentado desde el primer día la diferencia existente entre lo abonado por accidente y el 100 por 100 del sueldo o salario, formando parte de esta diferencia el complemento de asistencia.

Art. 33. *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 de pesetas, y la invalidez, en la cuantía de 4.000.000 de pesetas, siendo la prima de esta póliza a cargo de la Empresa.

Art. 34. *Invalidez total o muerte de un trabajador*.—En caso de que se produzca una situación de invalidez total o muerte de un trabajador en la plantilla activa de la Empresa, cualquiera que sea la causa que produzca la situación se dará preferencia absoluta al cónyuge o a uno de los hijos del trabajador afectado para incorporarse a la plantilla de la Empresa en la primera vacante que se produzca, siempre que el puesto sea adecuado a las características profesionales de la persona a incorporar. Asimismo se acuerda establecer una ayuda económica en pago único para los casos de fallecimiento de cualquier trabajador de la Empresa, consistente en una aportación de 2.500 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. 35. *Productores con hijos subnormales*.—Los trabajadores que tengan hijos subnormales percibirán una ayuda especial mensual en cada caso, complementaria a las prestaciones oficiales y/o Seguridad Social, fijándose su importe en 11.000 pesetas.

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

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

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

Con sesenta y un años cumplidos se abonará el 80 por 100 de la gratificación.

Con sesenta y dos años cumplidos se abonará el 60 por 100 de la gratificación.

Con sesenta y tres años cumplidos se abonará el 40 por 100 de la gratificación.

Con sesenta y cuatro años cumplidos se abonará el 25 por 100 de la gratificación.

Con sesenta y cinco años cumplidos no se abonará gratificación.

Art. 37. *Prendas de trabajo*.—Se proveerá al personal obrero de dos equipos de invierno, dos equipos de verano, un par de botas, un par de sandalias cada año y un anorack 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.

En cada planta existirá un impermeable para el Vigilante nocturno y un guardapolvo para el Administrativo que haga funciones de almacén.

A todo el personal operario y vigilante se le dotará de dos toallas al año.

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

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

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 39. *Retribuciones*.—Las remuneraciones contenidas en este Convenio sustituirán al actual régimen establecido por la Empresa o por la Ordenanza Laboral de Comercio y por los Convenios Colectivos

Sindicales que hasta el presente pudieran ser aplicables. Tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a readimiento mínimo exigible y jornada ordinaria. El sistema de remuneración que se fija en el presente Convenio se refiere en todos los casos a percepciones brutas.

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

El pago de las retribuciones se mantendrá con carácter mensual y su percepción se realizará mediante talón bancario o transferencia realizada por el propio Centro de trabajo el último día hábil de cada mes.

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

Art. 41. *Complemento de antigüedad.*-Con el fin de simplificar la escala de complemento de antigüedad del personal afectado por el Convenio, se establece un importe único mensual pagadero en 14 mensualidades y un módulo de pago por quinquenios vencidos, fijando su importe en 2.100 pesetas.

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 múltiples.

Art. 42. *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, recogiendo en dichas pagas los conceptos de sueldo base, antigüedad y complemento personal.

Art. 43. *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 reducirlas todo 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 realizadas en trabajos de producción Taller, se abonarán con un recargo del 75 por 100.

Los representantes legales de los trabajadores aceptan la modificación del horario de trabajo en días laborales de los Operarios de Taller (u 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 abonará cada hora a razón de 700 pesetas.

Art. 44. *Plus de puntualidad y asistencia.*-Para los trabajadores de Administración, Nave, Taller, Cartuchos, Especialistas de Servicios y Almaceneros, se abonará un plus de puntualidad y asistencia en las doce pagas ordinarias mensuales de 4.060 pesetas.

Dicho importe lo percibirán en la siguiente forma:

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

A) Una falta de asistencia o puntualidad, dentro de un mes natural, percibirá el 80 por 100 del importe mensual de su plus de puntualidad y asistencia.

B) Con dos faltas percibirán el 60 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.

C) Con tres faltas percibirán el 40 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.

D) Con cuatro faltas percibirán el 20 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.

E) Con cinco o más faltas no percibirán el plus de puntualidad y asistencia.

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

Art. 45. *Complemento comercial para el personal administrativo.*-A todo el personal de Administración se le abonará un complemento comercial fijo en las doce pagas ordinarias mensuales a razón de 5.300 pesetas.

