

nueva adjudicación de ayudas con cargo al Fondo Nacional del P. I. O.

Si el peticionario tuviere hermanos estudiantes de Educación Universitaria deberán consignarse los ingresos de éstos, en caso de que los tuvieren, sea cual fuere el concepto por el que los perciban.

Los signos externos de índole económica se valorarán, asimismo, por las Comisiones Provinciales de Promoción Estudiantil.

1.2. Deducciones.

Al total de ingresos familiares se aplicarán las siguientes deducciones:

1.2.1. Por razón de estudios:

Por cada hijo estudiante se aplicará un descuento de pesetas 8.000.

No se aplicará deducción alguna si un hijo cursa estudios fuera de la localidad, existiendo Centro docente de igual grado o nivel en la misma, excepto que se trate de un Centro de Educación Especial.

1.2.2. Por actividades laborales:

Los ingresos de los hijos mayores de veintitrés años tendrán en el cómputo general una deducción del 50 por 100 del total.

1.2.3. Por pertenecer a familia numerosa.

Por cada hijo soltero que conviva en el domicilio familiar, 2.500 pesetas anuales.

1.2.4. Por tener otros hijos subnormales:

Si además del subnormal para el que se solicite la ayuda hay otro más, se aplicará un descuento de 50.000 pesetas; si son más, 100.000 pesetas por cada uno de ellos.

1.2.5. Por gastos extraordinarios:

Se aplicará una deducción del 50 por 100 de esos gastos extraordinarios. Estos pueden referirse a casos de enfermedad no atendidos por Entidades públicas o privadas, u otras situaciones excepcionales, siempre que se justifiquen adecuadamente ante la Comisión Provincial de Promoción Estudiantil.

1.3. Módulo personal:

Aplicando, en su caso, al total de ingresos familiares las deducciones anteriores, la cifra resultante se dividirá entre los miembros de la familia computables, a efectos de hallar la renta por persona y año.

Son miembros computables:

- El padre y la madre.
- El solicitante.
- Los hermanos solteros, menores de veintitrés años, que convivan en el domicilio familiar.
- Los ascendientes de los padres que justifiquen adecuadamente su dependencia económica y residencia en el mismo domicilio durante el año anterior a la petición.

En caso de concesión de ayuda, el padre o representante legal del becario deberá presentar su documento nacional de identidad y el libro de familia.

2. Baremos generales

La valoración de las circunstancias personales, familiares y económicas por las cuales habrán de puntuar las Comisiones Provinciales, se ajustarán al siguiente baremo:

	Puntos
Edad:	
3 - 5 años	6
6 - 14 años	10
15 - 18 años	7
19 - 21 años	2
Situación familiar:	
Huérfano total o abandonado por los padres o ambos padres incapacitados para el trabajo	10
Huérfano de padre o incapacitado éste para el trabajo o con abandono de familia	9
Idem, Id. de la madre	7
Por cada hermano deficiente o incapacitado para el trabajo	5
Nivel de ingresos familiares anuales per cápita:	
Ingresos hasta 50.000 pesetas anuales	10
De 50.001 a 60.000	9
De 60.001 a 65.000	8
De 65.001 a 70.000	7
De 70.001 a 75.000	6
De 75.001 a 80.000	5
De 80.001 a 85.000	4
De 85.001 a 90.000	3
De 90.001 a 95.000	2
De 95.001 a 100.000	1

Cuando el nivel de ingresos anuales familiares per cápita sea superior a 100.000 pesetas quedará excluido el peticionario, a efectos de concesión de ayuda.

Se podrán asignar discrecionalmente de uno a diez puntos en los casos en que se considere justificado tener en cuenta situaciones especiales no previstas en cuanto, antecede o que, estándolo, presenten peculiaridades que aconsejen una decisión de esta naturaleza. En este supuesto, deberá hacerse constar específicamente en el acta de selección cada caso en concreto, exponiendo, además de los datos del solicitante, todas las circunstancias que motiven la excepcionalidad de puntuación extraordinaria.

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

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 27 de julio de 1976.—El Presidente, P. D., el Director general, Joaquín Benítez Lumbreras.

Ilmos. Sres. Director general del Instituto Nacional de Educación Especial y Delegados provinciales del Ministerio de Educación y Ciencia.

MINISTERIO DE TRABAJO

17433

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima».

Ilmo. Sr.: Visto el expediente del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, S. A.», y

Resultando que con fecha 19 de febrero de 1976 tuvo entrada en esta Dirección General oficio de la Presidencia del Sindicato Nacional de Transportes y Comunicaciones, con el que se remitía para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, entre la mencionada Empresa y su personal, suscrito el día 28 de enero de 1976, previas las negociaciones correspondientes por la Comisión Deliberadora designada al efecto, con la finalidad de que se le diera curso legal para su homologación; no obstante, con fecha 9 de marzo de 1976 se devolvió a dicha Presidencia el mencionado Convenio Colectivo Sindical a fin de que por la citada Comisión Deliberadora se considerara la adecuación de su artículo 17 a la normativa vigente sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, a la vez que se interesaba de la mencionada Presidencia la remisión de parte de la documentación complementaria del referido expediente, por lo que, una vez celebrada por la Comisión Deliberadora del presente Convenio la consiguiente reunión al efecto, en fecha 31 de marzo de 1976, se remitió a esta Dirección General por la citada Presidencia acta de la misma en fecha 23 de abril de 1976, si bien y a pesar de remitirse asimismo en esta fecha determinada documentación relativa al presente expediente, se volvió a interesar de aquella, en fecha 30 de abril de 1976, la remisión de parte de la susodicha documentación a fin de completar la existente en el mismo, documentación que tuvo entrada en esta Dirección General el 20 de mayo de 1976;

Resultando que al concurrir en el citado Convenio las circunstancias que se mencionan en el artículo 1.º del Decreto 696/1975, de 8 de abril, prorrogado por el Decreto 2931/1975, de 17 de noviembre, con supresión del plazo previsto para su homologación, fue elevado al Consejo de Ministros, previo informe de la Comisión, a que se refiere el artículo 3.º del mencionado Decreto de 8 de abril de 1975, el cual en su reunión de 2 de julio de 1976 dio su conformidad al mismo, si bien con las siguientes limitaciones: 1. El incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, se fija en el 15,39 por 100, equivalente al del índice del coste de vida en los doce meses precedentes y dos puntos, menos el 0,71 por 100 por vacaciones, incremento que se adicionará, sin absorción ni compensación, a los salarios que vinieran percibiéndose en diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados; y 2. La eventual repercusión en precios requiere autorización;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el presente Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, no observándose en él violación a norma alguna de derecho necesario, así como haber dado su confor-

alidad al mismo el Consejo de Ministros en su reunión del día 2 de julio de 1976, si bien con las limitaciones consignadas en el segundo resultando de la presente;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, S. A.», y sus trabajadores, con las siguientes limitaciones: 1. El incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, se fija en el 15,39 por 100, equivalente al del índice de coste de vida en los doce meses precedentes y dos puntos, menos el 0,71 por 100 por vacaciones, incremento que se adicionará, sin absorción ni compensación, a los salarios que vinieran percibiéndose en diciembre de 1975, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados; y 2. La eventual repercusión en precios requiere autorización.

