

**12778 RESOLUCION de 25 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima» (Plantas y/o Delegaciones).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Camping Gas Española, Sociedad Anónima» (Plantas y/o Delegaciones), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 25 de mayo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

**VI CONVENIO COLECTIVO DE CAMPING GAS ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA.-PLANTAS Y/O DELEGACIONES**

**CAPITULO I**

**AMBITO Y CONDICIONES GENERALES DE APLICACION DEL CONVENIO**

**ART. 1.º - OBJETO**

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

**ART. 2.º - AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL**

El presente Convenio afecta a todas las personas que presten sus servicios en todos los Centros de Trabajo de periferias de la Empresa (Plantas y/o Delegaciones) sin mas excepción que los Jefes de Planta, Jefes de Ventas de Gas, Jefes de Ventas de Aparatos y Ejecutivos 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, REVISION Y DENUNCIA**

El Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1.990, y su duración será de TRES 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.

**ART. 4.º - RESCISIÓN**

Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación ó la impugnación que prospere de cualquiera de sus cláusulas, supondrá la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones.

No obstante, si el pacto no aceptado ó impugnado no fuere sustancial, sino accesorio en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarán el contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

**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 mejorada o unilateralmente por la Empresa (mediante mejora de sueldo o salario, retribuciones en especie, primas ó plusones fijos, variables, premios ó restantes conceptos equivalentes) imperativo legal, Convenio Sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato 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. 6.º - GARANTIAS 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 - COMISION 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	POR REPRESENTANTES DE PERSONAL
D. FERMIN BASANTA DE LA PEÑA	D. ANTONIO GUTIERREZ GARCIA
D. ALFONSO CABARRÓN FRANCO	D. FRANCISCO MAÑA ROMAN
D. JESUS MUÑOZ CEA	D. ALFONSO MOLINA DORADO

- 2.º - La comisión paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan 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**

**ORGANIZACION DEL TRABAJO Y REPRESENTACION SINDICAL**

**ART. 8.º - VIA DE RECLAMACIONES**

Todos los trabajadores podrán ejercer su derecho de presentar sus reclamaciones personalmente ó 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 ó 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 ó 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 (ó 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, será 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, dirigirán 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 ..... 6 (seis) meses
- Operario no cualificados ..... 15 (quince) días laborables
- Resto del personal ..... 3 (tres meses).

**ART. 10.º - 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 mismo momento en que el peligro se produzca: por ausencia del superior que pueda dársele, el personal obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia según las circunstancias del caso.
- D) - Si como consecuencia de las reorganizaciones 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 asignado para aquella actividad mas 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 la nueva que adquiera 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. 119.- 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 tablones de los Centros de Trabajo y los medios de reproducción de la Empresa, así como los sindicatos representados en los Centros de Trabajo por los Delegados de Personal.

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 la 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 ó despido de ningún Representante Sindical por el ejercicio de su cargo ajustado a la Ley.

**ART. 120.- 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 trabajadoras 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, celebrará dos reuniones anuales; la primera en el mes de Julio y la segunda en el mes de Noviembre.

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 II****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 - Administrativos
  - 1.1 - Jefes de 1º.
  - 1.2 - Jefes de 2º.
  - 1.3 - Oficiales 1º.
  - 1.4 - Oficiales 2º.
  - 1.5 - Auxiliares
- 2 - Encargado de Almacén
- 3 - Almacenero.
- 4 - Especialistas de Servicios
- 5 - Chofer
- 6 - Capataces
- 7 - Chofer reparto gas
- 8 - Especialista reparto gas
- 9 - Trabajadores manuales
  - 9.1 - Jefes de Equipo
  - 9.2 - Especialistas
  - 9.3 - Peon.

**ART. 140.- ADMINISTRATIVOS:**

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

Este grupo comprende las siguientes categorías:

**A) JEFES 1º. ADMINISTRATIVOS**

Es la persona responsable de dirigir, desarrollar, coordinar y controlar las funciones administrativas de su Departamento y Centros periféricos dependientes del mismo.

