

ANEXO NUMERO 1

Escala de salarios

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus — Convenio — Pesetas	Rev. Conv., HE — Pesetas	Total — Pesetas
Jefe de Equipo	567,31	1.170,41	194,66	1.932,38
Conductor	564,91	1.152,31	194,66	1.911,88
Ayudante	494,89	887,97	194,66	1.577,52
Mozo especializado	493,69	879,51	194,66	1.567,86
Engrasador	494,89	887,97	194,66	1.577,52
Lavacoches	494,89	887,97	194,66	1.577,52
Portero	486,45	906,07	194,66	1.587,18
Vigilante	486,45	906,07	194,66	1.587,18
Limpiadora	459,89	811,91	194,66	1.466,46
Jefe de Equipo	567,31	1.170,41	194,66	1.932,38
Oficial 1.ª Taller	564,91	1.152,31	194,66	1.911,88
Oficial 2.ª Taller	518,98	926,55	194,66	1.640,19
Oficial 3.ª Taller	494,89	887,97	194,66	1.577,52
Peón Especializado	493,69	879,51	194,66	1.567,86
Peón Ordinario	465,88	745,51	194,66	1.406,05
Aprendiz cuarto año	383,81	725,00	194,66	1.303,47
Aprendiz tercer año	368,13	681,53	194,66	1.244,32
Aprendiz segundo año	342,78	630,85	194,66	1.168,29
Aprendiz primer año	307,78	628,43	194,66	1.130,87

Escala de haberes

Jefe de Servicios	26.374,00	33.015,00	5.921,00	66.210,00
Jefe de Sección	20.303,00	30.601,00	5.921,00	56.825,00
Jefe de Departamento	19.840,00	28.292,00	5.921,00	54.053,00
Jefe de Negociado	18.725,00	26.823,00	5.921,00	51.469,00
Oficial 1.ª Administrativo	17.665,00	26.287,00	5.921,00	49.873,00
Oficial 2.ª Administrativo	16.556,00	24.441,00	5.921,00	46.918,00
Auxiliar Administrativo	14.458,00	22.989,00	5.921,00	44.368,00
Aspirante Administrativo 16-18 años	11.087,00	19.195,00	5.921,00	36.183,00
Aspirante Administrativo 14-16 años	10.544,00	17.357,00	5.921,00	33.822,00
Cobrador de facturas	15.458,00	21.756,00	5.921,00	43.135,00
Telefonista	15.458,00	21.756,00	5.921,00	43.135,00
Encargado general	18.731,00	28.292,00	5.921,00	52.944,00
Subjefe de Taller	18.731,00	28.292,00	5.921,00	52.944,00
Encargado de Taller	17.651,00	28.498,00	5.921,00	52.070,00

ANEXO NUMERO 2

Seguro de Vida Colectivo

Categoría	Capital asegurado
Jefe de Servicios	350.000
Jefes de Sección, Departamento y Negociado, Encargado general, Subjefe de Taller, y Encargado de taller	275.000
Jefes de Equipo y Oficiales 1.ª Administrativos	200.000
Resto de personal	100.000

Estos capitales corresponden a muerte natural; en caso de muerte por accidente, los capitales se consideran doblados.

ANEXO NUMERO 3

Precio horas extraordinarias

Categoría	Precio hora
Jefe Departamento	453
Jefe de Negociado	415
Oficial Primera Administrativo	367
Oficial Segunda Administratvo	329
Auxiliar Administrativo	280
Conductor	302
Ayudante	274
Mozo Especializado	225
Jefe de Equipo	351
Oficial Primera Mecánico	302
Aprendiz Mecánico	123

Todos los productores que por circunstancias personales, de antigüedad u otros motivos, las vengán percibiendo a precio superior, se les conservará el mismo.

15614

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Autopistas del Mare Nôstrum, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Autopistas del Mare Nôstrum, S. A.», y su personal, y

Resultando que con fecha 25 de abril de 1979 tuvo entrada en este Centro Directivo el expediente del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el día 23 de marzo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto y al objeto de que se proceda a la homologación del mismo;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos de trabajo, no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de trabajo para la Empresa «Autopistas del Mare Nôstrum, S. A.», y sus trabajadores, suscrito por los representantes de ambas partes el 23 de marzo de 1979, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 28 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOPISTAS DEL MARE NOSTRUM, S. A.»