Segundo.—Su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora que lo suscribió, a la que se hará saber, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, ya citada, que por tratarse de resolución aprobatoria no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

Lo que digo a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 3 de julio de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE EMPRESA DE AUTOPISTAS, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S. A.

Preámbulo

Las deliberaciones del presente Convenio Colectivo han estado presididas por el común propósito de mejorar las condiciones laborales, incrementar la productividad de la Empresa, integrar en una comunidad de intereses a los elementos personales que intervienen en la prestación del servicio y mejorar la calidad de éste teniendo en cuenta el carácter público del mismo, que en ocasiones exige una estructuración de la relación laboral de naturaleza peculiar.

La consecución de los objetivos que anteceden ha sido preocupación constante de las partes integrantes de la Comisión Deliberadora, en cuyo seno han sido discutidas y analizadas las respectivas propuestas formuladas, llegándose al texto unitario que constituye el presente Convenio, en el que quedan recogidas las características y condiciones por las que se regirá la relación laboral durante el período de su vigencia.

Tras la presentación de «Propuesta razonada de Convenio Colectivo» que el Jurado debía dirigir a la Organización Sindical como trámite previo a las negociaciones, la Comisión Deliberadora centró su actividad en el estudio y análisis de una propuesta presentada por la Empresa en la que, sin olvidar el fundamental aspecto económico, se reflejaba el deseo de resolver distintas cuestiones surgidas de la cotidiana actividad y que podían incluirse en el conjunto de prestaciones y mejoras propias de todo Convenio.

Desde el primer momento entendieron ambas partes que era preciso solventar la desigualdad de trato que significaba la vigencia del artículo 23 del anterior Convenio Colectivo.

Para resolver dicho problema, la Empresa incluyó en su propuesta una solución que, si bien significaba la asunción por cada interesado de las cuotas de Seguridad Social y del Impuesto de Rendimiento del Trabajo Personal, iba encaminada a beneficiar, ya de entrada, a las remuneraciones más bajas y aún de forma más acusada en el futuro, congruentemente con la política social y fiscal señalada por la Administración, que tiende a una mayor imposición de las rentas más altas en beneficio de las más bajas. Además, dicha propuesta, huyendo de los incrementos de carácter genérico, contemplaba aspiraciones del personal en aspectos concretos de la relación laboral, incrementando las percepciones individuales en atención a criterios de funcionalidad y, buscando a la vez solventar diferencias de retribución entre quienes realizan trabajo de igual valor, conseguir un efectivo aumento de la productividad. El enfoque de la Empresa, al ser analizado por la representación social, no consiguió su aprobación por entender ésta, con el respaldo de una mayoría del personal, que de forma preferente debía conseguirse la aspiración de liberar a todo el personal del actual Impuesto de Rendimiento del Trabajo Personal y cuotas de la Seguridad Social, aun cuando la consecución de tal objetivo implicase la renuncia a otros beneficios y aspiraciones sometidos inicialmente a debate en las deliberaciones.

Es ante la firme voluntad del personal, plenamente consciente de su propósito, que la Empresa, aun creyendo que su enfoque implicaba una mejor orientación de carácter social, accedió a negociar sobre otra propuesta formulada por la representación social y en base a la cual ha sido elaborado el presente Convenio.

Por otra parte, la Empresa, con el deseo de mantener los actuales equipos de colaboradores, aumentar los índices de productividad y racionalizar el servicio con criterios de economía y eficacia, ha expresado su propósito, recogido en el Convenio, de fomentar actividades propias de autopistas, acogiendo servicios comunes con otras concesionarias o empresas relacionadas o vinculadas a la propia; constituyendo ello una de las contraprestaciones del personal que probablemente permita no sólo el pleno empleo, sino también la absorción de los mayores costos del Convenio Colectivo, sin que ello signifique modificación del vínculo laboral ni alteración de la normativa vigente en materia de traslados y ubicación del personal, temas todos ellos extensamente debatidos.

Resalta, pues, el elevado nivel de mutua comprensión por parte de los componentes de la Comisión deliberante, que ha presidido en todo momento los debates negociatorios, así como la intención de la Empresa de ir situando las condiciones contractuales de sus colaboradores en la línea de la máxima aceptación por parte de los mismos, intenciones y propósitos que quedan recogidos en el texto del Convenio Colectivo como deseo general del personal.

Artículo 1.º *Ambitos personal y territorial*.—El presente Convenio afectará al personal fijo de «Autopistas, Concesionaria Española, S. A.», que actualmente tenga suscrito contrato laboral con la Empresa. El personal que preste sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado, o que esté sujeto a cualquier otra modalidad contractual que no confiera el carácter de permanencia mencionado al principio, se regirá por lo que establezca su contratación.

El Convenio regirá en todas las zonas o centros de trabajo de la Empresa que durante su vigencia estén establecidos o se establezcan en las provincias de Barcelona, Tarragona y Gerona y en todas aquellas otras que pueda desarrollar su actividad, sin que ello signifique modificación del vínculo laboral ni alteración de la normativa vigente en materia de traslados y ubicación del personal.

Art. 2.º *Vigencia*.—El presente Convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, a partir del día 1 de enero de 1978.

Art. 3.º *Duración y prórrogas*.—El plazo de duración del Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1977, prorrogándose de año en año por tácita reconducción.

Art. 4.º *Prórroga tácita*.—La prórroga considerada en el artículo anterior operará automáticamente si con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración, o a la finalización de una de sus prórrogas, no se denuncia el Convenio en la forma reglamentariamente establecida; en cuyo caso se estará a lo que establece la Ley 38/1973, de 19 de diciembre.

Art. 5.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos y demás disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiera algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecten.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas, todo ello bajo el amparo de lo dispuesto en el artículo 10, párrafo 2, de la Orden de 22 de noviembre de 1973, como desarrollo del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre la ordenación del salario.

Expresamente, y como única excepción a lo que antecede, no regirá este principio para aquellos supuestos de normas venideras que pudieran afectar de forma más beneficiosa, en cómputo anual y por tiempo de trabajo efectivo, los regímenes horarios pactados y que se reflejan en el artículo 10.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Art. 7.º *Comisión Paritaria*.—Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje en los problemas y conflictos que le sean sometidos por las partes.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la respectiva conciliación sindical.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdiccio-

nes administrativas y contenciosas previstas en la Ley de Convenios Colectivos y demás disposiciones concordantes.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical competente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista previamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas, salvaguardando en todo momento el derecho de accionar ante dichas jurisdicciones dentro de los plazos establecidos en la norma.

Las representaciones económica y social de la Comisión de Liberación del Convenio designan como componentes de la Comisión Paritaria a aquellos de sus miembros que a continuación se expresan:

Representación económica	Representación social
D. Joaquín Albá.	D. Angel Brau.
D. Pedro Alba.	D. Pedro Carbonell.
D. Francisco Brú.	D. Víctor Casanovas.
D. Joaquín Bruguera.	D. José Castaño.
D. Juan María Compte.	D. José María Cenera.
D. José María Fabregat.	D. Alonso Fernández.
D. Juan Fisse.	D. Francisco Ferré.
D. José Fossas.	D. Juan Antonio Iglesias.
D. Juan Gaseni.	D. ^a Adela Losa.
D. Esteban Masifern.	D. José Montes.
D. Luis María Roses.	D. Antonio Obiols.
D. José Vicente Solano.	D. Salvador Parra.