Sus finalidades son:

- Dirigir la función administrativa encomendada y sus conexiones con el exterior, aplicando las normas y procedimientos administrativos de la Empresa.
- Controlar las labores administrativas del personal a sus órdenes, así como de los medios económicos y financieros, con especial atención a la ejecución de la gestión de cobros.
- Organizar y controlar los almacenes asignados a su cargo, optimizando la gestión de transporte y distribución de los productos.
- Organizar con los demás Jefes del Centro para velar por el mantenimiento de la disciplina y buenorden de trabajo.

- Dirigir, formar y motivar a sus colaboradores para optimizar la eficacia de sus funciones y desarrollo laboral.

**B) JEFES 2º. ADMINISTRATIVOS:**

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

**C) OFICIAL 1º. 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: cumplimentar 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 2º. 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 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 documentos correspondientes.

**E) AUXILIAR ADMINISTRATIVO:**

Es la persona mayor de 18 años que realiza trabajos administrativos con la iniciativa y responsabilidad limitadas, tales como: realización de operaciones aritméticas, verificación, corrección y cumplimentación de documentos conforme a datos específicos, transcripción de datos y su comprobación, manejo de máquinas de oficina y de ordenador para la introducción de datos y tratamiento de la información, siendo capaz de interpretar y desarrollar las consignas de explotación, recepción de visitantes, archivo y correspondencia, atención al teléfono, así como gestiones de cobro y pago, de forma no habitual, en circunstancias muy especiales.

**ART. 150.- 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 estos 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 mantenimiento.
- Dirigir, formar y motivar a sus colaboradores para optimizar el desarrollo de sus funciones.

**ART. 160.- ALMACENERO:**

Es la persona que realiza el almacenamiento de mercancías, cumplimentando 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. 170.- ESPECIALISTA 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 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 ó taller, percibirán la retribución que por prima de producción correspondiera en dicha jornada.

Después de las 22 h. (10 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, aúnsiendo dicha fecha día libre del Especialista de Servicios.

**ART. 180.- CHOFER:**

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

Es responsable del mantenimiento y buen estado del vehículo asignado.

Asimismo, coopera en tareas de almacenamiento y distribución.

#### ART. 198.- CAPATACES:

Son los trabajadores que bajo las directrices del Jefe de la Planta de Lienado, 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.

Tendrá en todo caso, la preparación correspondiente al Jefe de Equipo y realizará 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. 202.- REPARTIDOR DE GAS:

Es aquel trabajador que estando en posesión de carné T.P.C. (Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera) expedido por la Jefatura de Tráfico, y además tiene carné de conducir de la clase C-1 ó su perior, con antigüedad mínima de un año.

Sus funciones serán las siguientes:

- Transportar las cargas de gas desde la Planta de Lienado al domicilio de los distribuidores.
- Realizar la carga y descarga para el intercambio de botellas vacías por llenas.
- Confeccionar factura de cobro al contado del importe de la venta de gas realizada.
- Liquidar diariamente en las oficinas de la Planta de Lienado de Camping Gas Española, S.A., el importe de las cargas de gas vendidas.

Es responsable del mantenimiento y buen estado del vehículo, así como de la carga transportada y de las cantidades recibidas en metálico de los distribuidores.

#### ART. 219.- AYUDANTE REPARTIDOR DE GAS:

Es aquel trabajador mayor de 18 años que realiza trabajos como ayudante del chofer repartidor de gas.

Sus Funciones son:

- Cargar y descargar las botellas de la Hava al camión y viceversa.
- Realizar carga y descarga de botellas para el intercambio en el domicilio del distribuidor.
- Todas aquellas funciones de ayuda y colaboración que le indique el chofer.

#### ART. 229.- TRABAJADORES MANUALES:

Son los trabajadores que sin tener el carácter de profesionales del 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 técnicos-prácticos en los trabajos que se les encomienda en naves de lienado, talleres de reparación de botellas, almacén de aparatos ó 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 ó hojas de pedido, comprueba que el estado y destino de aquellas 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 Especialistas.

##### C) PEONES

Son los operarios que realizan tareas de carga y descarga de mercancías ó cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo físico.