Artículo 1.º *Objeto.* El objeto del presente Convenio es la regulación de las relaciones laborales entre «Autopistas del Mare Nostrium, S. A.» (en adelante AUMAR) y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Las normas convenidas en este Convenio Colectivo serán aplicables en todos los Centros de trabajo de la Empresa AUMAR.

Art. 3.º *Ambito personal.* El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que integran la plantilla fija de la Empresa.

Quedan excluidos los cargos directivos y Jefes de departamento.

A los trabajadores de la Empresa que no tuvieran el carácter de fijos de plantilla se les garantizará como mínimo las condiciones que figuran en este Convenio, excepto las que se relacionan con la duración de su contrato.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, los Jefes de departamento podrán acogerse al Convenio, para lo que bastará una declaración formal en este sentido dirigida al Comité Central.

Art. 4.º *Ambito temporal y denuncia.* El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 1979.

Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1979, dándose por prorrogado por años naturales, salvo denuncia de una de las partes con antelación mínima de tres meses de la fecha de su extinción.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para su revisión en el plazo de quince días a partir de la denuncia del Convenio por cualquiera de ellas.

Art. 5.º *Revisión económica.* La retribución económica que se pacte en este Convenio queda sujeta a la cláusula de revisión establecida en el artículo 3.º del Real Decreto 49/1978, de 26 de diciembre, de política de rentas y empleos.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.* Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que el presente Convenio no fuese homologado por la autoridad laboral competente o fuese limitada su eficacia por cualquier otra razón, quedaría el mismo sin efecto práctico en su totalidad, debiendo en tal caso reconsiderarse en su conjunto.

Art. 7.º *Compensación.* Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal, convenio provincial o pacto de cualquier clase.

En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 8.º *Absorción.* Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Art. 9.º *Comisión Mixta interpretativa.* En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, se crea una Comisión Mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, constituida por un miembro de cada Centro de trabajo y el mismo número de representantes de la Empresa (en ambos casos personas que pertenecen a la Comisión Deliberadora). La Comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cada una de las partes. Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito, antes de la finalización del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada serán discutidas las propuestas formuladas.

En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la autoridad laboral, para que emita la correspondiente resolución.

El número de personas asistentes a las reuniones dependerá de si los asuntos a tratar son de importancia y carácter gene-

ral, en cuyo caso podrán acudir la totalidad de los miembros de la Comisión, o de si los asuntos son locales o de menor importancia, en cuyo caso el número de asistentes no excederá de tres por cada una de las partes; en este caso, y respecto a los integrantes de la representación trabajadora, uno de ellos pertenecerá al Centro de trabajo afectado y los otros dos serán designados por éste de entre los miembros de la Comisión Mixta.

Art. 10. *Organización y régimen de trabajo.* La organización y el trabajo en la Empresa, la calificación general y por grupos o secciones del personal, la determinación de categorías, el régimen de contratación, el de promoción y ascensos, la descripción de las funciones asignadas a cada una de ellas y los métodos tanto para su desarrollo como para las relaciones entre las diversas categorías, el sistema de valoración de los diferentes puestos de trabajo y el régimen disciplinario de aplicación en la Empresa serán fijados en un Reglamento de Régimen Interior, que será redactado de acuerdo con el Decreto 20/1961, de 12 de enero, sobre Reglamentos de Régimen Interior de Empresa.

En todos los casos el Comité Central será informado y sus observaciones tenidas en cuenta.

El Reglamento de Régimen Interior formará parte de los sucesivos convenios, actualizándose en lo que proceda.

Art. 11. *Jornada laboral.* Para el personal sujeto a turnos, por ser Servicio Público, con funcionamiento ininterrumpido durante veinticuatro horas diarias, se establecen tres turnos de ocho horas de trabajo cada uno, de la siguiente forma:

Turno A, de seis a catorce horas.

Turno B, de catorce a veintidós horas.

Turno C, de veintidós a seis horas.

Los turnos se confeccionarán en ciclos de ocho días a razón de seis días de trabajo en días consecutivos y dos días de descanso. Cubriéndose de forma rotativa, de forma que el trabajador después de disfrutar de dos días de descanso pase al turno que proceda.

