

**20331** *RESOLUCION de 1 de julio de 1993, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación de un bote salvavidas de caída libre, con suministro de aire para motor y personas, durante diez minutos, y contra incendios, para su uso en buques.*

Visto el expediente incoado a instancia de «Pesbo, Sociedad Anónima», con domicilio en avenida Iparraguirre, número 100, Lejona (Vizcaya), solicitando la homologación de un bote salvavidas de caída libre, construido en P.R.F.V., de dimensiones principales: Eslora, 7,52 metros; manga de trazado, 2,52 metros; puntal de trazado, 1,39 metros; modelo BSL-20 MCI, con capacidad para 22 personas, con suministro de aire y contra incendios;

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido de acuerdo con el Reglamento para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar 74/78 y Enmiendas 81/83, y Resolución A.689 (17) de la Organización Marítima Internacional, y presenciadas por la Comisión de Pruebas de Bilbao,

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado lo siguiente:

Elemento: Bote salvavidas de caída libre, con suministro de aire y contra incendios. Marca/modelo: «Pesbo, Sociedad Anónima», BSL-20 MCI. Número de homologación: 021/0793.

La presente homologación es válida hasta el 31 de diciembre de 1997.

Madrid, 1 de julio de 1993.—El Director general de la Marina Mercante, Rafael Lobeto Lobo.

**20332** *RESOLUCION de 5 de julio de 1993, de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura, por la que se acuerda la inscripción del laboratorio «Icinsa, Sociedad Anónima», sito en Cacedo de Camargo (Cantabria), en el Registro General de Laboratorios de Ensayos acreditados para el control de calidad de la edificación, y la publicación de dicha inscripción.*

Vista la comunicación del Director Regional de Urbanismo y Vivienda de la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Urbanismo de la Diputación Regional de Cantabria, de la resolución de 27 de abril de 1993 concediendo acreditación al laboratorio «Icinsa, Sociedad Anónima», sito en Cacedo de Camargo (Cantabria), para la realización de ensayos en el área técnica de acreditación para el control de calidad de la edificación «Área control de hormigón en masa, de cemento, de áridos y de agua»,

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de las disposiciones reguladoras generales para la acreditación de laboratorios de ensayos para el control de calidad de la edificación, aprobadas por el Real Decreto 1230/1989, de 13 de octubre, acuerda:

Primero.—Inscribir el citado laboratorio en el Registro General de Laboratorios de Ensayos para el Control de Calidad de la Edificación, en el área técnica de acreditación «Área de hormigón en masa, de cemento, de áridos y de agua», con el número 05003HC93.

Segundo.—Publicar la inscripción en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de julio de 1993.—La Directora general para la Vivienda y Arquitectura, Cristina Narbona Ruiz.

## MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS, TRANSPORTES Y MEDIO AMBIENTE

**20333** *ORDEN de 14 de julio de 1993 por la que se concede el Sello INCE para materiales aislantes térmicos para uso en la edificación al producto acristalamiento aislante térmico fabricado por «Barnaglás, Sociedad Anónima», en su factoría de Llíca de Vall (Barcelona).*

Ilmos. Sres.: De acuerdo con la Orden de 12 de diciembre de 1977 («Boletín Oficial del Estado» del 22) por la que se crea el Sello INCE y

la Resolución de 25 de febrero de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de marzo), de la Dirección General de Arquitectura y Vivienda, por la que se aprueba el complemento a las disposiciones reguladoras del Sello INCE para materiales aislantes térmicos para uso en la edificación, referentes a acristalamientos aislantes térmicos,

Este Ministerio, a propuesta de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura, ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—Se concede el Sello INCE para materiales aislantes térmicos para uso en la edificación al producto siguiente:

Acristalamiento aislante térmico de denominación comercial «Climalit», fabricado por «Barnaglás, Sociedad Anónima», en su factoría de Llíca de Vall (Barcelona).

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 14 de julio de 1993.—El Ministro de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, P. D. (Orden de 24 de abril de 1992), el Subsecretario, Antonio Llardén Carratalá.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Directora general para la Vivienda y Arquitectura.