### CAPITULO IV

#### JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

##### ART. 239.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral para 1.990 será de 1.600 (mil ochocientas) horas anuales de trabajo, realmente prestado. En caso de modificación local de la jornada de trabajo, ésta se aplicará con carácter inmediato.

##### ART. 241.- VACACIONES

Las personas afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de 22 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 mas 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 confesaré con suficiente antelación, los cuadros de distribución de vacaciones y los remitirá a los Centros 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 en colares.

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 Hava.

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

El periodo de vacaciones de los Especialistas de Servicios, será de 30 días naturales, con la única excepción de que si hay días festivos reconocidos en calendario laboral se les daran mas vacaciones ó se les compensará.

##### ART. 259.- PERMISOS Y LICENCIAS:

###### Permisos retribuidos

- Matrimonio del trabajador ..... Quince días naturales
- Matrimonio hijos, hermanos, padres .. Un día natural mas un día - por desplazamiento que lo justifique.
- Enfermedad grave ó intervención quirúrgica superior del conyuge, hijos, padres de uno ó otro conyuge, nietos abuelos ó hermanos ..... Tres días naturales ampliables hasta dos mas por desplazamiento que lo justifique.
- Alumbramiento de esposa ..... Dos días laborables.
- Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, conyuge y hermanos ..... Tres días naturales ampliables hasta dos mas por desplazamiento que lo justifique.
- Fallecimiento de hermanos políticos ó 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.
- Enfermedad grave ó intervención quirúrgica superior de parientes hasta 2º. grado de consanguinidad ó afinidad ..... Dos días naturales

##### ART. 269.- 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. 279.- 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 mínimo de dos años (2) y máximo de cinco (5) años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, deberá cubrir al menos un periodo de cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

Los cargos públicos cuya actividad no sea compatible con la actividad laboral, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que permanezca en el desempeño de su cargo. El reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

En los casos de excedencia por cargos públicos, 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 solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual ó similar categoría a la suya -- que hubiera ó se produjera en la Empresa.

#### ART. 28.- PUNTUALIDAD:

Con independencia de las faltas en que los trabajadores puedan incurrir por el retraso en la entrada al trabajo, este puede producir los siguientes efectos:

- El retraso de 6 a 30 minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de media hora en los emolumentos.
- El retraso de 31 a 60 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. 29.- TRASLADOS:

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

- 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

#### POLITICA SOCIAL

##### ART. 30.- ECONOMATO:

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

##### ART. 31.- AYUDA 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 estas ayudas durante la vigencia del presente Convenio, de cuya administración se dará cuenta a los representantes sindicales, ascenderá a la cifra anual de 976.500 Ptas.

Las solicitudes serán visadas necesariamente por el Delegado de Personal de la Planta, ó el Jefe del Centro dónde no haya Delegado de Personal.

##### ART. 32.- PRESTAMOS AL PERSONAL:

Los trabajadores podrán solicitar prestamos de la Empresa con informe del mando en los siguientes casos:

- Necesidades parenterías de tipo familiar.
- Compra de vivienda ó reformas y acondicionamiento justificado.

La normativa que regule la concesión de estos prestamos 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 de las 100.001 (cien mil una) pesetas, con intereses.

Tope máximo de préstamo 500.000 (quinientas mil) Ptas.

##### ART. 33.- RECONOCIMIENTO MÉDICO:

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

##### ART. 34.- AYUDA PARA TRABAJADORES EN PERIODO DE ENFERMEDAD Ó ACCIDENTE:

Como durante la situación de enfermedad ó accidente el trabajador solo 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 desde el 1º día la diferencia existente entre lo abonado por enfermedad y el 100% (cien por cien) del Sueldo ó 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% del Sueldo ó Salario, formando parte de esta diferencia el Complemento de Asistencia.

##### ART. 35.- 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 3.000.000 (tres millones) Ptas. y la invalidez en la cuantía de 6.000.000 (seis millones) Ptas. siendo la prima de ésta póliza a cargo de la Empresa.

##### ART. 36.- LOTE DE NAVIDAD:

La Empresa entregará anualmente por las Fiestas de Navidad un lote de productos navideños, a todos los empleados.