Art. 8.º *Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.*—Las vacantes, cuando su provisión sea necesaria, y los nuevos puestos de trabajo se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

1.º Como regla general se recurrirá al personal de la Empresa.

2.º Se tendrán en cuenta, además de la acreditada capacidad para el puesto, los siguientes factores:

- Haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar.
- El contenido de la hoja de servicios.
- La antigüedad.

La contratación exterior tendrá carácter de excepcionalidad, recurriéndose a ella cuando la índole del trabajo a desempeñar o los títulos, conocimientos, especialización o cualidades personales del candidato justifiquen su utilización.

Art. 9.º *Suplencia y nuevos puestos de trabajo.*—A todo productor que se le asignen las funciones correspondientes a una categoría profesional superior, se le deberá abonar, desde el primer día, la diferencia de retribución entre ambas categorías. En todo caso, la retribución, plazo y demás condiciones en que haya de desenvolverse la prestación podrán ser objeto de libre acuerdo entre el empleado y la Empresa.

Por razones justificadas podrán empleado y Empresa prorrogar conjuntamente el plazo establecido.

Art. 10. *Jornada laboral.*—Los totales horarios anuales correspondientes a cada uno de los Servicios que más abajo se indican (Peaje, Mantenimiento de Maquinaria, Centro de Comunicaciones, Operación y Mantenimiento, Control de Peaje y todos los servicios de las Oficinas Centrales) serán el resultado de multiplicar los días efectivos de trabajo por el número de horas de trabajo diario —que en ningún caso rebasa los límites máximos autorizados— y que determinarán, independientemente para cada Servicio, el punto de partida para posibles modificaciones que pudieran pactarse en lo sucesivo.

Teniendo en cuenta las particulares características de los distintos Servicios de la Empresa, la jornada laboral se distribuirá de la siguiente forma:

Personal de Peaje.—Desarrollando ciclos de cinco días, de los cuales uno será de descanso; se efectuará una jornada de ocho horas por cada día de servicio.

Personal de Mantenimiento Maquinaria de Peaje.—Los ciclos a desarrollar serán de cinco días, de los cuales uno de ellos será de descanso, debiendo tener en cuenta que, dentro del tercer ciclo de cada grupo de tres, el número de días de descanso será de dos (4:1, 4:1 y 4:2). Dentro de este régimen, la jornada por día de servicio será de ocho horas treinta minutos.

Personal del Centro de Comunicaciones.—Se regirá por ciclos de ocho días, de los cuales dos de ellos serán de descanso, realizándose una jornada de trabajo de ocho horas treinta minutos por día de servicio.

Personal del Servicio de Operación y Mantenimiento.—De igual forma, el personal de este Servicio desarrollará su jornada laboral en ciclos de ocho días, dos de los cuales serán de

descanso. Realizará una jornada de trabajo diario de ocho horas y media, que llevará comprendida la media hora de descanso por horario ininterrumpido, con la salvedad que dicha media hora se efectuará, de acuerdo con lo convenido, transcurridas las ocho horas primeras de la jornada, al igual que los Servicios de Maquinaria de Peaje y Centro de Comunicaciones.

Personal del Servicio de Control de Peaje.—Independientemente de la ubicación del centro de trabajo correspondiente al personal del Servicio de Control de Peaje, actualmente con sede en las Oficinas Centrales, los empleados adscritos al mismo distribuirán su horario de trabajo sobre un total efectivo igual al que resulte para los Servicios anteriores.

La jornada diaria, a efectos de control de asistencia, procurará adaptarse a la que se realice en las Oficinas Centrales, en el bien entendido que ello no significará en ningún momento vinculación con el régimen establecido para el personal de aquel centro, ya que el desarrollo del cómputo anual horario, así como el régimen de descansos, queda supeditado, dentro del máximo de horas establecido, a las necesidades del trabajo, cuya atención encauzará, planificará y coordinará con otros Servicios el responsable del Departamento.

No obstante la flexibilidad horaria que se desprende de lo anterior, se establece que, a efectos de contabilización, las jornadas transcurridas en situación de baja —por enfermedad o accidente—, ausencia justificada o disfrute del período vacacional se entenderá de ocho horas, sea cual fuere el momento del año en que se produjeran.

Personal de las Oficinas Centrales.—Para el personal con centro de trabajo en las Oficinas Centrales y que por la índole de su trabajo no deba acogerse a alguno de los supuestos anteriores se establece un régimen de trabajo distribuido en semanas normales, desarrollando en cuanto se refiere al régimen de descansos y festivos lo preceptuado en el calendario oficial publicado por el Ministerio de Trabajo. Dicha jornada de trabajo se totaliza en cuarenta y dos horas y media, las cuales, y a efectos de recuperar las horas correspondientes a la jornada del sábado, se distribuyen en una jornada diaria de ocho horas y media, repartidas entre la mañana y la tarde y con un intervalo para el almuerzo del mediodía.

Art. 11. *Vacaciones.*—El período de vacaciones será de veinticinco días naturales, que por regla general se disfrutará en forma ininterrumpida, si bien por necesidades del servicio o conveniencia del trabajador y la Empresa podrán fijarse períodos discontinuos de vacaciones.

Teniendo en cuenta que el servicio que presta la Empresa tiene el carácter de público y que la mayor afluencia de usuarios se produce precisamente en verano, el personal de Explotación y el directamente relacionado con ella disfrutará sus vacaciones en el período anual comprendido entre el 15 de septiembre y 15 de junio. Sin embargo, la Dirección hará lo posible para facilitar a los trabajadores el período de vacaciones en la temporada en que, dentro de los límites fijados, cada uno desee disfrutarlo, dando las facilidades que la situación permita y sin perjuicio de que en el momento de establecer los turnos de trabajo el responsable de su confección tenga en cuenta la distribución vacacional hecha en el año anterior para asignar a cada productor las fechas de su disfrute.

El personal con una antigüedad superior a los cinco años verá incrementado su período de vacaciones en la forma que establece la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes.

Art. 12. *Calendario laboral.*—El calendario laboral vendrá determinado por los ciclos de trabajo y descanso citados en el artículo 10.

Para el personal de las Oficinas Centrales que puedan seguirlo tendrán el carácter de festivos la total jornada del Jueves Santo y el 24 y 31 de diciembre a partir de la terminación de la jornada matinal. Además, por acuerdo del Jurado y la Empresa, se dotará de carácter festivo a un día laborable al año situado entre dos jornadas festivas.

La Empresa se reserva el derecho a la recuperación de las festividades que tengan tal carácter, si bien no hará uso de esta facultad durante la vigencia de este Convenio, siempre que la recuperación implicara prolongar la jornada más de ocho horas treinta minutos. Sin embargo, la no utilización de dicha facultad durante el período señalado no supone renuncia alguna de derechos frente a posibles modificaciones legales que supriman o reduzcan en alguna medida el número de festividades, recuperables o no, o condicionen en forma distinta su disfrute o compensación.

Art. 13. *Horario flexible.*—Con efectos de 1 de febrero de 1976, en cuantas dependencias de las Oficinas Centrales la característica del trabajo lo permita se implantará, a título experimental y supeditado a los resultados que del mismo se obtengan, la modalidad de horario de trabajo flexible, de conformidad con el programa que antes de dicha fecha se fijará y que determinará con claridad las horas de posible flexibilidad y las de obligada presencia.

Las diferencias que puedan producirse en menos respecto al horario pactado para un determinado mes podrán ser recuperadas en el mes siguiente, dentro de unos límites de tolerancia que se reflejarán en la correspondiente norma.

Aquellas horas que excedan de la referida cantidad admitida serán sometidas a descuento por valor de su precio normal.

Ello no excluye, en los casos reincidentes, la posibilidad de imposición de aquellos correctivos que puedan corresponder reglamentariamente por incumplimiento de horario.

El mencionado ensayo, con el propósito de convertirlo en realidad permanente, lleva implícito el cumplimiento riguroso de las normas que para registrar la presencia del personal en la Empresa existen en la actualidad y que quedan reflejadas con absoluta claridad en el correspondiente apartado del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 14. *Turnos fraccionables.*—Particularmente, y de forma concreta para el personal del Servicio de Peaje con la categoría de Cobrador y sin perjuicio de poder ser aplicable a los empleados con servicio en la autopista, se establece la modalidad de jornada de trabajo en turno fraccionado, ampliable incluso a la denominada modalidad de «jornada de trabajo a disposición». Consiste la primera de las modalidades en alterar de común acuerdo Empresa y empleado, y en forma bien transitoria, bien permanente, el horario de trabajo contractualmente establecido, sin que ello pueda significar en ningún caso la alteración de lo establecido en cuanto a jornada máxima legal se refiere, y si así fuera por necesidades del servicio, con las contraprestaciones por jornada extraordinaria, estableciendo jornada de mañana, tarde y noche y en las horas que a conveniencia del servicio se pactasen, con la contraprestación económica de una remuneración complementaria de un 25 por 100 respecto a la retribución correspondiente al horario que se altera.

En cuanto al segundo sistema, de mayor liberalidad todavía, el pacto debe consistir en una disponibilidad absoluta, también siempre dentro de los márgenes legales, que se determinará previamente para anticipado conocimiento del interesado y que reportará un incremento salarial del 40 por 100 sobre el horario normalmente atribuido.

Art. 15. *Premio de asiduidad.*—Los trabajadores que se hayan distinguido en su asistencia al trabajo, sin haber incurrido en ausencias distintas a la señaladas en la Ley, se harán merecedores a tres días de permiso remunerado.

El premio se concederá siempre en función de las asistencias del año anterior; por ello, una vez merecido, no influirán en su aplicación las ausencias observadas en el año de disfrute, las consecuencias de las cuales recaerán siempre en el año próximo.

El no disfrute del premio por parte del trabajador durante el período anual que corresponda se entenderá como renuncia al mismo, sin que quepa posponerlo a los años posteriores ni acumularlo a los sucesivos premios que pueda merecer.

Todo trabajador vendrá obligado a utilizar previamente el premio de asiduidad, caso de haberlo merecido, para disfrutar permisos no previstos legalmente.

En principio, el momento del disfrute del premio, bien en su totalidad o por fracciones, queda al libre arbitrio del trabajador, si bien sometido siempre a la buena atención del servicio, por lo que su concesión en fechas «puente» o próximas a festividades oficiales que pudieran determinar un abandono importante del servicio quedará en cada caso concreto sometido a la decisión de Personal, previo informe del jefe responsable correspondiente. Igual criterio se seguirá en los casos en que se interese su acumulación al período de vacaciones reglamentario.

El trabajador deberá comunicar, salvo casos excepcionales, con antelación de diez días las fechas en que desea hacer uso del premio merecido.

La enfermedad no se considerará ausencia a efectos de concesión del premio de asiduidad, siempre que se presente la baja oficial correspondiente, sea cual sea la duración de la afección.

Art. 16. *Gratificaciones extraordinarias.*—A todo productor a quien legalmente correspondan le serán abonadas las gratificaciones extraordinarias correspondientes al 18 de julio y Navidad.

El importe de las mismas será el resultante de la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad de sueldo base, calificación puesto de trabajo, actividad y antigüedad.

Asimismo se establece una nueva gratificación extraordinaria de igual cuantía que las anteriores, con la misma base de cálculo que las citadas en el párrafo anterior, liquidable dentro de la segunda decena del mes de marzo de cada año y que absorbe en su totalidad, tanto en cuantía como en concepto, la denominada paga de beneficios, en el bien entendido que cualquier ampliación que por imperio de la Ley pudiera aparecer en lo sucesivo relativa al concepto de paga de beneficios o denominación asimilable se entenderá automáticamente comprendida y absorbida en la gratificación extraordinaria que en este Convenio se establece y que en este párrafo se comenta. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.º

Las gratificaciones extraordinarias serán, en cuanto a su cuantía proporcional al tiempo trabajado, liquidadas por el procedimiento que establece la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera.

Art. 17. *Régimen económico.*—A todo el personal que le sea de aplicación el presente Convenio se le actualizará su retribución incrementando a partir de 1 de enero de 1976 sus percepciones de conformidad con el porcentaje del incremento del índice del coste de vida que se ha venido utilizando hasta el

momento y que es el que determina y facilita el Instituto Nacional de Estadística, calculado en su promedio nacional.

La fórmula utilizada, igual que en anteriores ocasiones, es la que se obtiene utilizando los índices medios mensuales publicados; como se ha dicho, por el Instituto Nacional de Estadística.

Se entenderán por percepciones aquellas cantidades que de conformidad con lo prescrito en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre la ordenación del salario, se liquidan al empleado por los conceptos de salario base, calificación puesto de trabajo, actividad y antigüedad. Para el año 1977, y para todo el personal en general, la actualización mencionada en el párrafo primero de este artículo se efectuará en forma semestral, o sea, con efectos de 1 de enero y 1 de julio del año 1977, y además un incremento de tres puntos anuales, cuya distribución, por desecho general, se efectuará en forma lineal para todo el personal, pasando a incrementar el concepto de plus de actividad.

Con la actualización mencionada debe tenerse en cuenta que la liquidación de las gratificaciones extraordinarias se calculará en base a los periodos salariales a que correspondan las referidas gratificaciones, o sea que para el año 1977 las gratificaciones de marzo y julio se percibirán con los incrementos que hayan podido corresponder al día primero del primer semestre del año, en tanto que la de diciembre se liquidará incorporándole el posible incremento experimentado el primer día del segundo semestre del año.

Paralelamente a esta actualización salarial se han elaborado unas tablas de niveles de retribuciones por calificación de puestos de trabajo, que se contienen en el anexo número 1. Tales tablas salariales responden al código que por la calificación de su puesto de trabajo se ha atribuido a cada empleado, según puede verse en el anexo número 1 del Reglamento del Régimen Interior de Trabajo de la Empresa, aprobado por la Dirección General de Trabajo en fecha 27 de octubre de 1975 (que asimismo se une al Convenio señalado con el anexo número 2), y que coincidirá exactamente con el enunciado que figura en el recuadro del recibo mensual de retribución destinado a la categoría profesional.

La tabla referida (anexo número 1 de este Convenio) refleja los cuatro niveles económicos que caben en cada calificación de puesto de trabajo por los conceptos (bien mensual, bien anual) salario base más calificación de puesto de trabajo.

Las diferencias que puedan observarse con la total percepción de cada uno responden a conceptos individuales derivados de la antigüedad u otros aspectos contractuales reflejados en los correspondientes apartados del recibo mensual.

Las actualizaciones de las retribuciones a que dé lugar la aplicación del presente Convenio pasarán a incrementar el concepto actual de actividad. Esta norma regirá con los incrementos que se operen a partir de 1 de enero de 1977, puesto que la readaptación de los niveles salariales y que ha dado lugar a la tabla anexo número 1 se ha efectuado en base a enero de 1976, disponiendo para ello del incremento aplicado para este año, en el bien entendido de que éste sólo se ha dispuesto del 10 por 100 aplicado en enero en tanto la diferencia hasta la totalidad que determine el Instituto Nacional de Estadística se incrementará en el plus de actividad.

Art. 18. *Incremento productividad.*—La Empresa y sus colaboradores declaran como objetivos comunes la necesidad de mantener sus relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterio, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los productores y el desarrollo de la Empresa; y son conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad en la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios. Objetivos éstos a cuya consecución se comprometen.

Art. 19. *Extensión de colaboración.*—Se considera medio idóneo para conseguir algunos de los objetivos a que se refiere el artículo anterior el fomento de las actividades que se derivan de la concesión de autopistas, acogiendo, dentro de los servicios propios de la Empresa, aquellos otros que puedan resultar comunes con otras concesionarias o empresas participadas, cuyo ejercicio conjunto pueda significar una racionalización del servicio y una mayor economía y eficacia en su prestación. Por ello el personal, sin modificación de su vínculo laboral, con la Empresa, atenderá cuantos servicios propios de su categoría profesional se le encomienden, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de conciertos o colaboraciones convenidas con otras Empresas.

Art. 20. *Antigüedad.*—A efectos de cálculo se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971, modificada por Orden de 9 de julio de 1974, y en cuanto a su aplicación, al Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, y el articulado de la Orden de 22 de noviembre de 1973 para su desarrollo.

La Empresa podrá en cualquier momento proceder a la anotación en los recibos de salarios de los importes de la antigüedad previstos en la vigente Ordenanza Laboral y en la Orden de 9 de julio de 1974, mediante la absorción del concepto

denominado «Actividad» en la parte que sea necesaria, ya que ello no significa sino la normalización de un concepto retributivo y en modo alguno un mayor coste económico para la Empresa.

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—Al personal con ciclos de trabajo especiales, particularmente al encuadrado en servicios de la autopista y en régimen horario de turno continuado, la consideración de hora extraordinaria festiva sólo regirá cuando las que efectúe coincidan en el día de descanso que le corresponda individualmente, no rigiendo, por tanto, en el caso de este personal la distribución del normal calendario oficial laboral del Ministerio de Trabajo ni la Ley de Descanso Dominical.

Para el personal de las Oficinas Centrales las horas trabajadas los sábados hasta las trece treinta no tendrán carácter festivo.

A efectos de economía administrativa, y de común acuerdo ambas partes, se pactan para cada uno de los niveles correspondientes a la calificación de puestos de trabajo del anexo número 2 los precios de horas extraordinarias fijados en el anexo número 3, cuya localización individual se efectuará hallando en dicho anexo el valor que corresponda a los conceptos salario base y calificación puesto de trabajo especificados en el recibo salarial.

Habida cuenta la actualización salarial que se previene para el año 1977, la tabla de importe de horas extraordinarias se modificará incorporándosele el índice del coste de vida que corresponda.

Si preceptos legales aparecidos con posterioridad a este Convenio modificaran bien el actual procedimiento de cálculo, bien el porcentaje de aplicación, la Empresa procederá a efectuar un nuevo cálculo que se ajuste a lo que se disponga en aquel momento.

Art. 20. *Traslados.*

Destacamentos.—Se considera destacamento el desplazamiento a lugar de trabajo distinto del de residencia habitual por un tiempo no superior a tres meses. Los gastos que de tales desplazamientos se deriven serán indemnizados de acuerdo con el régimen establecido en el artículo 26.

Traslados definitivos.—Se considera como traslado definitivo el superior a tres meses. Los cambios de residencia que por este motivo se originen obedecerán, siempre que ello resulte posible, a un régimen de voluntariedad, si bien se podrá imponer el traslado con carácter forzoso cuando no se dé esta condición o cuando así lo exijan las necesidades del servicio, tal como prevé el Reglamento de Transportes por Carretera. Se concederá la atención necesaria para la permanencia en el actual puesto de trabajo a las condiciones de la familia y antigüedad que reúnan los productores susceptibles de ser trasladados.

El trabajador trasladado forzosamente será resarcido por los siguientes conceptos:

- Gastos de viaje propios y de familiares a su cargo.
- Traslado de mobiliario y enseres.
- Abono de una indemnización calculada aplicando un porcentaje del 30 por 100 sobre las 150.000 primeras pesetas de retribución anual, un 20 por 100 sobre las 150.000 segundas y un 10 por 100 de 300.000 en adelante.

Con independencia de cuanto se dice anteriormente, la Empresa, en aquellos traslados que puedan producirse a partir de la vigencia del presente Convenio, estará en cuanto a la ayuda de vivienda se refiere a lo que preceptúa la modificación 17 que afecta al artículo 102 de la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera.

Art. 23. *Quebranto moneda.*—Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores de Peaje» percibirán un importe de 12 pesetas por hora trabajada como compensación a las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones, al tiempo necesario para prepararse hasta acudir a la cabina y como compensación asimismo del tiempo preciso para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos.

Art. 24. *Ayuda para formación y perfeccionamiento.*—La Empresa, de acuerdo con la norma existente y a fin de suscitar y estimar el autodesarrollo y formación de sus empleados, seguirá aportando, por medio del fondo de protección al estudio, un total que puede alcanzar el 1 por 100 de la suma de todas las cantidades abonadas a sus trabajadores a lo largo del año por los conceptos de salario base, calificación puesto de trabajo y actividad. En caso de que por el concepto propio no fuera utilizada la totalidad de esta cantidad, el remanente podrá dedicarse a otras atenciones, previo acuerdo con el Jurado de Empresa.

Art. 25. *Economato.*—La cuota que por cada afiliado se devenga será sufragada a partes iguales por la Empresa y el trabajador. Como ampliación al beneficio del Economato, la Empresa, contando con la colaboración del Jurado, gestionará la posibilidad de obtener ventajas de compra en establecimientos ubicados en aquellas poblaciones que, bien por su distancia,

bien por sus características, no permitan al personal beneficiarse del actual Economato.

Art. 26. *Gastos.*—Las condiciones en que se compensarán todos los desplazamientos en régimen de destacamento serán las vigentes hasta ahora por el personal incluido en el sistema de compensación denominado «A gastos cubiertos».

Con efecto desde la vigencia del presente Convenio se establece una indemnización para gastos y suplidos consistente en la cantidad de 100 pesetas por día de presencia en el trabajo, compensatoria bien del desplazamiento al lugar de trabajo o bien por otras compensaciones de carácter similar, independientemente del número de horas trabajadas y de que la jornada sea continuada o fraccionada.

