

Art. 19. Premios a la constancia.—RCE otorgará a todo su personal fijo en activo que cumpla en 1979 los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, las siguientes recompensas:

- Al cumplir los veinte años de servicio, 30.000 pesetas.
- Al cumplir los veinticinco años de servicio, 40.000 pesetas.
- Al cumplir los treinta años de servicio, 50.000 pesetas.

Estas recompensas se harán efectivas dentro del mes en que se perfeccionen los correspondientes años de servicio.

Art. 20. Premios de nupcialidad y natalidad.—Durante la vigencia de este Convenio, se establecen para el personal fijo de RCE, en activo, las cantidades de veinte mil y seis mil pesetas, respectivamente, por dichos conceptos, que serán abonados a los interesados en el plazo de quince días posteriores a la presentación de la correspondiente solicitud, debidamente acreditada.

Art. 21. Fondo para ayuda social.—RCE constituye un fondo de ayuda social para sus empleados fijos, por un total de tres millones de pesetas, para préstamos personales y de vivienda, independientemente de los anticipos ordinarios sobre remuneraciones. Las normas para la concesión de estos préstamos del fondo serán elaboradas por el Comité Central de Empresa y aprobadas por RCE.

Art. 22. Ayuda para estudios.—Se establece un fondo por tres millones de pesetas como ayuda al estudio, a distribuir entre todo su personal fijo.

En el caso de que el montante anual de las solicitudes presentadas y concedidas no cubra dicha cantidad, el remanente se aplicará en ayudas por el mismo concepto para los hijos de este personal.

La cuantía de estas ayudas correspondiente a los distintos niveles de estudio se fijará por el Comité Nacional de Empresa.

Las solicitudes se cursarán a través de la Dirección de cada centro de trabajo a la de RCE, que, previo dictamen, lo someterá a la decisión del Comité Nacional.

La fecha tope para la presentación de solicitudes será la de 30 de noviembre.

Art. 23. Ayuda a hijos subnormales.—RCE abonará mensualmente a los trabajadores que tengan reconocida la prestación de la Seguridad Social por hijos subnormales una ayuda equivalente a la que satisfaga el citado organismo. Esta ayuda será extensiva a los casos que RCE considere acreedores a la misma, aun cuando no la perciban de la Seguridad Social.

V. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 24. En todos los Centros de trabajo de RCE con personal sujeto a este Convenio se exigirá estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971. El control de su cumplimiento será ejercido por los Comités de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 25. RCE dispondrá que se realice anualmente a todos los trabajadores de la Empresa, y éstos vendrán obligados a aceptarlo, un reconocimiento médico completo.

VI. DISPOSICIONES FINALES

Art. 26. Condiciones más beneficiosas.—Si algún trabajador viniese disfrutando condiciones más beneficiosas que las aquí establecidas, aquéllas le serán respetadas.

Art. 27. Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que los Organismos competentes no aprobasen alguno de los artículos del presente Convenio, éste quedará sin efecto, debiendo reconsiderarse su contenido totalmente, salvo que la parte afectada renuncie expresamente a su impugnación.

Art. 28. Adaptación.—La Empresa, en un plazo máximo de treinta días, a partir de la homologación del Convenio, vendrá obligada a adaptarse a las normas y pactos establecidos en el mismo.

VII. COMISION PARITARIA

Art. 29. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Art. 30. La Comisión Paritaria estará compuesta por 12 Vocales, seis designados por la representación social y otros seis por RCE.

Art. 31. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las representaciones.

Art. 32. La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para considerar asuntos especializados. En todo caso, la composición de dichas ponencias tendrá carácter paritario.

Art. 33. Para que sean válidas las reuniones de la Comisión Paritaria, será necesaria la asistencia de al menos tres Vocales de cada una de las representaciones.

Art. 34. Todos los afectados por este Convenio están facultados para plantear cuestiones derivadas de su aplicación por

conducto de sus representantes electivos al Comité Nacional de Empresa, y éste ante la Comisión Paritaria.

Art. 35. La Comisión Paritaria será convocada a petición de cualquiera de las representaciones.

Art. 36. La Comisión Paritaria decidirá, en el plazo de diez días, por acuerdo mayoritario simple. Si este acuerdo mayoritario no se hubiese producido, la Comisión Paritaria remitirá lo actuado a la autoridad laboral que hubiese homologado el Convenio, dentro del plazo de tres días, a contar desde el siguiente al de la fecha en que se hubiere adoptado la decisión.

19021

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 21 de mayo de 1979 tuvo entrada en este Centro Directivo el expediente del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el día 28 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 cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º, 12, del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General dictó providencia suspendiendo el plazo para homologar el referido acuerdo, al objeto de proceder a verificar si se ajustaba a los criterios que, para el crecimiento de la masa salarial, establece el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo;

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

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, así como que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad, y no observándose en sus cláusulas contravenición 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 la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 28 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 artículo 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, 26 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE «AUTOPISTAS, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S. A.»

Denunciado en fecha 22 de septiembre de 1978 el Convenio para 1978, de conformidad con lo que establece la vigente Ley de Convenios Colectivos, quedó constituida en tiempo y forma la Comisión negociadora de los pactos contractuales a regir durante el año 1979.

En las precisas reuniones deliberadoras, presididas, en todo momento, por un alto clima de colaboración y entendimiento, se han observado con absoluta fidelidad cuanto, en materia de política salarial y empleo, han recogido tanto el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, como el 49/1978, de 26 de diciembre, respecto a topes de incremento y establecimiento de masas salariales.

La política aconsejada por las normas mencionadas, de ineludible cumplimiento por parte de «Autopistas, Concesionaria

Española, S. A.), en virtud de su figura de Concesionaria del Estado, ha obligado a ceñir las mejoras del presente Convenio a las limitaciones ya apuntadas, intentando hallar fórmulas que, por su evidente influencia, tiendan a la consecución de una mayor unidad de presencia por parte del conjunto de colaboradores, dando, con ello, réplica a los índices de absentismo que, si bien no excesivos en esta comunidad laboral, se manifiestan en diversas formas, mermando de manera sensible los porcentajes de productividad precisos para el buen desenvolvimiento de la Empresa y por ende de la economía en general.

Tales fórmulas han permitido, en el momento de la negociación, elevar el tope de incremento económico hasta el 14 por 100 de la masa salarial, destinando un 1 por 100 a devengos relacionados con la presencia y penalizados en aquellos casos de falta de puntualidad.

La Comisión negociadora es consciente de las decisiones tomadas en las sesiones deliberadoras y que han merecido la conclusión del presente Convenio, si bien no puede dar por finalizada la misión que le fue encomendada sin recordar, a todos a quienes afecta el mismo, que la consecución de nuevas situaciones mejorativas, tanto de continuidad, como de desarrollo, de seguridad y de progreso, se apoyan no sólo en la reconocida capacidad profesional de los equipos integrantes de la plantilla de personal de la Empresa, sino, también, en el mantenimiento de un elevado grado de responsabilidad, tanto individual como de conjunto, sin el que no es posible pensar alcanzar mayores metas.

Artículo 1.º Ambito personal y territorial.—El presente Convenio afectará, con exclusión del personal directivo, 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 a principio, se regirá por lo que establezca su contratación.

Para el personal contratado bajo la modalidad de «carácter discontinuo», prevenido en el artículo 16 de la Ley 18/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y que por sus especiales características de contratación difiere del resto del personal en sus condicionamientos contractuales, se estará, sin que ello suponga exclusión del Convenio, a lo que se desprenda de las condiciones contractuales que individualmente se pacten.

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 Colectivo entrará en vigor el día de su comunicación, una vez homologado, retrotrayéndose en sus efectos económicos al 1 de enero de 1979 y rigiendo hasta el 31 de diciembre del mismo año, prologándose tácitamente de año en año, si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses a la expiración del periodo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º Compensación y absorción.—Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente rigen. 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 23/1973, de 17 de agosto, sobre la ordenación del salario.

Expresamente, y con 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 reflejen en el artículo 8.

Art. 4.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. 5.º Comisión Paritaria.—Las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión que se constituirá por los señores:

- Basilio Ubierna.
- José F. Moreno Teruel.
- Francisco Casanellas.
- José María Fabregat.

bajo la presidencia que reglamentariamente proceda, fijándose, a efectos de notificación, el domicilio de la Sociedad (plaza Gala Placidia, 1 y 3 de Barcelona).