Los cuadrantes de los turnos mencionados se confeccionarán con tres meses de antelación, exponiéndose en tabloncillos de anuncios, y su posibles alteración se producirá siempre que las múltiples exigencias imprevisibles del servicio así lo requieran. El Comité recogerá cualquier reclamación producida por este motivo y la trasladará a la Jefatura del Centro, si lo considera pertinente, quien justificará al Comité el cambio.

Con el fin de atender mejor las puntas de tráfico diario se podrán establecer turnos especiales de seis horas que sustituirán a los habituales reseñados y que se realizarán cuando las necesidades del servicio lo aconsejen.

Todos los trabajadores afectados a turnos normales tendrán derecho al descanso reglamentario intercalado en la jornada de trabajo, computable a todos los efectos dentro de las ocho horas de dicha jornada.

Los peajistas de estaciones secundarias se tomarán su período de descanso de la forma más conveniente para ellos, sin detrimento del servicio.

Los peajistas de estaciones principales recibirán el relevo necesario o podrán cerrar sus vías, de acuerdo con sus Jefes, para disfrutar de dicho descanso.

No obstante, como compensación de posibles incrementos de trabajo en las horas punta que excepcionalmente en los troncos, acorte o dificulte dicho descanso, la Empresa abonará la cantidad de 80 pesetas por turno trabajado.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, los peajistas de primera destinados a las estaciones principales en turnos de noche o festivos tendrán a su disposición un vehículo con el que visitarán las estaciones secundarias.

Para el resto del personal regirán los horarios ya establecidos de verano e invierno. La posible alteración de dichas jornadas no podrá en ningún caso reducir el número de horas establecidas.

Art. 12. *Vacaciones.* Todo el personal tendrá derecho a treinta y un días de vacaciones remuneradas al año, pudiendo solicitar anticipo de hasta una mensualidad.

El personal de Operaciones no podrá disfrutar de vacaciones durante los periodos siguientes:

A) Desde el viernes de Dolores al miércoles siguiente al domingo de Pascua, ambos inclusive.

B) En el periodo de verano, desde el último jueves de junio hasta el segundo domingo de septiembre, ambos inclusive.

En 1979 estas fechas son: 29 de junio y 9 de septiembre. Se exceptúan de las limitaciones mencionadas a los Capataces, Peones y Ayudantes, que podrán tomar sus vacaciones por turnos durante todo el año.

Debido a que el cambio de tarifas se produce habitualmente en el mes de junio, la limitación de vacaciones para los Oficiales electrónicos empieza en los primeros días de dicho mes. Con el fin de compensarles esta limitación adicional, este personal podrá tomar parte de sus vacaciones cada año, por turnos durante quince días en el mes de julio. En el año 1979 estos quince días quedan fijados entre el 5 y el 20 de julio.

Dentro de cada grupo de trabajo a efectos de vacaciones, la elección de fecha de las mismas se hará de forma rotativa

a partir de un orden de prelación, establecido por la antigüedad en la Empresa, de manera que sucesivamente todos los trabajadores tengan la misma oportunidad en cuanto a elección de dicha fecha.

Excepcionalmente, y a criterio de la Jefatura, podrán tomar vacaciones en los períodos señalados como no hábiles algunas de las personas incluidas en dichas limitaciones.

El calendario de vacaciones de cada Centro de trabajo deberá ser fijado por la Empresa, una vez oído el Comité de dicho Centro, antes del 20 de diciembre del año anterior.

Art. 13. Calendario laboral. La Empresa publicará anualmente el calendario laboral de cada Centro de trabajo, en el que se incluirán los días festivos de carácter nacional o local.

En la confección de dicho calendario, la Empresa oirá al Comité de cada Centro de trabajo, a los efectos de posibles reajustes o cambios de las fiestas locales que en dicho calendario se establezcan en relación con el calendario laboral oficial.

Este calendario deberá darse a conocer al mismo tiempo que el que fije la jornada laboral, dentro de los quince días siguientes a la publicación del calendario oficial por el Ministerio de Trabajo.

Art. 14. Movilidad del personal.

1. Desplazamientos: Siempre que por necesidades del servicio se produzca un desplazamiento del lugar habitual de trabajo, la Empresa abonará los gastos justificados de dicho desplazamiento y, en el caso de que haya necesidad manifiesta de pernoctar fuera de casa, se abonará además la cantidad de 400 pesetas por noche, en concepto de indemnización.

En el concepto de gastos se incluirá el exceso de kilómetros realizados sobre los habituales, que se abonarán a razón de 10 pesetas el kilómetro. Este precio se revisará automáticamente en el caso de aumento de los precios de carburantes, vehículos o cualquier otro factor que influya sobre el mismo en más de un 10 por 100. El nuevo precio tendrá efecto desde la fecha en que se produjera la modificación de los precios determinantes del incremento.

Los desplazamientos del personal de un centro habitual de trabajo se efectuarán por riguroso orden rotativo de antigüedad, salvo acuerdo en contrario de los interesados.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento; en dichos mínimos de días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

2. Traslados: Los traslados se producirán de acuerdo con la Ley, y en lo que a prioridades se refiere, el Comité del Centro de trabajo o el Central podrán, si lo estiman oportuno, proponer a la Empresa soluciones alternativas.

La Empresa abonará los gastos de viaje del empleado y familiares a su cargo, y el transporte de muebles y enseres.

En concepto de indemnización, como compensación por la posible diferencia de alquiler de vivienda, y cualquier otro gasto que pudiera originarse el trabajador como consecuencia del traslado, se abonará al empleado trasladado una cantidad igual a la suma de:

Treinta por ciento sobre las primeras 150.000 pesetas de retribución anual.

Veinte por ciento sobre las segundas 150.000 pesetas de retribución anual.

Diez por ciento sobre lo que exceda de 300.000 pesetas de retribución anual.

Tanto en desplazamientos como en traslados, la Empresa no vendrá obligada al pago de la indemnización ni gastos anteriormente indicados cuando la movilidad del personal sea a petición del trabajador.

Art. 15. Régimen de contratación. Los trabajadores de la Empresa estarán vinculados a la misma de acuerdo con cualquiera de los sistemas contractuales que la legislación contempla, de los que se detallan los más habituales:

Contrato para personal fijo o de plantilla:

Son los contratos concertados por las Empresas para la realización de su actividad normal y permanente.

La relación laboral iniciada de esta manera se establece por tiempo indefinido, subsistiendo salvo causa legal de extinción.

Contrato para trabajos de interinidad:

1. Son los que se concertan para sustituir a un trabajador fijo que se halle ausente prestando servicio militar, enfermo o accidentado, en situación de excedencia voluntaria o forzosa, por el desempeño de cargos políticos o sindicales, suspensión de empleo y sueldo, disfrute de vacaciones o permisos, o cualquiera otros casos análogos.

2. El contrato deberá efectuarse por escrito, haciéndose constar el nombre del trabajador al que se sustituye y la causa de la sustitución.

3. La resolución del contrato estará determinada por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo y deberá ser notificada por la Empresa con un preaviso de quince días.

Si el empleado sustituido no se reintegrase al puesto de trabajo, la Empresa podrá dar por resuelto el contrato en la fecha prevista para la fallida reincorporación del titular a dicho puesto.

Contrato de obra o servicio determinado:

1. Son aquéllos que tienen por objeto la realización de una obra o de un servicio determinado.

2. Se concertarán siempre por escrito con expresión de su objeto.

3. La extinción del vínculo laboral se producirá por la ejecución de la obra o por la realización del servicio.

Deberá notificarse con un preaviso de quince días y no dará derecho a indemnización alguna, salvo lo previsto en el artículo 15, apartado b), de la Ley de Relaciones Laborales, para los casos en que la duración del contrato sea superior a dos años.

4. Este tipo de contratación sólo podrá pactarse válidamente cuando la obra o servicio que constituya su objeto no forme parte de la actividad normal y permanente de la Empresa.

5. El trabajador contratado bajo esta modalidad pasará a fijo de plantilla si continúa en la Empresa una vez terminada la obra o el servicio pactado.

Contrato eventual:

1. Es el que se concierta para la prestación de servicios excepcionales y de duración limitada por ser insuficiente para su realización el personal fijo o de plantilla.

2. El contrato deberá concertarse por escrito y tendrá una duración de seis meses como máximo.

3. El personal eventual tendrá derecho a percibir mensualmente la retribución asignada para su categoría profesional y a la liquidación de las partes proporcionales que en su caso correspondan.

