

Categorías	Salario mens. — Pesetas	Incentivo mens. — Pesetas
Vigilante	92.084	15.347
Ordenanza	92.084	15.347
Botones	92.084	15.347
Enfermero	92.084	15.347
Limpiadora	92.084	15.347
Personal obrero:		
Oficial 1. ^a	110.050	18.342
Oficial 2. ^a	101.514	16.919
Oficial 3. ^a	94.325	15.721
Maquinista 1. ^a	110.050	18.342
Maquinista 2. ^a	101.514	16.919
Maquinista 3. ^a	94.325	15.721
Especialista	89.833	14.972
Peón	89.833	14.972
Aprendiz de tercer año	64.006	10.668
Aprendiz de segundo año	59.374	9.896
Aprendiz de primer año	59.374	9.896

12584 RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IX Convenio Colectivo de la empresa «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la empresa «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima» (antes «Camping Gas Española, Sociedad Anónima») (código de Convenio 9000812), que fue suscrito con fecha 13 de abril de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IX CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE «UNIÓN GAS 2.000, SOCIEDAD ANÓNIMA» (ANTES «CAMPING GAS ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»), PARA TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Ámbito y condiciones generales de aplicación del Convenio

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio, regula las relaciones entre la empresa «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima» y todos los trabajadores existentes en la misma en su ámbito nacional.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio afecta a todas las personas que prestan sus servicios en todos los Centros de Trabajo de la empresa «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima».

Artículo 3. Ámbito temporal, revisión y denuncia.

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999 y su duración será de cuatro años, a contar desde esta fecha.

Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tática de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma con la antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento,

o del de cualquiera de sus prórrogas. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 4. 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 limitarían el contenido del mismo, y en su caso, de las cláusulas con el relacionadas.

Artículo 5. Compensaciones y absorciones.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad, global y anualmente consideradas, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente con 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 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.

Artículo 6. Garantías personales.

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

Artículo 7. Derechos adquiridos.

Los compromisos adquiridos anteriormente a la firma de este Convenio entre la empresa y los representantes de los trabajadores, serán respetados en todos sus puntos.

Artículo 8. 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 dos representantes de la empresa y dos 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 Alfonso Gabarrón Franco y don Jesús Muñoz Cea.

Por representantes del personal: Don Juan Antonio Goncer Coca y don José María Marín Bello.

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 jurisdicción 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, podrán formar parte de la Comisión de Vigilancia, el Delegado de Personal de ese 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. Emitirán 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 reunirán siempre que lo solicite un tercio de sus propios miembros o de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y representación sindicalArtículo 9. *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, si es que existiese en el centro de trabajo. 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, si lo hubiese, 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 al 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 trabajadores antes de que transcurran ocho días hábiles.

Artículo 10. *Períodos de pruebas.*

Los períodos de prueba para el personal que ingrese en la empresa, serán los siguientes:

Personal titulado: Seis meses.
Resto de personal: Dos meses.

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

A) De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la Legislación vigente corresponde a la Dirección de la empresa en la organización práctica del trabajo, la Dirección de «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima», podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que consideren 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 proceso 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 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.

D) 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.

E) Si como consecuencia de la reorganización 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 mas indicada que aquél decida o, en su defecto, el que determine la empresa. En ambos casos, percibirá el nivel salarial que corresponda a su categoría actual o 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.

Artículo 12. *Ejercicio y representación del cargo sindical.*

Los Delegados de Personal, con conocimiento de la Comisión de Vigilancia, podrán emitir comunicaciones a todos los trabajadores sobre temas laborales de la empresa, utilizando para ello los tabloneros 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 de Personal podrá ejercer su derecho a la publicación ante la consulta y autorización del Jefe de Personal de la empresa.

Los Delegados de Personal dispondrán para sus consultas del tiempo reglamentario que marca el Estatuto de los Trabajadores, 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 Delegado de Personal por el ejercicio de su cargo ajustado a la Ley.

CAPÍTULO III

Clasificación profesionalArtículo 13. *Categorías de Convenio.*

Se establece la tabla de categorías profesionales que a continuación se expresa, la cual tendrá mero carácter enunciativo, sin que sea necesario tener todas las categorías profesionales que se recogen, sino en la medida de las necesidades de la empresa.

1. Dirección.
2. Adjunto a Dirección.
3. Jefe de Departamento.
4. Secretaria de Dirección.
5. Jefe de Plantas de Llenado.
6. Jefe de Ventas de Gas.
7. Responsable de Distribución de Gas.
8. Administrativos:

- 8.1 Jefe de 1.^a
- 8.2 Jefe de 2.^a
- 8.3 Oficial 1.^a
- 8.4 Auxiliar

9. Especialista de Servicios.
10. Capataz.
11. Chófer repartidor de Gas.
12. Trabajadores manuales:
 - 12.1 Oficial 1.^a Jefe de Equipo.
 - 12.2 Especialista.
 - 12.3 Peón.

5. Jefe de Planta de Llenado (Titulado medio).—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función, se les exige la posesión de un Título profesional reconocido oficialmente por el Estado Español, siempre y cuando sean contratados para funciones propias de su carrera.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

5.1 Jefe de Planta de Llenado.—Son los Técnicos que realizan con plena responsabilidad, trabajos propios de su cargo, y están al frente de una Planta de Llenado.

Responsables de la Seguridad Interior de la Planta y de la Seguridad Exterior (envasado de botellas).

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

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

5.2 Jefe de Planta de Llenado y Ventas de Gas.—Son los Jefes de Plantas descritos en el apartado anterior, que realizan la función de Jefatura de Venta de Gas, y asimismo, dirigen, desarrollan, coordinan y controlan las funciones administrativas y los almacenes asignados a la planta, supervisando el transporte y la distribución de los productos.

6 y 7. Jefe de Ventas de Gas y/o Responsable de Distribución de Gas.—Son las personas que confeccionan, planifican y ordenan las rutas de distribución de gas. Controlan las ventas de sus áreas y realizan cuantas gestiones y visitas, contratos, etc. sean necesarios, siendo también responsable de dirigir, desarrollar, coordinar y controlar, las funciones administrativas de los almacenes asignados al centro de trabajo, supervisando el transporte y la distribución de los productos.

8. Administrativos.—Son los empleados que realizan funciones de oficina, contables u otras análogas en los centros de trabajo de la empresa.

Este Grupo comprende las siguientes categorías:

8.1 Jefe 1.ª administrativo.—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 ordenes, 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.

Poseer conocimientos informáticos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

8.2 Jefe de 2.ª administrativo.—Es el empleado que provisto o no de poder, asume con plenas facultades las funciones administrativas del centro de trabajo donde presta sus servicios, igualmente posee los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar su trabajo, y aplica las normas y procedimientos administrativos de la empresa, igualmente mantiene relaciones con el exterior. Es la persona responsable de los movimientos de Tesorería (efectivo, caja y bancos).

8.3 Oficial 1.ª 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 en la gestión de cobros, aportando y analizando los documentos correspondientes. Tiene los conocimientos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Se relaciona con clientes, proveedores y organismos oficiales. Realizará funciones de cobro y pago. Es la persona responsable de los movimientos de Tesorería (efectivo, caja y bancos).

8.4 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.

9. 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 ó Almacenes de Gas 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, incluso teléfonos móviles.

También realizará tareas de mantenimiento y montaje ó reparación de tapones, 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 corresponda a dicha actividad.

Después de las veintidós horas (diez de la noche), no realizarán ningún tipo de trabajo que presente riesgo a su integridad física, 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.

10. Capataz.—Es la persona que se encarga de realizar y controlar la carga y descarga de los camiones de reparto de gas y de la carga y

descarga de los camiones del transporte primario, así como de la limpieza, orden y mantenimiento del Almacén de Gas y Centro de Trabajo.

11. Chófer repartidor de Gas.—Es aquel trabajador que estando en posesión de carnet de T.P.C. (Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera), expedido por la Jefatura de Tráfico y además tiene carnet de conducir de la clase C-1 o superior con antigüedad mínima de un año.

Sus funciones son las siguientes:

A) Cargar y transportar las cargas de gas desde la planta de llenado y/o almacenes de gas, al domicilio de los distribuidores ó a otros almacenes de gas.

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

C) Confeccionar factura de cobro de gas y otros productos, realizando el cobro de dicha venta al contado, mediante efectivo metálico ó cheque.

D) Liquidar diariamente en las oficinas de la planta de llenado y/o almacenes de gas de «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima», el importe de las cargas de gas vendidas y demás productos.

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

12. 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.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

12.1 Oficial 1.ª Jefe de Equipo.—Es el operario que reuniendo conocimientos prácticos y condiciones de mando, dirige y vigila 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 de Llenado y/ó Almacenes de Gas de la empresa, y tendrán que ocupar cualquier puesto de Especialista cuando no fuera necesario su empleo como mando intermedio. Asimismo, tendrá la responsabilidad de descargas o trasvases de las cisternas de butano. Vigilará que se cumpla la producción exigida según el equipo. El Jefe de Equipo del Taller de Repintado, mensualmente hará inventario de los materiales existentes en el taller (pintura, disolvente, tapones, juntas, etc.).

12.2 Especialista.—Es el operario que, de acuerdo con la definición general, ha 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 y talleres de reparación de botellas, así como el de cargar y descargar, movimiento y acondicionamiento de botellas.

Cuando las necesidades de la producción lo permitan, se procurará hacer rotación de puestos, con el fin de mantener el adiestramiento polivalente en todos los Especialistas.

12.3 Peón.—Es el operario que realiza tareas de carga y descarga de mercancías o cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo físico.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos

Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para 1999 será de mil setecientos ochenta horas anuales de trabajo realmente prestado. En caso de modificación legal de la jornada de trabajo, ésta se aplicará con carácter inmediato.

Artículo 15. Vacaciones.

Las personas afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones retribuidas al año, a los que añadirán los domingos, festivos y sábados libres existentes en el periodo de que se trate.

Los días de vacaciones se retribuirá el concepto salarial de Prima Variable, conforme al promedio cobrado por el trabajador en los tres últimos meses pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

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

Los turnos de vacaciones se distribuirán a lo largo del año, de forma que en ningún periodo quede el centro de trabajo sin el personal necesario para atender la demanda que solicite el mercado. Con este motivo, la

Dirección confeccionará con suficiente antelación, los cuadros de distribución de vacaciones, y los remitirá a los Centros para que los trabajadores elijan los turnos que más les interesen. Los turnos de vacaciones se podrán dividir en dos periodos.

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

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

Las vacaciones correspondientes a Administrativos de periferia serán establecidas conjuntamente con la de los Jefes de los centros.

Artículo 16. *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 grave 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 grave de hermanos políticos: Dos días naturales.

Alumbramiento de esposa: Dos días laborables.

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, hijos políticos y abuelos políticos: Dos días naturales.

Fallecimiento de tíos: Un día natural.

Traslado 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, horario y asistencia.

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

Visitas a Especialistas Médicos:

A) Cuando esté prevista la visita por el Médico de Familia de la Seguridad Social: Todo el tiempo necesario para las visitas, sin limitación en el año, previa justificación de la asistencia.

B) Pequeñas intervenciones quirúrgicas del propio trabajador y familiares directos: Un día natural, previa justificación.

Artículo 17. *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.

Artículo 18. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación de puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando

lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de Formación Profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

7. 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.

Artículo 19. *Puntualidad.*

El retraso de entrada al trabajo 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, podrán imponérsele las sanciones que correspondan según el tipo de falta, de acuerdo con el Régimen Disciplinario de este Convenio en el Capítulo VII.

Artículo 20. *Traslados.*

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

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

B) En el resto de traslados que puedan producirse sin ser solicitado por el trabajador, se estará a lo que regulen las disposiciones legales vigentes sobre la materia (Estatuto de los Trabajadores, artículo 40).

Artículo 21. *Ceses.*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, está obligado a comunicarlo por escrito a su Jefe inmediato con quince días de anticipación, salvo los trabajadores que ostenten categorías de mando, que vendrán obligados a comunicarlo con treinta días de antelación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO V

Política social

Artículo 22. *Ayuda para estudios.*

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

El importe de estas ayudas por becas, será de 12.800 pesetas.

Artículo 23. *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.

La empresa se reserva la concesión de dichos préstamos, en función de su situación económica de la misma.

Artículo 24. *Reconocimiento médico.*

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

Artículo 25. *Ayuda para trabajadores en período de enfermedad o accidente laboral.*

Como durante la situación de enfermedad o accidente laboral, 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 primer día, la diferencia existente entre lo abonado por enfermedad y el cien por cien del sueldo ó salario, no entrando a formar parte la prima de producción y el complemento de asistencia.

Caso de accidente laboral: La empresa abonará al accidentado desde el primer día, la diferencia existente entre lo abonado por accidente y el cien por cien del sueldo o salario, formando parte de esta diferencia el complemento de asistencia y no la prima de producción.

Artículo 26. *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, según estipulaciones de la póliza, en una cuantía de 6.000.000 de pesetas, siendo la prima de esta póliza, a cargo de la empresa.

Artículo 27. *Lote de Navidad.*

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

Artículo 28. *Gratificación 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 cumplan 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 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.

Artículo 29. *Fallecimiento de un trabajador.*

En el caso de que se produzca el fallecimiento de un trabajador de la empresa, se acuerda establecer una ayuda económica en pago único, consistente en una aportación de 2.500 pesetas, de cada uno de los componentes de la plantilla y otra de igual cuantía a la suma de las aportaciones individuales, que serán abonadas por la empresa.

Artículo 30. *Productores con hijos discapacitados.*

Los trabajadores que tengan hijos discapacitados percibirán una ayuda especial en las doce pagas ordinarias mensuales en cada caso, complementaria a las prestaciones oficiales y/o Seguridad Social, fijándose su importe en 24.800 pesetas. Para poder percibir dicho importe, deberán justificarlo con el documento oficial de la Seguridad Social.

Artículo 31. *Jubilación.*

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

A) El trabajador que teniendo sesenta años decida jubilarse, podrá solicitar a la Dirección una gratificación por finiquito, consistente en una

mensualidad de salario por cada año completo de servicio, hasta un máximo de 14 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 60 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 90 por 100 de la gratificación.

Con sesenta y dos años cumplidos, se abonará el 75 por 100 de la gratificación.

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

Con sesenta y cuatro años cumplidos, se abonará el 50 por 100 de la gratificación.

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

Artículo 32. *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 de Gas, 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.

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, debiendo ser entregadas las viejas al recibir las nuevas para la próxima temporada.

Artículo 33. *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.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 34. *Retribuciones.*

Las remuneraciones contenidas en este Convenio, sustituirán al actual régimen establecido por la empresa o por la ordenanza laboral correspondiente, 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/o Almacenes de Gas 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 mantendrá con carácter mensual, y su percepción se realizará mediante transferencia bancaria el último día hábil de cada mes.

Artículo 35. *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.

Artículo 36. *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 pagas y un módulo de pago por quinquenios vencidos, fijando su importe en 3.950 pesetas.

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

Artículo 37. *Pagas extraordinarias.*

Durante el presente Convenio se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en julio y diciembre entre los días 17 y 20, recogiendo en dichas pagas los conceptos de Sueldo Base, Antigüedad y Complemento Personal.

Artículo 38. *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 todo lo posible; pero dentro de los límites previstos por la Ley, puede seguir ofreciéndolas a sus trabajadores cuando estime que es necesario.

Las horas extraordinarias realizadas en trabajos de imprevistos se abonarán con un recargo del 75 por 100.

En el caso de 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 1.150 pesetas.

Artículo 39. *Plus de asistencia.*

Para los trabajadores de Nave, Taller, Chófer Repartidor de Gas y Especialistas de Servicios, se abonará un Plus de asistencia en las doce pagas ordinarias mensuales de 6.450 pesetas.

Dicho importe lo percibirán de la siguiente forma:

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

- A) Una falta de asistencia dentro de un mes natural, percibirá el 90 por 100 del importe mensual de su Plus de Asistencia.
- B) Con dos faltas, percibirá el 80 por 100 del Plus de Asistencia.
- C) Con tres faltas, percibirá el 70 por 100 del Plus de Asistencia.
- D) Con cuatro faltas, percibirá el 60 por 100 del Plus de Asistencia.
- E) Con cinco faltas, percibirá el 50 por 100 del Plus de Asistencia.
- F) Con seis faltas, percibirá el 40 por 100 del Plus de Asistencia.
- G) Con siete faltas, percibirá el 30 por 100 del Plus de Asistencia.
- H) Con ocho faltas percibirá el 20 por 100 del Plus de Asistencia.
- I) Con nueve faltas, percibirá el 10 por 100 del Plus de Asistencia.
- J) Con diez faltas, no percibirá el Plus de Asistencia.

En caso de accidente de trabajo, la empresa completará hasta el 100 por 100 del Plus de Asistencia.

Artículo 40. *Liquidación de gastos de viaje.*

Si por necesidades del servicio, algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión de trabajo, de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúe su trabajo, a otro de distinto municipio, la empresa abonará los gastos de viaje, dietas y desplazamientos conforme a las normas que «Unión Gas 2.000, Sociedad Anónima» tiene establecidas.

Artículo 41. *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 doce pagas ordinarias la cantidad de 3.300 pesetas.

Artículo 42. *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 catorce pagas.

Artículo 43. *Suplencias Jefe de Equipo.*

Cuando por razones de enfermedad, accidente laboral o vacaciones, sea sustituido el Jefe de Equipo por otro empleado que ostente distinta categoría y que realice sus funciones a satisfacción del Jefe de Planta, se le abonará al operario que realice la sustitución la diferencia existente

entre los sueldos bases de ambos, previa comunicación por escrito del Jefe de Planta al Jefe de Personal.

Artículo 44. *Primas.*

A) Primas de Ventas y Producción.—Las primas de Ventas y Producción que perciban el Adjunto a la Dirección, Jefes de Planta, Jefes de Venta de Gas y Responsables de Distribución de Gas, se abonarán de acuerdo a las normas específicas establecidas por la Dirección.

B) Taller de Repintado.—El valor del punto normal será de 1,23 pesetas.

C) Chófer Repartidor de Gas.—El valor de la venta de cargas de gas («907» +½ «901») será: Dentro de la jornada de 5,82 pesetas.

Fuera de la jornada de 12,49 pesetas, y sábados y festivos de 19,14 pesetas.

D) Nave de Llenado.—El valor de las tarifas normales de Producción y Sobreproducción, dentro de la jornada así como fuera de ella, queda establecida según anexo II.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Definición de las faltas.*

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales.

Artículo 46. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, estableciendo su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 47. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves, las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a faltas leves: Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Artículo 48. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en el acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En este caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La falsificación o manipulación de documentos, partes de trabajo, liquidaciones de gastos, etc. cuando la falsificación represente algún tipo de beneficio para el infractor y/o perjuicio para la empresa, se considerará falta muy grave.

k) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones por faltas graves: Las faltas graves, serán sancionadas:

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 49. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte días por año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en seis meses.

c) El fraude, la deslealtad ó abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa ó malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas en sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez durante el trabajo y el estado derivado del consumo de drogas, si repercute negativamente en el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

i) Revelar sin autorización a personas u organizaciones ajenas a la empresa, datos de reserva obligatoria.

j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

ñ) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

o) La reincidencia de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

p) Utilización indebida del patrimonio de la empresa puesto a su disposición.

Sanciones por faltas muy graves: Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
2. Despido.

Artículo 50. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

Faltas Leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO I

Escala Salarial del IX Convenio que entra en vigor el 1 de enero de 1999 para jornadas de mil setecientos ochenta horas anuales de trabajo efectivo

Categorías y cargos internos	Salario anual (S.A.)	Salario mensual (S.M.= S.A./14)
	— Pesetas	— Pesetas
Director	3.173.800	226.700
Adjunto a Dirección	3.059.000	218.500
Secretaria de Dirección	3.059.000	218.500
Jefe de Departamento	3.059.000	218.500
Jefe de Planta de Llenado	3.059.000	218.500
Jefe de Ventas de Gas	3.059.000	218.500
Responsable de Distribución de Gas	2.405.200	171.800
Jefe 1.ª administrativo	3.059.000	218.500
Jefe 2.ª administrativo	2.693.600	192.400
Oficial 1.ª administrativo	2.405.200	171.800
Auxiliar administrativo	1.936.200	138.300
Especialista de Servicios	1.982.400	141.600
Capataz	2.128.000	152.000
Chófer repartidor de Gas	1.632.400	116.600
Oficial 1.ª Jefe de Equipo	2.114.000	151.000
Especialista	1.982.400	141.600
Peón	1.804.600	128.900

Primas de producción de llenado año 1999

Equipo nave de llenado	Producción botellas/hora exigida		Prima normal (Ptas./botella)	Tarifa por botella sobreproducción (Pesetas/botella)	
	LORQUI	Resto plantas		En jornada	Fuera jornada (1)
1	100	100	0,97	1,10	21,00
2	180	260	0,97	1,10	16,14
3	335	410	0,96	1,10	15,34
4	470	529	0,96	1,10	15,86
5	628	726	0,95	1,10	14,45
6	795	864	0,82	1,10	14,56

(1) Esta tarifa se aplicará en jornada extraordinaria, siempre que previamente se haya obtenido la producción exigida en jornada normal. En caso de no realizarse la producción exigida, se restará de la producción extraordinaria aquella cantidad de botellas que hayan faltado en la producción normal.

ANEXO III

Artículos objeto de negociación anual para los cuatro años de vigencia del presente Convenio

Artículo 22. *Ayuda para estudios.*

Artículo 23. *Préstamos al personal.*

Artículo 29. *Fallecimiento de un trabajador.*

Artículo 30. *Productor con hijos discapacitados.*

Artículo 36. *Complemento de antigüedad.*

Artículo 38. *Horas de vigilancia.*

Artículo 39. *Plus de asistencia.*

Artículo 41. *Quebranto de moneda.*

Artículo 42. *Complemento personal.*

Artículo 44. *Primas.*

Anexo I.