Su carácter indemnizatorio de gastos y suplidos por dispendios derivados de la asistencia al trabajo le excluye de la aplicación del incremento del coste de la vida, como asimismo del carácter absorbible y compensable que en cómputo anual se atribuyen a todas las condiciones del presente Convenio.

Art. 27. *Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal y cotización a la Seguridad Social.*—La Empresa, en virtud del presente Convenio, asume el compromiso de satisfacer en los correspondientes órganos de la Administración cuantías correspondientes liquidar a los empleados por el impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal y aquellas que se refieran a las cuotas que por el Régimen General de la Seguridad Social inciden sobre las retribuciones del trabajador con carácter personal. El pacto que aquí se conviene concreta la liquidación de los haberes de los empleados a cantidades netas, libres del citado impuesto y de las cuotas de Seguridad Social, con absoluta independencia de la evolución y desarrollo de los repetidos conceptos. Siendo así, el personal y la Empresa son conscientes de que ninguna oscilación de los actuales tipos, bases, desgravaciones ni demás elementos que intervienen en el cálculo del impuesto y las cuotas afectarán al presente pacto, tanto si la variabilidad se refiere a mayor o menor cuantía tributaria o de aportación.

Es de remarcar, y así queda convenido, que el presente acuerdo afecta únicamente al Impuesto sobre el Trabajo Personal y a las cuotas de la Seguridad Social del Régimen General.

Art. 28. *Plus días festivos.*—Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las cantidades que, por este concepto, han venido rigiendo hasta el momento.

Art. 29. *Plus Nocturno.*—La liquidación de cantidades, por este concepto, se efectuará a la cuantía y procedimiento seguido y que regirá durante la vigencia de este Convenio, en el bien entendido que cualquier modificación del salario mínimo, del sueldo base de ordenanza o del porcentaje de aplicación, se entenderá absorbido por las superiores ventajas del Convenio en su conjunto y cómputo anual, sin que éste se altere en tanto sobrepase mínimos legales, asimismo, en su conjunto.

Art. 30. *Calificación puestos de trabajo.*—La Empresa adquiere el compromiso, si el Jurado se compromete a participar y responsabilizarse, de poner los medios necesarios para realizar un estudio que actualice, si ha menester, la actual calificación de puestos de trabajo.

Art. 31. *Anexo Convenio 1974/1975.*—Por tratarse de acuerdos que se refieren a la funcionalidad de alguno de los Servicios de la Autopista, y que siguen desarrollándose conforme a lo convenido, quedan incorporados al presente Convenio los pactos del anexo del Convenio de 1974/1975 y que, con nueva redacción en algunos casos, figuran como anexo número 4.

Art. 32. *Seguro de Grupo.*—Se estará a lo que dispone la correspondiente norma desarrollada en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 33. *Préstamos.*—El sistema de préstamos seguirá rigiendo para cubrir las necesidades de acuerdo con las condiciones ya divulgadas, tanto en su modalidad de financiación como en la de anticipos interiores prevista en la Reglamentación.

Art. 34. *Cláusula de repercusión en precios.*—La aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se supedita a la elevación de tarifas aun cuando su puesta en vigor implicará una repercusión cierta en los costes de explotación de ACESA.

Se hace constar, además, que las revisiones de tarifas en las empresas concesionarias de la construcción, conservación y explotación de autopistas, vienen reguladas en nuestro país por el Decreto 2150/1973, de 25 de enero, que fija en su cláusula 45 que a estos efectos operará la siguiente fórmula polinómica:

$$K_t = 0,30 \frac{H_t}{H_0} + 0,12 \frac{E_t}{E_0} + 0,08 \frac{S_t}{S_0} + 0,50$$

Los símbolos empleados representan los índices de los elementos citados en el Decreto 3650/1970 de 19 de diciembre.

Como sea que el coeficiente K_t debe calcularse partiendo de los índices de precios para revisión de contratos de obras del Estado que publica periódicamente el Gobierno, todo posible incremento de tarifas y peajes queda al margen de lo que concretamente haya podido pactarse en Convenio Colectivo.

Art. 35. *Rentas salariales.*—Durante la vigencia del Convenio y con carácter general las rentas salariales no experimentarán más modificación que las contempladas en el articulado del mismo.

ANEXO NUMERO 1

Niveles de retribución correspondientes a las distintas «calificaciones de puestos de trabajo»

Calificación puesto trabajo	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Calificación puesto trabajo	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
A mensual	10.000	11.000	12.500	14.000	anual	382.500	412.500	450.000	487.500
anual	150.000	165.000	187.500	210.000	G mensual	30.000	32.500	35.500	38.500
B mensual	12.500	14.000	15.000	16.500	anual	450.000	487.500	532.500	577.500
anual	187.500	210.000	225.000	247.500	H mensual	35.500	38.500	41.500	45.000
C mensual	15.000	16.500	18.000	20.000	anual	532.500	577.500	622.500	675.000
anual	225.000	247.500	270.000	300.000	I mensual	41.500	45.000	49.000	53.000
D mensual	18.000	20.000	22.000	23.500	anual	622.500	675.000	735.000	795.000
anual	270.000	300.000	330.000	352.500	J mensual	49.000	53.000	57.500	63.000
E mensual	22.000	23.500	25.500	27.500	anual	735.000	755.000	862.500	945.000
anual	330.000	352.500	382.500	412.500	K mensual	57.500	63.000	68.000	74.000
F mensual	25.500	27.500	30.000	32.500	anual	862.500	945.000	1.020.000	1.110.000

ANEXO NUMERO 2

Correspondencia entre puestos de trabajo de la Empresa y categorías de Ordenanza

Categorías de Ordenanza	Código de calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
<i>Personal subalterno</i>		
Botones 16 y 17 años.	Ver nota.	Aspirante de 16 y 17 años.
Limpiadora.	A 06	Limpiadora.
Vigilante.	A 0302	Vigilante.
Portero.	A 0302	Vigilante Patrimonio.
	A 03	Conserje.
	B 05	Encargado bar.
Telefonista.	C 05	Acepcionista.
Conductor.	B 02	Telefonista.
	B 01	Conductor.
Especialista.	C 08	Especialista.
		Mozo.
<i>Personal administrativo</i>		
Auxiliar administrativo.	A 02	Auxiliar administrativo.
	B 07	Mecanógrafo-a.
	C 01	Perforista.
Oficial administrativo 2.ª	B 04	Oficial administrativo D.
	C 11	Oficial administrativo C.
	C 12	Taquimecanógrafo-a.
Oficial administrativo 1.ª	D 07	Oficial administrativo B.
	F 08	Oficial administrativo A.
	D 04	Secretario-a.
Jefe de Negociado.	F 08	Jefe administrativo B.
	G 13	Jefe administrativo A.
Jefe de Sección.	G 14	Jefe de Caja.
	H 04	Jefe de Costes.
	I 03	Jefe de Contabilidad General.
	J 05	Jefe de Compras.
	J 01	Jefe de Control Peaje.
	H 03	Jefe de Deuda.
<i>Personal de explotación</i>		
Subgrupo I.—Peaje:		
Cobrador de peaje.	C 04	Cobrador de peaje B.
Cobrador de peaje de 1.ª	C 0401	Cobrador de peaje A.
Jefe de Estación de Peaje.	E 03	Jefe de Estación de Peaje.
Subjefe de Sector de Peaje.	F 01	Subjefe de Sector de Peaje.
	G 02	Jefe de Sector de Peaje.
Subgrupo II.—Operación mantenimiento:		
Ayudante.	B 01	Peón especialista.
Ayudante de oficio.	C 02	Especialista mantenimiento y operación Operario mantenimiento y operación Mecánico coches.
	C 06	Operario de oficios B.
	D 01	Operario de oficios A.
Oficial de oficio.	E 01	Jefe equipo operación mantenimiento.
Encargado.	E 02	Encargado operación mantenimiento.
Coordinador comunicaciones.		Coordinador de comunicaciones.
Jefe zona mantenimiento y/u operación.	H 02	Subjefe zona mantenimiento y/u operación y seg.
	H 05	Jefe zona mantenimiento y/u operación y seg.
	I 07	Jefe sección especialidades.
		Jefe de sector mantenimiento y/u operación y seg.