Art. 46. *Primas.*

A.1 Taller de repintado.-El valor del punto normal será de 0,78 pesetas y el de sobreproducción de 0,80 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:

Primas de producción año 1988. Máquina manual

Equipo nave llenado	Producción hora exigida	Tarifa por botella		
		Normal	Sobreproducción	
			Dentro jornada	Fuera jornada
1	100	0,63	0,75	12,13
2	196	0,63	0,75	12,34
3	309	0,62	0,75	11,71
4	410	0,62	0,75	11,82
5	529	0,61	0,75	11,39
6	726	0,52	0,75	10,02

Primas de producción año 1988. Máquina automática

Equipo nave llenado	Producción hora exigida	Tarifa por botella		
		Normal	Sobreproducción	
			Dentro jornada	Fuera jornada
1	100	0,63	0,75	12,13
2	260	0,63	0,75	9,28
3	410	0,62	0,75	8,86
4	529	0,62	0,75	9,18
5	726	0,61	0,75	8,33
6	864	0,52	0,75	8,44
7	988	0,52	0,75	8,55
8	1.112	0,52	0,75	8,65
9	1.236	0,52	0,75	8,76
10	1.360	0,52	0,75	8,86

A.3 Cartuchos.-El valor de la prima por operario y cartucho, dentro de la jornada normal de trabajo, será de 0,10 pesetas la tarifa normal, de 0,11 pesetas la de sobreproducción y de 1,92 pesetas los cartuchos producidos fuera de la hora de jornada.

Art. 47. *Diets 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, Sociedad Anónima», tiene establecidas.

Art. 48. *Quebranto de moneda.*-Los trabajadores que manejan dinero por cuenta de la Empresa realizando cobros y pagos percibirán por quebranto de moneda mensualmente la cantidad de 1.860 pesetas.

Art. 49. *Premios a las sugerencias.*-Para estimular a todo el personal a que aporte sugerencias que incrementen las ventas, la productividad, la cantidad o calidad del trabajo, se premiarán todas las sugerencias susceptibles de ser puestas en práctica con un importe de 50.000 pesetas, más un 1 por 100 del ahorro que suponga como beneficio para la Empresa en el primer año de su aplicación.

Art. 50. *Valoración personal de Especialistas de Servicio.*-Los complementos convenidos que perciban los Especialistas de Servicios se liquidarán mediante valoración personal o nocturnidad en función de la eficacia observada en el desarrollo de las tareas encomendadas y serán abonadas en las doce pagas ordinarias mensuales, teniendo un valor máximo de 6.910 pesetas.

Art. 51. *Suplencias Jefe de Equipo.*-Cuando, por razones de enfermedad, accidente o vacaciones, sea sustituido el Jefe de Equipo por otro empleado que no ostente la categoría y que realice sus funciones a satisfacción del Jefe de Planta, se le abonará al operario que realice la sustitución la diferencia existente en el sueldo base, previa comunicación del Jefe de Planta al Departamento de Personal.

Art. 52. *Atenciones.*-La Empresa entregará anualmente por las fiestas de Navidad un lote de productos navideños a todos los empleados.

## ANEXO I

Escala salarial del Convenio que entra en vigor el 1 de enero de 1988 para jornadas de mil ochocientas horas anuales de trabajo efectivo

Categorías y cargos internos	Salario anual (S.A.)	Salario mensual
		S.A. / S.M. = 14
Jefes 2. <sup>a</sup> administrativos	1.688.400	120.600
Oficiales 1. <sup>a</sup> administrativos	1.496.600	106.900
Oficiales 2. <sup>a</sup> administrativos	1.391.600	99.400
Encargado de Almacén	1.520.400	108.600
Almaceneros	1.317.400	94.100
Especialistas de Servicios	1.240.400	88.600
Chófer	1.267.000	90.500
Capataces	1.328.600	94.900
Jefes de Equipo	1.316.000	94.000
Especialistas	1.240.400	88.600

Nota: Se acuerda, por parte de los representantes de personal y los representantes de la Empresa, equiparar el sueldo base de los Especialistas de Almacén al de los Especialistas de Nave y Taller.