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**20334** *RESOLUCION de 21 de julio de 1993, de la Dirección General de Programación e Inversiones, por la que se hace pública la sentencia dictada por la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, relativa al recurso contencioso-administrativo número 59.904, sobre la denegación de modificar el concierto por ampliación de dos unidades de Preescolar del Centro de Educación General Básica «La Asunción», de Ponferrada (León).*

En el recurso contencioso-administrativo número 59.904, interpuesto por la Congregación de Religiosas de La Asunción, titular del Centro de Educación General Básica «La Asunción», de Ponferrada (León), contra la resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 17 de octubre de 1989, por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto contra la Orden de 14 de abril de 1989, sobre la denegación de ampliación de dos unidades de Preescolar, la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 16 de febrero de 1993, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Letrada doña María Magdalena Martínez Ruiz, en nombre y representación de la congregación religiosa de La Asunción contra la resolución del Ministerio de Educación y Ciencia de 17 de octubre de 1989, a la que la demanda se contra declaramos, que la resolución impugnada es conforme a Derecho, sin hacer expresa condena en costas.»

Dispuesto por Orden de 1 de julio de 1993, el cumplimiento de la citada sentencia en sus propios términos esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la misma para general conocimiento.

Madrid, 21 de julio de 1993.—El Director general de Programación e Inversiones, José María Bas Adam.

Ilmo. Sr. Director provincial de Educación y Ciencia de León.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**20335** *RESOLUCION de 12 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del VII Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de «Camping Gas Española, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del VII Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de «Camping Gas Española, Sociedad Anónima», para sus Plantas de Llenado

y/o Delegaciones (código de Convenio número 9000812), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de los distintos Centros de trabajo, 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 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, 12 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## VII CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE «CAMPING GAS ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA SUS PLANTAS DE LLENADO Y/O DELEGACIONES

### 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 *Ámbito 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 Planta, Jefes de Ventas de Gas, Jefes de Ventas de Aparatos y Ejecutivos de Aparatos.

Art. 3.º *Ámbito temporal, revisión y denuncia*.—El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1993 y su duración será de dos años, a contar desde esta fecha.

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

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 o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas, supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones.

No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera 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 mejora pactada o unilateralmente por la Empresa (mediante mejora de sueldo o salario, 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 tendrá 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 año, excedan de las que correspondan a la aplicación de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 7.º *Comisión de Vigilancia*.—1. 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 cuatro 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 y don Alejandro Lucini Rodríguez.

Por representantes del personal: Don Antonio Gutiérrez García, don Francisco Maña Román, don Rafael Sánchez García y el Secretario de la Comisión Negociadora.

2. 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. Las materias sobre las que no se alcance acuerdo, se elevarán a la decisión de la Autoridad laboral competente.

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

5. En el caso de que algún Centro de trabajo plantee un problema específico, podrá formar parte de la Comisión de Vigilancia el Delegado de Personal de este Centro.

6. Recibirán información semestral de la situación de la producción y ventas de la Empresa.

7. Conocerán el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria económica.

8. Emitirá informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa sobre reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales.

9. Serán informados de todas las sanciones por faltas muy graves.

10. Se reunirá siempre que lo soliciten un tercio de sus propios miembros o de los trabajadores.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo y representación sindical

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

1. Las reclamaciones generales deberán ser formuladas ante el mando del Centro donde el trabajador preste sus servicios o ante 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 antes dicho, 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. 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. El personal de los Centros de trabajo que carezca 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 *Períodos de pruebas*.—Los períodos de prueba para el personal que ingrese en la Empresa serán los siguientes:

Personal titulado: Seis meses.

Operarios no cualificados: Quince días laborables.

Resto de personal: Tres meses.

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 que más indicada 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 la nueva que adquiera a elección del interesado, según le resulte favorable.

En los cambios definitivos de puesto, se comunicará al Delegado de Personal, del propio Centro de trabajo, que emitirá su informe sobre dicho cambio.

Art. 11. *Ejercicio y representación del cargo sindical.*—Los Delegados de Personal, con conocimiento de la Comisión de Vigilancia 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 la consulta y autorización del Jefe 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.