Categorías de Ordenanza	Código de calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
<i>Personal técnico</i>		
Subgrupo I.—Técnicos no titulados:	B 06 C 13 E 10	Personal Delineación: — Calificador, — Delineante B. — Delineante A.
	G 10	Delineante Proyectista.
	E 06	Personal de Informática.
	G 12	Operador de ordenador.
	I 10	Programador de aplicaciones.
	J 04	Programador de sistemas.
	E 09	Analista de aplicaciones.
	F 03	Analista de sistemas.
	G 09	Jefe Centro de Cálculo.
	I 01	Especialidades varias.
	I 09	Técnico Especialista C.
		Técnico Especialista B.
		Analista de gestión B.
		Especialista comercial.
		Técnico Especialista A.
		Analista de gestión A.
		Negociador de expropiaciones.
Subgrupo II.—Técnicos titulados:		
Ayudante Técnico Sanitario.	F 0304	Ayudante Técnico Sanitario.
Ingenieros técnicos y Ayudantes titulados.	G 0904	Técnico Especialista A.
		Técnico Especialista B.
		Técnico Especialista C.
Licenciados e Ingenieros.	J 08	Letrado A.
	G 22	Letrado B.
	K 03	Ingeniero encargado.
		Técnico Especialista A.
		Técnico Especialista B.
Personal superior.	K 02	Jefe Servicio o Agrupación.
	K 0208	Jefe Servicio Organización.
	K 0211	Jefe Servicio Personal.
	K 0212	Jefe Servicio Tráfico y Seguridad.
		Subdirectores Técnicos.

Nota.—Los aspirantes de dieciséis y diecisiete años se registrarán por las normas legales vigentes en cada momento.

ANEXO NUMERO 3

Tabla horas extras

Salario base Calificación puesto trabajo	Hora extra 6 a 22	Hora extra 22 a 8 y festivo
10.000	90	110
11.000	110	120
12.500	110	130
14.000	125	150
15.000	135	160
16.000	150	180
18.000	160	190
20.000	185	210
22.000	200	230
23.500	215	255
25.500	235	280
27.500	250	300
30.000	270	325

ANEXO NUMERO 4

1.º Normas de carácter general para el personal que tiene asignado horario continuado en régimen de turnos o no

1. La Empresa viene estableciendo la composición de los turnos de trabajo de forma tal que la rotación de los mismos se produzca en el mes de enero de cada año. O sea, que la duración de éstos y su invariabilidad dura exactamente un año.

No obstante, no existe oposición por parte de la Empresa para respetar y autorizar aquellos acuerdos que entre el personal se establezcan y que representen una mejor aceptación por parte de los afectados, teniendo en cuenta que, en todo caso, ello deberá ser puesto en conocimiento del inmediato superior, sólo podrá ser dentro de una misma estación y que en el supuesto de una divergencia entre aquellos que se hubiesen puesto de acuerdo, durante el año, motivará el que

cada uno desarrolle el turno que la Empresa le había destinado.

Estas alteraciones o cambios de turno correspondiente a cada persona con respecto al cuadro general de servicio pueden ser admitidas, previa sanción oportuna, tanto al inicio del año como durante el transcurso del mismo siempre y cuando exista una absoluta aceptación por parte de los interesados.

2. Independientemente de lo expuesto en el párrafo anterior, la Empresa puede verse en la necesidad de alterar los turnos establecidos como consecuencia de bajas por enfermedad o accidente, necesidades de servicio o circunstancias especiales que así lo aconsejen. Queda, en estos casos, el personal obligado a aceptar la variación que se experimente, si bien la Empresa, en evitación de perjuicios de excesiva duración, limitará tales situaciones sobre una misma persona efectuando rotaciones entre todo el personal de la estación con objeto de que la posible inconveniencia quede distribuida equitativamente.

3. La condición de servicio público que nos afecta obliga, como es sabido, a la prestación de un servicio ininterrumpido durante todos los días del año y todas las horas del día. Ello da a entender y así queda obligado el personal del servicio de explotación, a la imposibilidad de abandonar el puesto de trabajo que tenga asignado, en ningún momento, salvo autorización del correspondiente Jefe o, en su defecto, quien le sustituya (suplente o responsable).

Así deberá quedar entendido por todos los empleados afectados por este régimen horario.

En los Centros de trabajo donde sólo exista un trabajador y sea difícil cumplir tal normativa existen instrucciones adecuadas y especiales para tales casos.

La presente norma reviste especial importancia en el momento de relevo, una vez finalizado el horario legal. Si en este momento no está presente el componente del turno siguiente el empleado no podrá abandonar su puesto de trabajo, si bien procederá a comunicarlo a su Jefe o a quien jerárquicamente corresponda. La Empresa se compromete, en un término máximo de dos horas a partir del momento de recibir la comunicación, a arbitrar los medios pertinentes para que el empleado pueda abandonar su puesto de trabajo.

En el improbable supuesto de que transcurrido este plazo no hubiese recibido instrucciones o el pertinente relevo, el empleado seguirá en su puesto de trabajo, denunciando el

hecho a la Dirección de la División, quien dictará lo que proceda.

4. Aun cuando ello sea de carácter general y sobradamente conocido, se recuerda la obligación que el empleado tiene de comunicar, antes de que transcurran las dos horas siguientes al inicio de su horario de trabajo, su imposibilidad de asistir al mismo por causa de incapacidad física o emergencia familiar como también la obligación de poner en conocimiento de su servicio su reincorporación al trabajo el día antes de que ésta se produzca.

Es conveniente recordar que las normas señaladas con los números 3 y 4 pueden contemplarse en la Ordenanza Laboral de la Industria del Transporte, en la que, hasta el momento, está encuadrada la Empresa y su personal.

2.º Normas específicas para el personal del servicio de peaje

Además de las normas de carácter general contenidas en el apartado 1.º, el personal encuadrado en el servicio de peaje acepta, a la firma del presente Convenio, las siguientes condiciones:

1. En aquellos casos en que dentro de la jornada laboral y por necesidades de servicio que determinará, en todo caso, el Jefe respectivo, fuese necesario reforzar otros Centros de trabajo con prestación de servicio igual al que debería realizar en el Centro que tuviere asignado normalmente deberá desplazarse a un empleado de cualquier otro Centro, lo que se realizará con personal voluntario en el supuesto de que exista disponibilidad para el caso. De no existir voluntariedad, el encargado del servicio determinará la persona a desplazar teniendo en cuenta las anteriores ocasiones en que haya debido tomar tal decisión para evitar que coincida en la misma persona.