## Artículos objeto de negociación para enero de 1989

- Artículo 21. Jornada de trabajo.
  - Artículo 29. Ayuda para estudios.
  - Artículo 32. Ayuda para trabajadores en período de enfermedad.
  - Artículo 34. Invalidez total o muerte de un trabajador.
  - Artículo 35. Productores con hijos subnormales.
  - Artículo 41. Complemento de antigüedad.
  - Artículo 43. Horas extraordinarias y de vigilancia.
  - Artículo 44. Plus de puntualidad y de asistencia.
  - Artículo 45. Complemento comercial.
  - Artículo 46. Primas.
  - Artículo 48. Quebranto de moneda.
  - Artículo 50. Valoración personal para Especialistas de Servicio.
- Anexo I.

14773 RESOLUCION de 3 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 1988, de una parte, por la Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE), en representación empresarial, y, de otra, por los Sindicatos FETE-UGT, USO y FSIE, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el 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 del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de junio de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de la Enseñanza Privada.

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA ENSEÑANZA PRIVADA

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

CAPITULO PRIMERO

AMBITOS

Artículo 1.<sup>o</sup> *Ámbito territorial*.-El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Quedan excluidas como materia de negociación en Convenios de ámbito inferior las siguientes: Jornada, salarios y vacaciones.

En aquellas Comunidades Autónomas en las que se asignen complementos de módulos superiores al módulo del Ministerio de Educación y Ciencia, los Sindicatos y la patronal negociarán su reparto.

En aquellas otras en las que los módulos establezcan salarios superiores para el profesorado, se aplicarán éstos en lugar de los fijados en el presente Convenio, en los niveles concertados.

Art. 2.<sup>o</sup> *Ámbito funcional*.-Quedarán afectados por el presente Convenio los Centros de Enseñanza Privada, cualquiera que sea el carácter y nacionalidad de la Entidad titular, en los que se impartan las siguientes actividades educativas:

- a) Preescolar integrado.
- b) Educación General Básica.
- c) BUP y COU.
- d) Formación Profesional I y II.
- e) Educación Permanente de Adultos.
- f) Enseñanzas especializadas: Idiomas, Peluquería y/o Estética y otras.
- g) Colegios Mayores y Menores, Residencias de estudiantes y Residencias juveniles.
- h) Centro sociales.
- i) Centros de enseñanza de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos y otros Centros que impartan enseñanzas homologadas a cualesquiera de las enumeradas en los apartados a) a g), ambos inclusive.

Art. 3.<sup>o</sup> *Ámbito personal*.-Este Convenio afectará a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en y para un Centro de enseñanza, cualquiera que sea la Entidad titular del mismo.

Art. 4.<sup>o</sup> *Ámbito temporal*.-El ámbito temporal del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1988.

Los efectos referidos a la jornada laboral entrarán en vigor al inicio del curso escolar 1988-1989.

Los efectos económicos se aplicarán con carácter retroactivo de 1 de enero de 1988.

CAPITULO II

COMISIÓN PARITARIA

Art. 5.<sup>o</sup> Se constituirá una Comisión Paritaria para la interpretación, mediación y arbitraje del presente Convenio, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados. En la primera reunión se procederá al nombramiento del Presidente y del Secretario, aprobándose un Reglamento para el funcionamiento de dicha Comisión.

Esta Comisión Paritaria, única en todo el Estado, estará integrada por un miembro de cada una de las Organizaciones empresariales y sindicales con representatividad legal suficiente y en número igual por parte empresarial que por la de los trabajadores.

Art. 6.<sup>o</sup> Los acuerdos serán tomados por voto cualificado y en función de la representatividad oficial de las organizaciones, requiriéndose, para adoptar acuerdos, la aprobación de la parte empresarial y del 60 por 100 de la representación de los trabajadores.

Dicha Comisión Paritaria fija su domicilio en Madrid (28010), calle Españaeto, 19.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario, cuando lo soliciten la mayoría de una de las partes. En ambos casos, la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de cinco días, con indicación del orden del día y fecha de la reunión, adjuntándose la documentación necesaria.

Sólo en caso de urgencia, reconocido por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 7.<sup>o</sup> La disciplina y organización del trabajo es facultad específica de la Entidad titular del Centro, y se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la LODE y demás disposiciones aplicables a los Centros de Enseñanza Privada.

TITULO II

Del personal

CAPITULO PRIMERO

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 8.<sup>o</sup> El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, de conformidad con su titulación y el trabajo desarrollado en el Centro, se clasificará en uno de los siguientes grupos: