

**Artículo 2. Viajes y búsqueda de alojamiento.**

Los desplazamientos se efectuarán en ferrocarril primera clase, o autobús, primera clase. Excepcionalmente y por autorización podrán realizarse:

- En coche particular, abonándose el coste equivalente al transporte en ferrocarril, primera clase, más los taxis necesarios.
- En avión clase turista.

El día de desplazamiento se contabilizará por una jornada normal, es decir ocho horas ordinarias, incluyendo el tiempo necesario para la búsqueda de alojamiento.

En las horas fijadas está incluido el tiempo total empleado desde el domicilio anterior hasta el nuevo.

**Artículo 3. Formación/ascensos.**

El personal fijo de plantilla tendrá prioridad para acceder a puestos de superior categoría que no impliquen mando o confianza.

La empresa desea que este personal utilice todas las posibilidades que le concede el Reglamento de Estudios y Formación, según lo establecido en el capítulo VI, artículo 24 del vigente Convenio.

**Artículo 4. Cambios de puesto de trabajo.**

Los Montadores tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en Fábrica San Fernando o en oficinas, una vez superada la prueba oportuna. Se entregarán los correspondientes anuncios al Departamento de Montajes, quien los enviará a las obras.

**Artículo 5. Traslados.**

Se dará preaviso con quince días de antelación. Si no se diera, se suplirán los gastos reales habidos por esta causa. De ser posible se dará el preaviso con mayor antelación.

Se dará preferencia en la estabilidad en la obra a los casados y, dentro de éstos, a los que tengan hijos en edad escolar, desplazados en la localidad de la obra.

A ser posible, el Montador será destinado a la obra más próxima a su domicilio.

**Artículo 6. Primas y dietas.**

**Primas:**

Los Oficiales 1.ª recibirán una prima mensual de 2.621 pesetas.

**Dietas:**

Categorías	Alojamiento y desayunos — Pesetas	Almuerzo — Pesetas	Cena — Pesetas	Total — Pesetas
Maestro industrial .....	3.923	1.509	1.264	6.696
Encargado .....	3.315	1.509	1.264	6.088
Oficial 1.ª Jefe de Equipo .....	2.773	1.509	1.264	5.546
Oficiales .....	2.503	1.509	1.264	5.276

Suplemento en viajes de uno a cinco días: 2.029 pesetas.

Suplemento en viajes de uno a doce días: 1.427 pesetas.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo, se percibirán las correspondientes dietas, salvo en los casos de hospitalización de duración superior a quince días. Si esta situación perdurase por un plazo superior a quince días, la empresa podrá optar, con yacitor a su cargo, por enviar al paciente a su lugar de residencia familiar, con la conformidad del Médico que le atiende.

**Artículo 7. Reconocimiento médico.**

Se cumplirá la legislación vigente en este punto, efectuándose el reconocimiento médico anual en Madrid, o en el lugar de desplazamiento de los interesados, dentro del último trimestre de cada año.

**Artículo 8. Pluses.**

El actual plus de altura o en su defecto de peligrosidad, penosidad o toxicidad, etc., se compensará según la derogada Ordenanza del Metal.

## 16226 RESOLUCION de 9 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del VIII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima» para sus plantas de llenado y/o delegaciones.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima» para sus plantas de llenado y/o delegaciones (número de código 9000842), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal en representación del colectivo laboral afectado, 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, 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, 9 de junio de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

**CAPITULO I****Ambito y condiciones generales de aplicación del Convenio****Artículo 1. 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.

**Artículo 2. Ambito territorial y personal.**

El presente Convenio, afecta a todas las personas que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo de periferias de la empresa (planta y/o delegaciones), sin más excepción que los Jefes de planta, Jefes de ventas de gas, Jefes de ventas de aparatos, Ejecutivos de aparatos, oficinas centrales, almacén central y servicio de asistencia técnica de central.

**Artículo 3. Ambito temporal, revisión y denuncia.**

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1995 y su duración será de cuatro 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.

**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 él 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 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 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. *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 cuatro 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.

Por representantes del personal:

Don Antonio Marín Benítez.  
Don Alberto Rey Lago.  
Don Francisco Paredes Andrés.

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 alcancen 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, podrá 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 soliciten un tercio de sus propios miembros o de los trabajadores.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo y representación sindical

#### Artículo 8. *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.

#### Artículo 9. *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 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.

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 más indicada que aquél decida o, en su defecto, el que determine la empresa. En ambos casos, percibirá el nivel salarial que corresponda a su categoría actual, o 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 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 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 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 ajustada a la ley.

## CAPITULO III

### Clasificación profesional

#### Artículo 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 primera.
  - 1.2 Jefes de segunda.
  - 1.3 Oficiales de primera.
  - 1.4 Oficiales de segunda.
  - 1.5 Auxiliares.
2. Encargado de almacén.
3. Almacenero.
4. Especialistas de servicios.
5. Chófer.
6. Capataces.
7. Chófer reparto de gas.
8. Trabajadores manuales.
  - 8.1 Jefes de equipo.
  - 8.2 Oficial de primera.
  - 8.3 Especialistas.
  - 8.4 Peones.

#### Artículo 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) Jefe de primera 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) Jefe de segunda administrativo: Es el empleado que provisto o no de poder, asume con plenas facultades las funciones administrativas, comerciales, etc., de la empresa.

C) Oficial de primera administrativo: Es la persona que con conocimiento de procesos administrativos y contables y coordinando o no la labor de otros empleados, lleva a cabo 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 de segunda administrativo: Es la persona que con conocimientos 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 los clientes, proveedores y organismos oficiales. Realizará funciones de cobro-pago. Colaborará con los Ejecutivos en la gestión de cobros, aportando y analizando los 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, aten-

ción al teléfono, así como gestiones de cobro y pago, de forma no habitual, en circunstancias muy especiales.

#### Artículo 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, formar y motivar a sus colaboradores para optimizar el desarrollo de sus funciones, siempre que disponga de personal para ello.

#### Artículo 15. *Almacenero.*

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

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

#### Artículo 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 corresponda en dicha jornada.

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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 órdenes, ejerciendo mando directo sobre Jefes de Equipo (si los hubiera) y Especialistas.

Tendrá, en todo caso, la preparación correspondiente al Jefe de Equipo y realizará las funciones del mismo en caso de no existir dicho puesto en la dependencia, así como tendrá la responsabilidad de las descargas o trasvases de las cisternas de butano.

#### Artículo 19. *Chófer repartidor de gas.*

Es aquel trabajador que estando en posesión del carné de TPC (Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera), expedido por la Jefatura

de Tráfico, además tiene 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.

#### Artículo 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.

Éste grupo comprende las siguientes categorías:

A) **Jefes de Equipo:** Son los operarios que, reuniendo conocimientos prácticos y condiciones de mando, dirigen y vigilan los trabajos de un grupo de especialistas o peones, controlando la entrada, descarga, carga y salida de vehículos y el movimiento de botellas y toda clase de efectos y materiales dentro de las plantas o almacenes de la empresa, y tendrán que ocupar cualquier puesto de Especialista, cuando no fuera necesario su empleo como mando intermedio. Asimismo, tendrán la responsabilidad de descargas o trasvases de las cisternas de butano.

B) **Oficiales de primera:** 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 encomiendan 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, comprueban que el estado y destino de aquéllos 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.

#### Artículo 23. *Permisos y licencias.*

Permisos retribuidos:

Matrimonio del trabajador .....	Quince días naturales.
Matrimonio de 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.
Alumbramiento de esposa .....	Dos días laborables.
Nacimiento 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.
Primeras comuniones de hijos y nietos (del personal de vigilancia) .....	Un día natural.
<b>Visitas a Especialistas Médicos:</b>	
A) Cuando esté prevista la visita por el Médico de cabecera de la Seguridad Social .....	Todo el tiempo necesario para las visitas, sin limitación en el año.
B) Pequeñas intervenciones quirúrgicas del propio trabajador y familiares directos .....	Un día natural.
Traslado de domicilio .....	Un día natural ampliable a dos si hay causa que lo justifique.

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

#### Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral para 1995 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. Durante la vigencia del presente Convenio, se podrá aplicar el artículo 34 de la Reforma Laboral, según Ley 11/1994, de 19 de mayo, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 122, de 23 de mayo de 1994.

#### Artículo 22. *Vacaciones.*

Las personas afectadas por el presente Convenio, disfrutarán 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 accidentes de 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 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 prorata, cuando no puedan ser sustituidos por el excedente de Operarios de nave.

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

El 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.

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.

#### Artículo 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.

#### Artículo 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 reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

En los casos de excedencia por cargos públicos, la empresa podrá contratar a otro trabajador que ocupe el puesto vacante, especificando en el contrato la duración del mismo, las causas de la sustitución y nombre del sustituido.

El trabajador excedente, conservará 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 tendrá opción a este derecho.

#### Artículo 26. *Puntualidad.*

Con independencia de las faltas en que los trabajadores puedan incurrir por el retraso de entrada al trabajo, éste 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 siguientes sanciones:

Falta leve: De una falta a tres en un período de treinta días.

Falta grave: De cuatro o más en el período de treinta días; más de 10 faltas en el período de seis meses, o 18 faltas en el período de un año.

Falta muy grave: La reiteración en las faltas graves de puntualidad.

#### Artículo 27. *Traslados.*

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

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

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

#### Artículo 28. *Economato.*

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

#### Artículo 29. *Ayuda para estudios.*

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

El importe de estas ayudas por becas será de 11.400 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.

#### Artículo 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.

El tope máximo de préstamo será de 500.000 pesetas.

#### Artículo 31. *Reconocimiento médico.*

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

#### Artículo 32. *Ayuda para trabajadores en período de enfermedad o accidente laboral.*

Como durante la situación de enfermedad o accidente laboral, 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 laboral: 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.

#### Artículo 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, según las 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 34. *Lote de Navidad.*

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

#### Artículo 35. *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 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.

#### Artículo 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 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.

**Artículo 37. Productores con hijos deficientes.**

Los trabajadores que tengan hijos deficientes percibirán una ayuda especial mensual en cada caso, complementaria a las prestaciones oficiales y/o Seguridad Social, fijándose su importe en 20.000 pesetas. Para poder percibir dicho importe, deberán justificarlo con la tarjeta oficial de la Seguridad Social.

**Artículo 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 de salario por cada año completo de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades. La solicitud por escrito para poderse acoger al contenido de este artículo, deberá 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 se abonará una mensualidad.

**Artículo 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 anorack 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.

**Artículo 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****Artículo 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 han tenido en cuenta, con carácter general, al establecer las retribuciones que se asignan a cada categoría, por lo que no procede el abono de ningún complemento salarial específico por estos conceptos.

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

**Artículo 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.

**Artículo 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 14 mensualidades, y un módulo de pago por quinquenios vencidos, fijando su importe en 3.250 pesetas.

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

**Artículo 44. Pagos extraordinarios.**

Durante el presente Convenio se establecen únicamente dos pagos extraordinarios 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.

**Artículo 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 reducirlos todo lo posible; pero dentro de los límites previstos por la ley, puede seguir ofreciéndolos 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 1.035 pesetas.

**Artículo 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 12 pagas ordinarias mensuales de 5.750 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 tendrán 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.

**Artículo 47. Complemento comercial para el personal administrativo.**

A todo el personal administrativo y de almacén se le abonará un «complemento comercial» fijo, en las 12 pagas ordinarias mensuales, a razón de 7.510 pesetas.

Artículo 48. *Primas.*

A.1 Taller de repintado: El valor del punto normal será de 1,11 pesetas, y el de sobreproducción será de 1,11 pesetas.

A.2 Nave de llenado y chófer repartidor de gas: El valor de las tarifas normales de producción y sobreproducción, dentro de la jornada, así como fuera de ella, queda establecida en los siguientes cuadros:

**Prima de producción año 1995 (máquina automática)**

*Plantas de llenado de Manises, Dos Hermanas, La Coruña, Mengibar, Lorquí y Estella*

Equipo nave llenado	Producción hora exigida	Normal	Tarifa por botella	
			Sobreproducción	
			Dentro jornada	Fuera jornada
1	100	0,88	1	19,03
2	260	0,88	1	14,64
3	410	0,87	1	13,92
4	529	0,87	1	14,38
5	726	0,86	1	13,10
6	864	0,74	1	13,22
7	988	0,74	1	13,48
8	1.112	0,74	1	13,68
9	1.236	0,74	1	13,86
10	1.360	0,74	1	13,99

**Prima de producción año 1995 (máquina automática)**

*Plantas de llenado de Villaverde y Hospitalet*

Equipo nave llenado	Producción hora exigida	Normal	Tarifa por botella	
			Sobreproducción	
			Dentro jornada	Fuera jornada
1	114	0,88	1	17,14
2	296	0,88	1	13,21
3	467	0,87	1	12,56
4	603	0,87	1	12,97
5	827	0,86	1	11,81
6	985	0,74	1	11,91
7	1.126	0,74	1	12,17
8	1.268	0,74	1	12,32
9	1.409	0,74	1	12,49
10	1.550	0,74	1	12,61

**Primas de transportistas propios por reparto de gas año 1995**

Plantas	Áreas	Ventas Normales por ruta	Tarifas por botella (907 + 1/2 901)		
			Dentro de Jornada (1)	Fuera de Jornada (2)	Sábados y festivos
			Villaverde	Madrid	450
Hospitalet	Barcelona «C»	600	5,28	11,39	17,28
Hospitalet	Barcelona «P»	700	5,28	11,39	17,28
Hospitalet	Lérida	450	5,28	11,39	17,28
Hospitalet	Gerona	450	5,28	11,39	17,28
Santander	Santander	300	5,28	11,39	17,28
Mallorca	Mallorca	300	5,28	11,39	17,28
Tenerife	Tenerife	300	5,28	11,39	17,28

(1) Esta tarifa se aplicará a todas las cargas vendidas en cantidad inferior, igual o superior a la carga del camión máxima

(2) Esta tarifa se aplicará a las cargas vendidas en jornada extraordinaria, siempre que, previamente, se haya vendido en jornada normal la carga máxima del camión.

Artículo 49. *Liquidación de gastos de viajes.*

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.

Artículo 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 doce pagas extraordinarias, la cantidad de 2.750 pesetas.

Artículo 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.

Artículo 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 doce pagas ordinarias mensuales, teniendo un valor máximo de 9.850 pesetas.

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

Artículo 53. *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 en el sueldo base, previa comunicación, por escrito, del Jefe de Planta o Jefe del centro de trabajo, al Departamento de Personal.

Artículo 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 VIII Convenio que entra en vigor el 1 de enero de 1995 para jornadas de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo, año 1995**

Categorías y cargos internos	Salario anual (SA)	Salario Mensual
		SM = $\frac{SA}{14}$
Jefes 1. <sup>a</sup> Administrativos	2.730.000	195.000
Jefes 2. <sup>a</sup> Administrativos	2.436.000	174.000
Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativos	2.170.000	155.000
Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativos	2.016.000	144.000
Auxiliares Administrativos	1.750.000	125.000
Encargados de Almacén	2.198.000	157.000
Almaceneros	1.904.000	136.000
Capataz	1.918.000	137.000
Chófer	1.834.000	131.000
Chófer repartidor de gas	1.470.000	105.000
Jefes de Equipo	1.904.000	136.000
Oficial 1. <sup>a</sup> Operario	1.904.000	136.000
Especialistas	1.792.000	128.000
Especialistas de Servicios	1.792.000	128.000
Peones	1.638.000	117.000

**ANEXO II**

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

- Artículo 29. *Ayuda para estudios.*
- Artículo 36. *Invalidez total o muerte de un trabajador.*
- Artículo 37. *Productores con hijos deficientes.*

- 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

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**16227** *RESOLUCION de 30 de mayo de 1995, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la autorización a la estructura de protección marca «Antonio Carraro», modelo TS 09, tipo bastidor de dos postes adelantado, válida para los tractores que se citan.*

A los efectos de la autorización preceptiva para la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola, de los «tractores agrícolas» y sus «estructuras de protección para casos de vuelco», de acuerdo con lo establecido en las Ordenes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de 27 de julio de 1979 y de 28 de mayo de 1987, y vista la aceptación previa del Ministerio de Industria y Energía, según se estipula en el Real Decreto 2028/1986, de 6 de junio,

Esta Dirección General resuelve autorizar la estructura de protección marca «Antonio Carraro», modelo TS 09, tipo bastidor de dos postes adelantado, válida para los tractores:

- Marca «Antonio Carraro», modelo Tigron 5500 4 × 4, versión 4RM.  
 Marca «Antonio Carraro», modelo Tigron 3700, versión 4RM.

El número de homologación asignado a la estructura es el e2-VS2-001.

Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión, o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente autorización para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado al respecto en las disposiciones mencionadas.

Madrid, 30 de mayo de 1995.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.

**16228** *RESOLUCION de 30 de mayo de 1995, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores marca «John Deere», modelo 8400.*

A los efectos de la autorización preceptiva para la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola, de los tractores que se citan, con homologación CEE número de recepción e1-74/150-0017, según lo dispuesto en la Directiva 74/150/CEE, y en virtud de lo establecido en el Real Decreto 2028/1986 y en las Ordenes del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de 14 de febrero de 1964, de 27 de julio de 1979 y de 28 de mayo de 1987,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Autorizar la inscripción en los Registros Oficiales de Maquinaria Agrícola de los tractores marca «John Deere», modelo 8400.

Segundo.—La potencia de inscripción de dichos tractores no ha sido establecida al no haber sido declarada por el fabricante.

Tercero.—Los citados tractores deberán ir equipados con la estructura de protección marca «John Deere», modelo SG 052, tipo cabina con una puerta, con contraseña de homologación número e1-79/622-0012.

Cuarto.—Los mencionados tractores quedan clasificados en el subgrupo del anexo de la Resolución de esta Dirección General, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 22 de enero de 1981, por la que se desarrolla la Orden de 27 de julio de 1979, sobre equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para caso de vuelco.

Madrid, 30 de mayo de 1995.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.

**16229** *RESOLUCION de 6 de junio de 1995, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección, marca «Fendt», modelo D (311/312), tipo cabina con dos puertas, válida para los tractores que se citan.*

A solicitud de don José Carlos Herráez González y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco,

Primero.—Esta Dirección General resuelve ampliar y actualizar la homologación de la estructura de protección:

Marca: «Fendt». Modelo: D (311/312). Tipo: Cabina con dos puertas, y hace pública su validez para los tractores.

Marca: «Fendt». Modelo: Farmer 311. Versión: 4RM.

Marca: «Fendt». Modelo: Farmer 312. Versión: 4RM.

Marca: «Fendt». Modelo: Favorit 514C. Versión: 4RM.

Segundo.—El número de homologación asignado a la estructura es EP2/9432.a (3).

Tercero.—Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el código IV OCDE, método estático, por la Estación de Ensayos de la DLG Frankfurt (Alemania), y las verificaciones preceptivas por la Estación de Mecánica Agrícola.

Cuarto.—Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden mencionada.

Madrid, 6 de junio de 1995.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.

**16230** *RESOLUCION de 6 de junio de 1995, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección, marca «Lander», modelo M 600-2, tipo bastidor de dos postes atrasado, válida para los tractores que se citan.*

A solicitud de «Andrés Hermanos, Sociedad Anónima» y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco,

Primero.—Esta Dirección General resuelve y hace pública la homologación de la estructura de protección:

Marca: «Lander». Modelo: M 600-2. Tipo: Bastidor de dos postes atrasado, válida para los tractores:

Marca: «Lander». Modelo: 734 DT. Versión: 4RM.

Marca: «Lander». Modelo: 628 DT. Versión: 4RM.

Marca: «Lander». Modelo: 621 DT. Versión: 4RM.

Segundo.—El número de homologación asignado a la estructura es EP6b/9519.a (3).

Tercero.—Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el código VII OCDE, método estático, por la Estación de Mecánica Agrícola, que ha efectuado asimismo las verificaciones preceptivas.

Cuarto.—Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden mencionada.

Madrid, 6 de junio de 1995.—El Director general, Francisco Daniel Trueba Herranz.