El desplazamiento podrá efectuarse bien con el vehículo de la Empresa bien con vehículo de su propiedad, en cuyo supuesto percibirá las contraprestaciones correspondientes.

Tales desplazamientos, dentro de la jornada de trabajo, podrán efectuarse indistintamente por la autopista o por la red normal de carreteras.

Si circunstancias ocasionales motivaran accidente en el desplazamiento comentado, que causaran daños en su vehículo o que le imposibilitaran desplazarse, posteriormente, a su trabajo o se le sancionara con la retirada eventual de su permiso de conducción, la Empresa arbitrará los medios oportunos para evitar todo perjuicio al empleado, siempre y cuando haya mediado sentencia judicial. Asimismo, la Empresa establecerá contacto con Entidades Aseguradoras con la finalidad de obtener un estudio tendente a cubrir las contingencias que, eventuales siniestros pudieran producir a los empleados supeditados a los desplazamientos mencionados, cuyos resultados y para el acuerdo que proceda, se canalizarán a través del Jurado de Empresa.

2. El personal que presta servicio en régimen horario de turno continuado y que como consecuencia se le concede media hora de interrupción en su jornada, deberá tener en cuenta que tal descanso se concederá dentro de las cuatro horas centrales del horario, sin poder determinar con exactitud en qué momento. Si por circunstancias imprevistas, y que pueden repetirse, no fuera posible efectuar el descanso dentro de los límites fijados, el empleado podrá optar por efectuar sin interrupción de jornada posteriormente o percibir la media hora independientemente del importe de su salario diario.

3. En aquellas estaciones o Centros de trabajo en los que, en virtud de sus características, sólo preste servicio un cobrador por turno, la interrupción de la jornada no se efectuará, contrayendo automáticamente el derecho de percibo de la media hora independientemente del salario diario.

3.º Normas específicas para el personal del servicio de comunicaciones

Además de las normas contenidas en el apartado 1.º del presente anexo, el personal del servicio de comunicaciones pacta lo siguiente:

1. Habida cuenta las características del servicio de comunicaciones y teniendo en cuenta que la Empresa arbitrará los sistemas pertinentes para que el mismo pueda estar atendido en todo momento de acuerdo con las necesidades del mismo, los Coordinadores de comunicaciones (Radio Operadores) aceptan la circunstancia de tener que atender individualmente todo el servicio. En este supuesto, de posible repetición, el empleado se compromete a atender el servicio con la eficacia y diligencia precisas procurando mantener el orden de preferencia que su criterio y su sentido de responsabilidad le aconseje. Si circunstancias características motivaran una imposibilidad de atención con riesgo de perjuicios a los usuarios, deberá ponerlo en conocimiento del Jefe respectivo para que arbitren los medios precisos para la atención debida.

2. Dentro de la labor realizada por el Coordinador de comunicaciones, además de la atención diligente de todos los mecanismos de radio y telefonía de que dispone, existe una labor administrativa (diligenciación de documentos) motivada por la actividad que desarrolla. Tal labor forma parte de sus obligaciones diarias y no puede ser omitida bajo ningún aspecto.

3. El régimen vacacional se distribuirá de forma que pueda efectuarse a lo largo de todo el año y sin excepción de período mensual alguno.

4.º Normas específicas para el personal del servicio de mantenimiento de maquinaria de peaje

La distribución de los turnos, teniendo en cuenta lo que se manifiesta en la norma de carácter general para el personal que efectúa turno continuado, será de 1 es a 2, o sea que por cada empleado que efectúe turno de mañana dos efectuarán turno de tarde. Siempre condicionado a las necesidades del servicio y a las posibilidades de organización.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

17434. RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), la ampliación de la central termoeléctrica que se cita.

Con esta fecha se comunica a la Delegación Provincial de este Ministerio en Córdoba la siguiente Resolución:

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Córdoba por la «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), domiciliada en Madrid-4, calle de Monte Esquinza, número 24, en solicitud de autorización administrativa para la ampliación de la central termoeléctrica de Puente Nuevo, en el término municipal de Espiel (provincia de Córdoba), consistente en la instalación de un grupo de 312 MW. (grupo III);

Vistos los informes de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Córdoba y demás Organismos consultados;

Teniendo también en cuenta las necesidades futuras de energía eléctrica y la conveniencia de utilizar en lo posible los combustibles sólidos nacionales para la generación de dicha energía en centrales termoeléctricas situadas en las cercanías de las minas de donde se extrae el combustible;

Tenidas en consideración las normas dadas en la Orden ministerial de 31 de julio de 1969, por la que se aprobó el Plan Eléctrico Nacional, las modificaciones y revisiones del mismo, así como la planificación existente para las centrales eléctricas futuras,

Esta Dirección General ha resuelto autorizar a «Empresa Nacional Eléctrica de Córdoba, S. A.» (ENECO), la ampliación de la central termoeléctrica de Puente Nuevo, en el término municipal de Espiel (provincia de Córdoba), según anteproyecto suscrito en Córdoba en noviembre 1975 por el Ingeniero Industrial don José Luis Prieto Blanco.

La ampliación se refiere a la instalación de un grupo constituido por:

— Caldera tipo intemperie, para una producción horaria de 980 toneladas métricas de vapor a una presión de 167 kilogramos por centímetro cuadrado y 540° C. y calentamiento a 39,5 kilogramos por centímetro cuadrado y 540° C. con todas las instalaciones auxiliares y complementarias precisas.

— Turboalternador de 312 MW., tensión de generación de 18 KV.

— Transformador de 365 MVA., relación de transformación de 18/138 ± 2,5 por 100 ± 5 por 100 KV.

— Transformador de servicios auxiliares, 2 por 20 MVA., relación de transformación de 18/6,3 KV.

— Transformador de arranque, 1 por 30 MVA., relación de transformación de 138/6,3 KV.

— Equipos de protección, medida y control.

Como combustible se empleará hulla de 3.109 kilocalorías por kilogramo PCS y 48 por 100 de cenizas, y antracita de 3.450 kilocalorías por kilogramo PCS y 43 por 100 de cenizas, de las cuencas de Peñarroya, Bémez, Espiel y cuencas marianicas.

El plazo de terminación de las obras se fija en cuatro años, a partir de la publicación de la presente autorización en el «Boletín Oficial del Estado».

Esta autorización se otorga de acuerdo con la Ley de 24 de noviembre de 1939; con el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre; con las condiciones generales primera y quinta del apartado 1 y las del apartado 2 del artículo 17 del Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y con la Orden ministerial de 31 de julio de 1969, por la que se aprobó el Plan Eléctrico Nacional, y con las modificaciones y revisiones posteriores del mismo, con la salvedad de que en el proyecto y en la ejecución de la instalación deberán participar la ingeniería, la industria y el trabajo nacionales, en una proporción mínima del 85 por 100 sobre el importe total de la instalación.

Se establecerán además las condiciones especiales siguientes:

a) En un plazo no superior a un año deberá presentarse el proyecto completo de la central que se autoriza. El proyecto