4. Pasará a ostentar la condición de fijo de plantilla el trabajador que, contratado como eventual, continuase prestando sus servicios a la Empresa una vez transcurrido el período pactado en el contrato o, en su caso, el máximo de seis meses.

Modificación de las condiciones de contratación:

Todo trabajador que se contrate a partir de la edición de este Convenio, sujeto a cualquier tipo de contrato que realizara durante tres meses trabajos distintos a aquéllos para los que fue contratado, pasará a fijo de plantilla.

Cualquier trabajador que realizase trabajos de categoría superior a la suya percibirá desde el primer día el salario que correspondiera a ésta, y si realizase trabajos de inferior, percibirá el correspondiente a la que ya tenía.

Representación de los trabajadores en el seno de la Empresa

Art. 16. Comité central. Se crea un Comité Central formado por un representante de cada Centro de trabajo elegido por y entre los miembros de los respectivos Comités de Empresa, cuya función será, aparte de las específicamente determinadas en los diferentes apartados de este Convenio, la de entender de cuantas cuestiones estén relacionadas con los intereses específicos de los trabajadores de la Empresa, siempre que afecten a más de un Centro de trabajo o a uno sólo si éste pidiera su intervención.

La Empresa informará periódicamente a este Comité de aquellas incidencias que se produzcan en la marcha de la misma que puedan afectar al «status» mantenido por los trabajadores en cada momento.

El Comité Central tendrá como misión la denuncia de los sucesivos Convenios Colectivos de la Empresa.

Art. 17. Garantías sindicales. El ejercicio de las funciones sindicales queda regulado, hasta tanto se modifique por disposición legal, por el Decreto de garantías para cargos sindicales electivos de 29 de julio de 1971.

Cada Comité dispondrá en su respectivo Centro de trabajo de un local y armario adecuados.

Art. 18. Asambleas. La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en Asamblea en locales de la misma, y fuera de horas de trabajo, debiendo notificarse su celebración con cuarenta y ocho horas de antelación, excepto en caso de negociación de Convenio Colectivo, en los que se podrá reducir el plazo de preaviso.

A las mencionadas Asambleas podrá asistir únicamente personal perteneciente a la plantilla de la Empresa.

Art. 19. Tablón de anuncios. Cada Centro de trabajo dispondrá de un tablón de anuncios en donde el Comité de dicho Centro podrá colocar información de carácter sindical o laboral de interés específico para los trabajadores de la Empresa.

Art. 20. Cláusula de remisión. Para el caso de que durante la vigencia del presente Convenio se promulgase alguna disposición legal referente a la representación de los trabajadores en la Empresa que afecte a lo aquí pactado, las partes se comprometen a acatar lo establecido en dicha norma legal.

Queda exceptuado de dicha remisión la existencia del Comité Central.

Temas sociales

Art. 21. *Seguro de vida.* Se reajustarán los capitales asegurados, incrementándose los más bajos hasta 600.000 pesetas y manteniendo los superiores a esta cantidad.

Art. 22. *Préstamos.* Aparte de los establecidos en los artículos 152 y siguientes de la Orden Laboral de Transportes por Carretera, para cuya efectividad se fija como cuantía del fondo a establecer la cantidad de 10.000.000 de pesetas, la Empresa gestionará con una Entidad bancaria las condiciones más favorables para posibles préstamos, que avalará hasta un máximo de 10.000.000 de pesetas.

El importe máximo por cada préstamo no podrá ser superior a las 400.000 pesetas.

En casos excepcionales, debidamente justificados, y una vez rebasada la cuantía anterior, la Empresa podrá conceder préstamos directos en condiciones análogas a las arriba indicadas.

Todas las peticiones de préstamos avalados serán informadas a la Empresa por el Comité Central.

Art. 23. *Seguro de automóvil.* La Empresa gestionará a la mayor brevedad posible un seguro conjunto para que todos los empleados que se quieran acoger a él obtengan las ventajas que del mismo se derive.

Art. 24. *Ayudas.* Se destina a fondo perdido la cantidad de 4.000.000 de pesetas al año para ayudas sociales, que serán informadas por el Comité Central, y que se destinarán normalmente a:

Ayuda para estudios de empleados.
Ayuda para estudios de hijos de empleados.
Ayuda para jardín de infancia a hijos de empleados.
Ayuda para hijos subnormales.
Sólo en casos excepcionales se considerarán otros tipos de ayuda.