### CAPITULO III

#### Clasificación de Convenio

Art. 12. *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 1.<sup>a</sup>
  - 1.2 Jefes de 2.<sup>a</sup>
  - 1.3 Oficiales 1.<sup>a</sup>
  - 1.4 Oficiales 2.<sup>a</sup>
  - 1.5 Auxiliares.
2. Encargado de almacén.
3. Almacenero.
4. Especialistas de Servicios.
5. Chófer.
6. Capataces.
7. Chófer reparto gas.
8. Trabajadores manuales:
  - 8.1 Jefes de equipo.
  - 8.2 Oficial 1.<sup>a</sup>
  - 8.3 Especialistas.
  - 8.4 Peones.

Art. 13. *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 1.<sup>a</sup> 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 buen orden del trabajo.

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

B) Jefes de 2.<sup>a</sup> administrativos.—Es el empleado que provisto o no de poder, asume con plenas facultades las funciones administrativas, comerciales, etc., de la Empresa.

C) Oficial 1.<sup>a</sup> administrativo.—Es la persona que con conocimiento de procesos administrativos y contables y coordinando o no la labor de otros empleados, lleva a cabo las 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 transportes, imputaciones contables, operaciones de cálculos, 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 2.<sup>a</sup> administrativo.—Es la persona que con conocimiento de procesos administrativos y con iniciativa propia, desarrolla funciones administrativas conforme a normas políticas establecidas por la Empresa, ejecutando trabajos tales como: Cumplimentar o revisar documentos de venta, liquidaciones de gastos y transporte, operaciones de cálculos, mecanografiar correspondencia. Se relaciona con clientes, proveedores y Organismos oficiales. Realizará funciones de cobro-pago. Colaborará con los Ejecutivos en la gestión de cobros, aportando y analizando documentos correspondientes.

E) Auxiliar administrativo.—Es la persona mayor de dieciocho 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. 14. *Encargado de Almacén.*—Es la persona que tiene por misión, la recepción de mercancías en la Planta y/o Delegaciones, 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, forma y motivar a sus colaboradores para optimizar el desarrollo de sus funciones, siempre que disponga de personal para ello.

Art. 15. *Almacenero.*—Es la persona que realiza el almacenamiento de mercancías, cumplimenta pedidos, anota entradas y salidas, lleva un fichero de existencias, comprueba que el estados 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.

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

Art. 16. *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 correspondía en dicha jornada.

Después de las veintidós horas 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. 17. *Chófer*.—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. 18. *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 ordenes, 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 o trasvases de las cisternas de Butano.

Art. 19. *Chófer Repartidor de gas*.—Es aquel trabajador que estando en posesión de carné de T.P.C. (Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera), expedido por la Jefatura de Tráfico y además tienen carné de conducir de la clase C-1 o superior con antigüedad mínima de un año.

Sus funciones serían las siguientes:

A) Transportar las cargas de gas desde la planta de llenado al domicilio de los distribuidores.

B) Realizar la carga y descarga para el intercambio de botellas vacías por llenas.

C) Confeccionar factura de cobro al contado del importe de la venta de gas realizada.

D) Liquidar diariamente en las oficinas de la planta de llenado de «Camping Gas Española, Sociedad Anónima», 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. 20. *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 el 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 fuere necesario su empleo como mando intermedio. Asimismo, tendrán la responsabilidad de descargas o trasvases de las cisternas de Butano.

B) Oficial 1.º.—Son los operarios que sin mando alguno, han adquirido la formación facilitada por la Empresa, así como los conocimientos técnicos y prácticos en los trabajos que se les encomienda en naves de llenado, taller de reparación de botellas, servicio de asistencia técnica u otros Centros, así como el de carga y descarga.

C) Especialistas.—Son los operarios que, de acuerdo con la definición general, han adquirido mediante la formación y adiestramiento facilitado por la Empresa, los conocimientos técnico-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, cumplimentan 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 Especialistas.

D) Peones.—Son los operarios que realizan tareas de carga y descarga de mercancías o cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo físico.