##### ART. 37.- GRATIFICACION ANTIGÜEDAD:

###### DIEZ AÑOS:

La Empresa obsequiará con un Reloj de pulsera y Mención Honorífica a los empleados que cumplan 10 años de servicio en la misma.

###### VEINTICINCO AÑOS:

La Empresa gratificará a los empleados que tengan una antigüedad de 25 años, con una Placa conmemorativa de Plata, una Mención Honorífica, y una mensualidad de sus haberes consolidados al 31 de Diciembre del mismo año en que cumple los 25 de antigüedad, y que incluirá los conceptos de Sueldo Base, Antigüedad y Complemento Personal.

La entrega de dichos premios se realizará en el primer trimestre del año siguiente al de la antigüedad.

##### ART. 38.- INVALIDEZ TOTAL Ó 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 2.500,00 Ptas. (dos mil quinientas) 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. 39.- 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 12.700,- ptas.

##### ART. 40.- 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:

- El trabajador que teniendo 60 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 12 mensualidades. La solicitud por escrito, para poderse acoger al contenido de este artículo deberá remitirse al Departamento de Personal, firmada por el interesado y por el Delegado de Personal si lo hubiese en ese Centro; si no hubiese Delegado de Personal, deberá venir firmada por el Jefe del Centro.

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% de la gratificación
- Con 62 años cumplidos se abonará el 60% de la gratificación
- Con 63 años cumplidos se abonará el 40% de la gratificación.
- Con 64 años cumplidos se abonará el 25% de la gratificación.
- Con 65 años cumplidos no se abonará gratificación.

##### ART. 41.- 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 ligado, especialistas de servicio, taller, almacén, chofer repartidor de gas y ayudante repartidor de gas.

Las prendas de invierno se entregaran 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, vigilante, Administrativo, repartidor de gas, y ayudante repartidor de gas, se les dotará de 2 toallas al año.

Todas las prendas de trabajo serán de uso exclusivo en el Centro, prohibiéndose su utilización fuera del mismo, siempre y cuando no sea en Servicio Oficial para la Empresa.

**ART. 420.- 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 producirse víctimas ó daños.

**CAPITULO VI: RETRIBUCIONES****ART. 438- RETRIBUCIONES:**

Las remuneraciones contenidas en este 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 exigido 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 estos conceptos.

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

**ART. 440.- TABLAS SALARIALES:**

El sueldo ó salario de Convenio para cada categoría profesional, será el resultado de añadir al salario mínimo interprofesional que tiene 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. 450.- 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 (catorce) mensualidades y un módulo de pago por quinquenios vencidos, fijando su importe en 2.510,- ptas.

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

**ART. 460.- 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, reconociéndose en dichas pagas los conceptos de Sueldo base, Antigüedad y Complemento Personal.

**ART. 470.- 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 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 relvivo 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, se abonarán con un recargo del 75%.

La Empresa podrá modificar el horario de trabajo en días laborables de todos los Operarios de Taller (ó otros Centros) que tengan que sustituir al operario de Especialistas de Servicios, los días que le correspondan a sus franqueos.

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 sis,- ptas.

**ART. 480.- PLUS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA:**

Para los trabajadores de Administración, Nave, Taller, Chofer repartidor de gas, Ayudante repartidor de gas, Especialistas de Servicios, Almaceneros, Chofer, Especialistas de almacén, se abonará un plus de puntualidad y asistencia en las 12 pagas ordinarias mensuales de Ptas. 4.700,00 (cuatro mil setecientas).

Dicho importe lo percibirán de la siguiente forma:

Si tiene faltas de asistencia de cualquier índole ó retraso 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 90% del importe mensual de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
- B) - Con dos faltas, percibirá el 80% de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
- C) - Con tres faltas, percibirá el 70% de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
- D) - Con cuatro faltas, percibirá el 60% de su Plus de Puntualidad y Asistencia.

- E) - Con cinco faltas, percibirá el 50% de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
  - F) - Con seis faltas, percibirá el 40% de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
  - G) - Con siete faltas, percibirá el 30% de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
  - H) - Con ocho faltas, percibirá el 20% de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
  - I) - Con nueve faltas, percibirá el 10% de su Plus de Puntualidad y Asistencia.
  - J) - Con diez faltas, no percibirá el Plus de Puntualidad y Asistencia.
- En caso de accidentes de trabajo, la Empresa completará hasta el 100% del Plus de Asistencia.

**ART. 490.- COMPLEMENTO COMERCIAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

A todo el personal admvto. y de Almacén se le abonará un "Complemento Comercial" fijo en las doce pagas ordinarias mensuales a razón de 6.100,- s.

**ART. 500.- PRIMAS:****A.1 - TALLER DE REPINTADO**

El valor del punto normal será de 0,90 ptas. y el de sobreproducción de 0,92 ptas.

**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 1.990 - MÁQUINA MANUAL**

EQUIPO NAVE	PRODUCCION	NORMAL	TARIFA POR BOTELLA	
			SOBREPRODUCCIÓN	
			DENTRO JORNADA	FUERA JORNADA
LLENADO	HORA EXIGIDA			
1	100	0,72	0,86	13,95
2	196	0,72	0,86	14,19
3	309	0,71	0,86	13,47
4	410	0,71	0,86	13,59
5	529	0,70	0,86	13,10
6	726	0,60	0,86	11,52

**PRIMAS DE PRODUCCIÓN AÑO 1.990 - MÁQUINA AUTOMÁTICA**

EQUIPO NAVE	PRODUCCIÓN	NORMAL	TARIFA POR BOTELLA	
			SOBREPRODUCCIÓN	
			DENTRO JORNADA	FUERA JORNADA
LLENADO	HORA EXIGIDA			
1	100	0,72	0,86	13,95
2	260	0,72	0,86	10,67
3	410	0,71	0,86	10,19
4	529	0,71	0,86	10,56
5	726	0,70	0,86	9,58
6	864	0,60	0,86	9,71
7	988	0,60	0,86	9,83
8	1.112	0,60	0,86	9,95
9	1.236	0,60	0,86	10,07
10	1.360	0,60	0,86	10,19

**A.3 - REPARTIDOR DE GAS**

El valor de la prima será de 4,30 Ptas. por carga '907' y de 2,15 Ptas. por carga '901'.

**A.4 - AYUDANTE REPARTIDOR DE GAS:**

El valor de la prima será de 2,15 Ptas. por carga '907' y de 1,10 Ptas. por carga '901'.

**ART. 51º LIQUIDACION GASTOS DE VIAJE:**

Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión de viaje de la localidad en que habitualmente trabaja su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúa su trabajo a otro, la Empresa abonará los gastos de viaje y desplazamientos conforme a las normas que Camping Gas Española, S.A. tiene establecidas.

En el caso de los Delegados de Personal en sus desplazamientos para la gestión de Convenio ó persecución de la cumplimentación de los mismos se le concederá por cada día un complemento a su dieta de Ptas. 2.650,00.

**ART. 52º.- QUEBRANTO DE MONEDA**

Los Administrativos que manejan dinero por cuenta de la Empresa, realizando cobros y pagos, percibirán por quebranto de moneda mensualmente la cantidad de 2.200 ptas.

**ART. 53º.- PREMIOS A LAS SUGERENCIAS:**

Para estimular a todo el personal a que aporte sugerencias que incrementen las ventas, la productividad, la cantidad ó calidad del trabajo, se premiarán todas las sugerencias susceptibles de ser puestas en práctica con un importe de Ptas. 50.000,00, más un 1% del ahorro que suponga como beneficio para la Empresa en el primer año de su aplicación.

**ART. 54º.- VALORACION PERSONAL DE ESPECIALISTAS DE SERVICIOS:**

Los complementos que perciban 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 serán abonadas en las doce pagas ordinarias mensuales teniendo un valor máximo de 8.000,- ptas.

**ART. 55º.- SUPLENCIAS JEFE DE EQUIPO:**

Quando por razones de enfermedad, accidente ó vacaciones sea sustituido el Jefe de Equipo por otro empleado que no ostente dicha 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. 56º.- COMPLEMENTO PERSONAL:**

Su cuantía se considerará para aquellos trabajadores que lo tengan asignado, en razón a la eficacia observada en el desarrollo de las funciones encomendadas, y cuyo abono será en 14 pagas.

**A N E X O I****ESCALA SALARIAL DEL CONVENIO QUE ENTRA EN VIGOR EL 01-01-90****PARA JORNADAS DE 1.800 HORAS ANUALES DE TRABAJO EFECTIVO.**

AÑO - 1.990

CATEGORIAS Y CARGOS INTERNOS	SALARIO ANUAL	SALARIO MENSUAL
	(S.A)	S.M. = $\frac{S.A.}{14}$
JEFES 1º. ADMINISTRATIVOS .....	2.174.200	155.300
JEFES 2º. ADMINISTRATIVOS .....	1.943.200	138.800
OFICIALES 1º. ADMINISTRATIVOS ..	1.723.400	123.100
OFICIALES 2º. ADMINISTRATIVOS ..	1.601.600	114.400
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS .....	1.394.400	99.600
ENCARGADO DE ALMACEN .....	1.750.000	125.000
ALMACENEROS .....	1.514.800	108.200
ESPECIALISTAS DE SERVICIOS .....	1.428.000	102.000
CHOFER .....	1.458.800	104.200
CAPATACES .....	1.528.800	109.200
REPARTIDOR DE GAS .....	1.127.000	80.500
AYUDANTE REPARTIDOR DE GAS .....	1.064.000	76.000
JEFES DE EQUIPO .....	1.514.800	108.200
ESPECIALISTAS .....	1.428.000	102.000
PEONES .....	1.302.000	93.000

**AÑOS 1.991 y 1.992**

Se aplicará el I.P.C. estimado por el Gobierno para cada uno de estos años, a partir de la fecha de su publicación y con efecto 1 de Enero.

Una vez conocido el I.P.C. real de cada uno de estos años se aplicará la diferencia si las hubiese, con el anteriormente aplicado en un solo concepto (Diferencia de Haberes) y por el valor que ello represente.

Tanto las tablas salariales como los artículos económicos, serán actualizados aplicando el I.P.C. real.

**MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

**12779 RESOLUCION de 5 de marzo de 1990, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan encimeras de cocción para uso doméstico, mixtas, encastrables, categoría III, clase 3, marca «Gabbiano», modelo base ESP-40 M, fabricadas por «Eka Elettrodomestic Componibili per Arredamento, S. R. L.», en Camposampiero (Italia), CBP-0032.**

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por la Empresa «Gabbiano España, Sociedad Anónima», con domicilio social en paseo Castellana, 56, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de encimeras de cocción para uso doméstico, mixtas, encastrables, categoría III, clase 3, fabricadas por «Eka Elettrodomestic Componibili per Arredamento, S. R. L.», en su instalación industrial ubicada en Camposampiero (Italia):

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la vigente legislación que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «Repsol Butano, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave A89441, y la Entidad colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TM-GAB.EKA-1A-01 (AD) han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de Aparatos que utilizan Gas como Combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha resultado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CBP-0032, definiendo como características técnicas para cada marca/s, modelo/s homologado/s, las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar, en su caso, el certificado de conformidad de la producción antes del día 5 de marzo de 1992.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar automática de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

**Información complementaria**

El titular de esta Resolución presentará, dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta Resolución afecta a las Instrucciones Técnicas Complementarias ITC MIE AG-6 y 9.

**Características comunes a todas las marcas y modelos**

Primera. Descripción: Tipo de gas.  
Segunda. Descripción: Presión de alimentación. Unidades: mbar.  
Tercera. Descripción: Gasto nominal. Unidades: KW.  
Marca «Gabbiano», modelo EP-40M.

**Valor de las características para cada marca o modelo o tipo**

Marca «Gabbiano», modelo ESP-40 M.

**Características:**

Primera: GC, GN, GLP.

Segunda: 8, 18, 28/37.

Tercera: 7.53, 7.53, 7.53.

Marca «Gabbiano», modelo EP-40 M.

**Características:**

Primera: GC, GN, GLP.

Segunda: 8, 18, 28/37.

Tercera: 7.53, 7.53, 7.53.

Madrid, 5 de marzo de 1990.-El Director general, Mariano Casado González.