Art. 25. *Tarjeta de libre paso.* La Empresa facilitará a todo su personal una tarjeta para el servicio. Las condiciones de uso de las mismas se establecerán en las normas que se redactarán al efecto.

Art. 26. *Retirada de carné.* En el caso de que a un trabajador, al que la utilización del carné de conducir le sea imprescindible a efectos de la realización del trabajo para el que ha sido contratado, le fuese retirado el mismo por sanción penal o administrativa con causa de infracción cometida por razón del cumplimiento de una orden excepcional de sus superiores, la Empresa facilitará a dicho trabajador otro puesto de trabajo con las mismas retribuciones, mientras dure la suspensión del permiso de conducir.

Art. 27. *Servicio Militar.* El tiempo de prestación del Servicio Militar obligatorio se computará a los efectos de antigüedad y aumentos periódicos por años de servicio en la Empresa, como si se realizase trabajo activo.

Los trabajadores que se hallan prestando el Servicio Militar tendrán derecho al cobro de dos gratificaciones extraordinarias, una en junio y otra en diciembre.

A los demás efectos laborales, se estará a lo dispuesto en lo establecido en el apartado 2.º del artículo 79 de la Ley de Contrato de Trabajo, y demás disposiciones complementarias.

Conceptos retributivos

Art. 28. El incremento de la masa salarial de 1978 pactado para este Convenio es del 13,42 por 100.

La distribución de este incremento con respecto a los salarios existentes en 1978 queda establecida de la siguiente forma:

Sueldos de más de 70.000 pesetas, el 10 por 100 de media.
Sueldos entre 70.000 y 45.000 pesetas, el 12 por 100 de media.
Sueldos de menos de 45.000 pesetas, el 14,47 por 100 de media.

Art. 29. Las retribuciones establecidas en el presente Convenio quedan estructuradas de la siguiente forma:

Sueldo Convenio.
Antigüedad.
Plus de quebranto y recuento.
Plus de nocturnidad.
Plus de Convenio.

Art. 30. *Sueldo Convenio.* Es el que figura como tal, para cada categoría, en la tabla anexa a este texto.

Como garantía «ad personam», se establece que cualquier trabajador que a la entrada en vigor del presente acuerdo tuviera reconocido un sueldo superior al que figura en la tabla como sueldo convenio, se le respetará el que tiene, siempre que la posible percepción de pluses no haga que se supere la retribución total asignada.

Art. 31. *Antigüedad.* Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios, cuya cuantía

por bienio se fija para cada categoría en la tabla que figura como anexo.

Se establece un complemento a añadir al anterior, por cada ocho años que cualquier trabajador haya permanecido en la misma categoría, cuya cuantía se fija en la que corresponde en cada momento a un bienio.

Las cantidades establecidas en la citada tabla de antigüedad serán revisables cada año.

Art. 32. *Plus de quebranto y recuento.* Para el personal que con motivo de su trabajo maneja dinero se establece un plus de compensación por las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones, que se fija en la cantidad de 1.500 pesetas en cada una de las 16 pagas.

Art. 33. *Plus de nocturnidad.* A todo el personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas se le abonará un plus de nocturnidad consistentes en 2.000 pesetas por cada una de las 16 pagas.

Se exceptúan de la percepción del presente plus aquellos trabajadores que específicamente hayan sido contratados para trabajos nocturnos exclusivamente.

Art. 34. *Plus Convenio.* Queda constituido un Plus Convenio, cuya cuantía será, en cada caso, la diferencia existente entre la retribución total a percibir en cada paga y la suma de los conceptos retributivos anteriormente mencionados.

Art. 35. *Pagas extraordinarias.* Todo el personal recibirá cuatro pagas extraordinarias de una mensualidad de salario real, que se harán efectivas en los días 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, respectivamente.

La paga de junio aquí contemplada sustituye a la que la Ley de Relaciones Laborales establece como obligatoria para el mes de julio.

Art. 36. En la cantidad que el trabajador percibe en cada una de las 16 pagas formada por el Salario Convenio, más el Plus Convenio, quedan incluidos el sueldo base y todos los complementos, primas y pluses, tales como compensación horaria, como tiempo necesario para el relevo, pluses de distancia y transporte, plus de festivos y todos los demás que durante la vigencia del Convenio pudieran ser de aplicación.

Art. 37. La Empresa se compromete a llevar a cabo en el plazo más breve posible la reducción del número de salarios por categoría, siempre que la limitación que en materia de política salarial y empleo pudieran ser dictados por el Gobierno no lo impidan.

Disposiciones finales

1. *Legislación subsidiaria.*—En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1978, y Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo y Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, de fecha 20 de marzo de 1971, por este Orden de delación.

2. Las partes contratantes manifiestan que en las negociaciones del presente Convenio se ha seguido lo dispuesto en la Ley de Convenio Colectivo y demás normas complementarias y muy especialmente hacen constar que en materia salarial se cumple taxativamente lo establecido en el Real Decreto 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política salarial y de empleo no superando el crecimiento de los criterios de referencia reseñados en la citada norma.

3. *Productividad, reducción de absentismo y paz social.*—La representación social en la Comisión Deliberadora manifiesta que, en cumplimiento del espíritu del Decreto 49/1978, de 26 de diciembre, habida cuenta de los incrementos salariales pactados, se compromete al mantenimiento de la paz social, a la máxima reducción del absentismo durante la vigencia del presente Convenio, así como a poner todos los medios a su alcance para incrementar al máximo la productividad.

4. *Composición de la Comisión Mixta.*—La Comisión Mixta a la que hace referencia el artículo 9.º del texto estará compuesta por los siguientes miembros:

Representación de la Empresa:

Don Enrique Ramón Alcaide.
Don Antonio Cano Orjales.
Don Miguel Ángel Sagaz Temprano.
Don Vicente Blasco-Ibáñez Tortosa.
Don Francisco Ruiz de la Torre Mayayo.
Don Juan Barrachina Benet.
Don José Ramón Graciani Lucini.

Representantes de la parte trabajadora.

Don Jesús Pozo Soler (C. C. O. O.).
Don José Luis Pérez Iturriaga.
Don Francisco Rodríguez (U. S. O.).
Don Pascual Valls (U. S. O.)
Don José Navarro.
Don Francisco Llorca.
Don José Blaya (U. S. O.).

Sueldo Convenio y antigüedades

Categoría	Convenio	Anti-güedad por bienio
Licenciados e Ingenieros	50.000	1.500
Jefe de tramo	50.000	1.500
Jefe de administración de 1.ª	50.000	1.450
Jefe de área	45.000	1.400
Peritos electrónicos	45.000	1.400
Peritos	45.000	1.400
Jefe de administración de 2.ª	40.000	1.350
Jefe de peaje	40.000	1.350
Ayudantes de mantenimiento	40.000	1.350
Técnicos no titulados	40.000	1.350
Técnicos de organización	38.000	1.350
Subjefe del sector de peaje	38.000	1.250
Oficial 1.ª administración	38.000	1.250
Oficial 2.ª administración	36.000	1.200
Jefe de estación	35.000	1.200
Peajista de 1.ª	32.000	1.200
Coordinador de comunicaciones	32.000	1.200
Capataz	32.000	1.200
Delineantes	32.000	1.200
Auxiliar administrativo	27.000	1.150
Oficial de oficio	27.000	1.150
Conductores	27.000	1.150
Peajista de 2.ª	27.000	1.100
Ordenanzas-Conserjes	26.000	1.050
Ayudante	26.000	1.050
Peón	25.000	1.000
Vigilantes	20.000	1.000
Ordenanzas	18.000	900
Limpiadoras	18.000	900

15615

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo acordado el 3 de mayo de 1979 entre la Empresa «Contratas Ferroviarias», Sector Desinfección, Desinsectación y Desratización, y sus trabajadores.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para el Sector de Contratas Ferroviarias de Desinfección, Desinsectación y Desratización, y

Resultando que con fecha 9 de mayo de 1979 tuvo entrada en este Ministerio el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, acordado el día 3 de mayo del año en curso, para que se procediera a su homologación, cuyo texto había sido suscrito por la Comisión Deliberadora designada al efecto, estando integrada ésta por las representaciones asistentes de la empresa afectada y Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que las cláusulas del referido Convenio se ajustan o lo prevenido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que no se observa contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación;