## CAPITULO IV

### Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Art. 21. *Jornada de trabajo*.—La jornada laboral para 1993 será de 1.780 horas anuales de trabajo realmente prestado. En caso de modificación legal de la jornada de trabajo, ésta se aplicará con carácter inmediato.

Art. 22. *Vacaciones*.—Las personas afectadas por el presente Convenio, disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas al año, a los que añadirán los domingos, festivos y sábados libres existentes en el período de que se trate.

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

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

Los turnos de vacaciones se distribuirán a lo largo del año, de forma que en ningún período 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 para que los trabajadores elijan los turnos que más les interesen. Los turnos de vacaciones se podrán dividir en dos períodos.

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

La sustitución del personal que 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 prorrata, 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 período de vacaciones de los Especialistas de servicios, será de treinta días naturales, con la única excepción de que si hay días festivos reconocidos en el calendario laboral se les darán más vacaciones o se les compensará.

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

Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.

Matrimonio hijos, padres, hermanos y hermanos políticos: 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.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica superior de hermanos políticos: Dos días naturales.

Alumbramientos de esposa: Dos días laborales.

Nacimientos de nietos: Un día natural.

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.

Traslados de domicilio: Un día natural ampliable a dos si hay causa que lo justifique.

Exámenes oficiales para 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 período mínimo de dos años y máximo de cinco años.

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

Los cargos públicos 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. El reingreso 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 sólo un derecho preferente al reintegro de las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

Tendrá derecho a excedencia no superior a tres años, el trabajador que deba atender el cuidado de los hijos desde la fecha de nacimiento. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno tendrán opción a este derecho.

Art. 26. *Puntualidad*.—Con independencia de las faltas en que los trabajadores puedan incurrir por el retraso de entrada al trabajo, este supondrá la pérdida del salario correspondiente al tiempo faltado.

De ser reincidente en la falta de puntualidad un trabajador, a propuesta del Jefe del Centro de trabajo, y con la consulta al Delegado de Personal correspondiente, podrá imponérsele las sanciones que están previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza Laboral aplicable.

Art. 27. *Traslados*.—En materia de traslados, se tenderá preferentemente a regular por las siguientes vías que se produzcan:

A) A petición del interesado en solicitud por escrito y motivada; caso de accederse por la Dirección, se asignará al trabajador la categoría y la retribución que corresponda al cargo que ocupe en su nuevo destino.

B) 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 correspondientes a los economatos concertados con cada Centro de trabajo.

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

El importe de estas ayudas por beca será de 11.000 pesetas.

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:

1. Necesidades perentorias de tipo familiar.
2. 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.

Tope máximo de préstamo: 500.000 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 período 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 desde el primer 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, y no la prima de producción.

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 3.000.000 de pesetas, y la invalidez en la cuantía de 6.000.000 de pesetas, siendo la prima de esta póliza a cargo de la Empresa.

Art. 34. *Lote de Navidad*.—La Empresa entregará anualmente por las fiestas de Navidad, un lote de productos navideños, a todos los empleados.

Art. 35. *Gratificaciones por antigüedad*.

Diez años: La Empresa obsequiará con un reloj de pulsera y mención honorífica, a los empleados que cumplan diez años de servicio en la misma.

Veinticinco años: La Empresa gratificará a los empleados que tengan una antigüedad de veinticinco 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 veinticinco 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. 36. *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 unos 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 profesiones 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 serán abonadas por la Empresa.

Art. 37. *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 16.000 pesetas.

Art. 38. *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 del salario por cada año completo de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades. La solicitud por escrito, para poderse acoger al contenido de este artículo deberá remitirla al Departamento de Personal, firmada por el interesado, por el Jefe del Centro y por el Delegado de Personal, si lo hubiese.

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. 39. *Prendas de trabajo*.—Se proveerá al personal obrero de dos equipos de invierno, dos equipos de verano, un par de botas, un par de sandalias cada año y un anorak y un jersey en años alternos, para el personal de la nave de llenado y especialista de servicios, taller, almacén, chófer repartidor de gas.

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, vigilante, administrativo, repartidor de gas, se les dotará con dos 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. 40. *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. 41. *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 o 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 o posible peligrosidad por trabajar en plantas de llenado y nocturnidad, 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 o transferencia realizada por el propio Centro de Trabajo el último día hábil de cada mes.

Art. 42. *Tablas salariales.*—El sueldo o 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. 43. *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 catorce mensualidades y un módulo de pago por quinquenios vencidos, fijando su importe en 3.000 pesetas.

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

Art. 44. *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. 45. *Horas extraordinarias y 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 extraordinarias 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, Nave o Administrativo, 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, se abonarán con un recargo del 75 por 100.

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 1.000 pesetas.

Art. 46. *Plus de puntualidad y asistencia.*—Para los trabajadores de Administración, Nave, Taller, Chófer repartidor de gas, Especialistas de Servicios, Almaceneros, Chófer, Especialistas de Almacén, se abonará un plus de puntualidad y asistencia en las doce pagas ordinarias mensuales de 5.550 pesetas.

Dicho importe lo percibirán de 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 90 por 100 del importe mensual de su plus de puntualidad y asistencia.

B) Con dos faltas, percibirá el 80 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.

C) Con tres faltas, percibirá el 70 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.

D) Con cuatro faltas, percibirá el 60 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.

E) Con cinco faltas, percibirá el 50 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.

F) Con seis faltas, percibirá el 40 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.

G) Con siete faltas, percibirá el 30 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.

H) Con ocho faltas, percibirá el 20 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.

I) Con nueve faltas, percibirá el 10 por 100 de su plus de puntualidad y asistencia.

J) Con diez faltas, no percibirá el plus de puntualidad y asistencia.

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

Art. 47. *Complemento comercial para el personal administrativo.*—A todo el personal administrativo y de almacén se le abonará un «Complemento comercial» fijo en las doce pagas ordinarias mensuales a razón de 7.250 pesetas.

Art. 48. *Primas:*

A.1 Chófer repartidor de gas: El valor de la prima será de 5,10 pesetas, por carga «907» y de 2,50 pesetas por carga «901».

A.2 Taller de repintado: El valor del punto normal será de 1,07 pesetas y el de sobreproducción de pesetas.

A.3 Nave de llenado: El valor de las tarifas normales de producción y sobreproducción dentro de la jornada así como fuera de la jornada, queda establecida en el siguiente cuadro:

#### PRIMAS DE PRODUCCION AÑO 1993. MAQUINA MANUAL

Cabezón de Pisuerga, La Coruña, Mengíbar, Córdoba, Mérida, Palma de Mallorca

Equipo nave Llenado	Producción Hora exigida	Normal	Tarifa por botella	
			Sobreproducción	
			Dentro jornada	Fuera jornada
1	100	0,85	1	17,87
2	196	0,85	1	18,24
3	309	0,84	1	17,36
4	410	0,84	1	17,43
5	529	0,83	1	16,89
6	726	0,71	1	14,78

#### PRIMAS DE PRODUCCION AÑO 1993. MAQUINA AUTOMATICA

Manises, Dos Hermanas, Santander, Lorquí, Estella

Equipo nave Llenado	Producción Hora exigida	Normal	Tarifa por botella	
			Sobreproducción	
			Dentro jornada	Fuera jornada
1	100	0,85	1	18,38
2	260	0,85	1	14,14
3	410	0,84	1	13,45
4	529	0,84	1	13,89
5	726	0,83	1	12,65
6	864	0,71	1	12,77
7	988	0,71	1	13,02
8	1.112	0,71	1	13,21
9	1.236	0,71	1	13,39
10	1.360	0,71	1	13,51

## PRIMAS DE PRODUCCION AÑO 1993. MAQUINA AUTOMATICA

## Plantas de llenado de Villaverde y Hospitalet

Equipo nave Llenado	Producción Hora exigida	Normal	Tarifa por botella	
			Sobreproducción	
			Dentro jornada	Fuera jornada
1	114	0,85	1	16,56
2	296	0,85	1	12,76
3	467	0,84	1	12,13
4	603	0,84	1	12,53
5	827	0,83	1	11,41
6	985	0,71	1	11,50
7	1.126	0,71	1	11,75
8	1.268	0,71	1	11,90
9	1.409	0,71	1	12,06
10	1.550	0,71	1	12,18

Art. 49. *Liquidación de gastos de viaje.*—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 viaje y desplazamientos conforme a las normas que «Camping Gas Española, Sociedad Anónima», tiene establecidas.

Por parte de la Dirección de la Empresa, se acuerda que todos los Delegados de Personal se acogerán al nivel C de la norma de liquidación de gastos de viajes, tanto en manutención como en desplazamiento y estancia, siempre que dicho desplazamiento sea para la negociación del Convenio o persecución de la cumplimentación del mismo.

Art. 50. *Quebranto de moneda.*—Los administrativos y repartidores de gas, que manejan dinero por cuenta de la Empresa, realizando cobros y pagos, percibirán por quebranto de moneda mensualmente, en 12 pagas extraordinarias, la cantidad de 2.650 pesetas.

Art. 51. *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. 52. *Valoración personal de especialistas de servicios.*—Los complementos que perciban los especialistas de servicios se liquidarán mediante valoración personal en función de la eficacia observada en el desarrollo de las tareas encomendadas y serán abonadas en las 12 pagas ordinarias mensuales, teniendo un valor máximo de 9.500 pesetas.

En caso de que la valoración sea negativa, se le comunicará al propio interesado y al Delegado de Personal.

Art. 53. *Suplencias Jefe de Equipo.*—Cuando por razones de enfermedad, accidente o vacaciones, sea sustituido el Jefe de Equipo por otro empleado que 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 por escrito del Jefe de Planta o Jefe del Centro de Trabajo, al Departamento de Personal.

Art. 54. *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.

## ANEXO I

Escala salarial del VII Convenio que entra en vigor el 1 de enero de 1993 para jornadas de mil setecientos ochenta horas anuales de trabajo efectivo

Año 1993

Categorías y cargos internos	Salario anual (S. A.)	Salario mensual S. M. - S. A./14
Jefes Primera Administrativos .....	2.553.600	182.400
Jefes Segunda Administrativos .....	2.282.700	163.050
Oficial Primera Administrativos .....	2.025.100	144.650

Categorías y cargos internos	Salario anual (S. A.)	Salario mensual S. M. - S. A./14
Oficial Segunda Administrativos .....	1.880.900	134.350
Auxiliares Administrativos .....	1.638.000	117.000
Encargados de Almacén .....	2.055.900	146.850
Almaceneros .....	1.779.400	127.100
Capataz .....	1.795.500	128.250
Chófer .....	1.714.300	122.450
Chófer Repartidor de Gas .....	1.325.800	94.700
Jefes de Equipo .....	1.779.400	127.100
Oficial Primera Operario .....	1.779.400	127.100
Especialistas .....	1.677.900	119.850
Especialistas de Servicios .....	1.677.900	119.850
Peones .....	1.528.800	109.200

## ANEXO II

## Artículos objeto de negociación para enero de 1994

- Artículo 29. Ayuda para estudios.
- Artículo 36. Invalidez total o muerte de un trabajador.
- Artículo 37. Productores con hijos subnormales.
- Artículo 43. Complemento de antigüedad.
- Artículo 45. Horas de vigilancia.
- Artículo 46. Plus de puntualidad y asistencia.
- Artículo 47. Complemento comercial.
- Artículo 48. Primas.
- Artículo 50. Quebranto de moneda.
- Artículo 52. Valoración personal.
- Anexo I.

**20336** RESOLUCION de 12 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VIII Convenio Colectivo entre el Organismo autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música y el personal adscrito a los teatros que de él dependen, de carácter técnico, administrativo y de servicios.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo entre el Organismo autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música y el personal adscrito a los teatros que de él dependen, de carácter técnico, administrativo y de servicios (código de convenio número 9002840), que fue suscrito con fecha 30 de octubre de 1992, de una parte, por miembros del Comité de Empresa del citado Organismo autónomo, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección del INAEM, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.
- Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**VIII CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO NACIONAL DE LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA Y EL PERSONAL ADSCRITO A LOS TEATROS QUE DE ÉL DEPENDEN, DE CARÁCTER TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afecta al personal que a continuación se relaciona en el artículo 2.º, dependiente del