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para el Sector de «Contratas Ferroviarias de Desinfección, Desinsectación y Desratización», y sus trabajadores, suscrito por las partes el día 3 de mayo de 1979, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º 2 y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe

recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de una resolución homologatoria,

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 28 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE CONTRATAS FERROVIARIAS DE DESINFECCION, DESINSECTACION Y DESRATIZACION

Artículo 1.º Las normas del presente Convenio, que afectará a la totalidad del territorio del Estado Español, regulará las relaciones laborales entre las Empresas de «Contratas Ferroviarias del Sector de Desinfección, Desinsectación y Desratización», y sus trabajadores.

Art. 2.º Entrará en vigor este Convenio al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», pero sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1979. Desde esta fecha se contará su duración, de un año, que expirará el 31 de diciembre de 1979.

Art. 3.º Los salarios pactados en este Convenio son los que figurar en la tabla anexo número 1.

Art. 4.º La jornada en este sector será de cuarenta y cuatro horas semanales y el descanso bisemanal.

Art. 5.º Se establece un Plus de Distancia y Transporte, que se pacta en la cuantía de 6.000 pesetas para las provincias de Madrid y Barcelona y de 2.000 pesetas para las restantes provincias.

Art. 6.º Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad girarán sobre el salario base más la antigüedad y el plus de toxicidad.

La cantidad que se percibirá en concepto de Participación en Beneficios corresponderá a una mensualidad.

La forma de percepción de estas gratificaciones se negociará particularmente entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

Art. 7.º Las Empresas afectadas por este Convenio gestionarán la inclusión de sus trabajadores en los Economatos laborales de la RENFE, comprometiéndose a abonar el importe de las cartillas de afiliación en la cuantía anualmente establecida. Si RENFE, en años sucesivos, elevara estos derechos por encima de los índices de precios al consumo, lo pactado en este artículo quedará sin efecto.

Art. 8.º Cuando se realicen desplazamientos en vehículos propios de los trabajadores, se les abonará a éstos siete pesetas por kilómetro, siendo revisable esta percepción de acuerdo con el incremento del coste de la gasolina. Dicha liquidación será opcional para el trabajador.

Los gastos de alimentación establecidos en este sector se fijan en 800 pesetas diarias.

Art. 9.º Se establece un período de vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio de treinta días, sin pérdida de los derechos anteriormente adquiridos y con todos los emolumentos salariales.

Antes del día 1 de cada año se pactará entre los Representantes de los Trabajadores y las Empresas un calendario de vacaciones, en forma que no perjudique la producción.

Si durante las vacaciones el trabajador sufriera incapacidad laboral transitoria, se interrumpirán las mismas si mediare hospitalización. No se volverán a reanudar hasta que tenga el trabajador el alta médica definitiva.

Habiendo trabajado cuatro días de la semana, se tendrá derecho al descanso semanal correspondiente cuando a continuación se disfruten las vacaciones.

Art. 10. Los Representantes de los Trabajadores y las Empresas crearán y negociarán un fondo para ayuda escolar, que será de aplicación a partir del próximo curso 1979-1980.

Art. 11. Las Empresas satisfarán a los trabajadores que tengan hijos subnormales recibiendo subvención del I. N. P., una cantidad mensual de 2.500 pesetas por cada uno de ellos.

Art. 12. Las Empresas, de acuerdo con sus posibilidades económicas, concederán anticipos a sus trabajadores por el importe de hasta dos mensualidades, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener, al menos, un año de servicio en la Empresa.
- No estar pendiente de abono de otro anticipo.

Las cantidades anticipadas se descontarán de la mensualidad del trabajador prorrateándolas en doce meses.

Las Empresas concederán estos anticipos dentro de la semana siguiente a su solicitud, y en la concesión intervendrán los Delegados de Personal o Comités de Empresa.

Art. 13. A efectos de simplificar la clasificación de categorías en este sector, se reconoce la refundición que de las existentes se hacen en los siete niveles y en la forma en que figuran en el anexo número 2 del presente Convenio.

Dentro del nivel 4.º se incluyen como nuevas categorías las de Jefe de Brigada de hasta seis trabajadores y de jefe de Grupo-Auxiliar Técnico Sanitario.