Art. 6.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 tendrá 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. 7.º Suplencia y movilidad en los 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. 8.º Jornada laboral.—La jornada diaria de trabajo de cada uno de los Servicios de la Empresa será el resultado de dividir el cómputo total anual de horas a trabajar, en base a cuarenta y cuatro horas semanales para los Servicios de Explotación y cuarenta y dos horas treinta minutos semanales para los Servicios de Oficinas Centrales, por el número de días efectivos de trabajo. En ningún caso la jornada diaria rebasará los límites máximos autorizados (en los anexos 1, 2 y 3 se refleja el procedimiento seguido en cada caso, para la obtención de la jornada anual de trabajo).

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 dieciséis días, de los cuales cuatro serán de descanso (4-1, 4-1, 4-2) se efectuará una jornada de ocho horas por cada día de servicio. Durante las ocho horas de trabajo se realizarán treinta minutos de descanso.

Personal de Mantenimiento de Maquinaria de Peaje.—Desarrollando ciclos de once días, de los cuales tres serán de descanso (4-1, 4-2), se efectuará una jornada de ocho horas diecisiete minutos por cada día de servicio, en el bien entendido que tal horario comprende la media hora de descanso por horario ininterrumpido, aun cuando tal descanso, por mutuo acuerdo, se efectúe transcurridas las primeras siete horas cuarenta y siete minutos de la jornada de trabajo.

Personal del Centro de Comunicaciones.—Desarrollando ciclos de diecisiete días de los cuales cinco serán de descanso (6-2, 6-3) se efectuará una jornada de ocho horas treinta y dos minutos por cada día de servicio. Tal horario comprende la media hora de descanso por horario ininterrumpido, aun cuando tal descanso, por mutuo acuerdo, se efectúe transcurridas las primeras ocho horas dos minutos de la jornada de trabajo.

Personal del Servicio de Operaciones y Mantenimiento.—Desarrollando ciclos de diecisiete días, de los cuales cinco serán de descanso (6-2, 6-3) se efectuará una jornada de ocho horas treinta y dos minutos por cada día de servicio, 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 dos minutos primeras de la jornada.

Personal del Servicio de Control Peaje.—Independientemente de la ubicación del centro de trabajo correspondiente al personal del Servicio de Control 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 la anterior, se establece que, a efecto 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.

La Empresa, ante posibles problemas de coordinación con otros servicios o supuestos que a su criterio lo aconsejaren, se reserva el derecho, en cualquier momento, de establecer un horario regular o, incluso, encuadrar al personal de este servicio al horario general en vigencia durante el año 1979.

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 descanso 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 treinta minutos, las cuales se distribuyen en cinco jornadas de ocho horas y treinta minutos, de lunes a viernes, ambos inclusive, repartidas entre la mañana y la tarde y con un intervalo para el almuerzo del mediodía. Cabe hacer constar que subsiste, como festivo, el día puente concedido por la Empresa en anteriores Convenios, y que se determina para el día 15 de junio.

Como consecuencia de haberse llegado al acuerdo de considerar festivos la tarde del día 5 de enero, toda la jornada del día 30 de abril, las jornadas de mañana de los días 24 y 31 de diciembre y todo el día 26 de diciembre, así como establecer un horario continuado durante la época estival, cuya práctica se realizará en el período comprendido entre el 2 y el 27 de julio, ambos inclusive, y del 27 de agosto al 14 de septiembre, asimismo inclusive, lo que representa todo ello la recuperación de las horas dejadas de trabajar por los motivos expuestos, el horario a practicar durante los días hábiles, en que no rija la jornada continuada de verano, será el siguiente:

Mañana: De 8 a 13,30 horas.
Tarde: de 14,45 a 18,16 horas.

En cuanto al horario que se establece para las jornadas hábiles del verano es el de: 8 a 14,30 horas.

Todo ello independientemente de los márgenes de flexibilidad que, de acuerdo con las normas del horario flexible, se determinan en el artículo 10 del presente Convenio.

La jornada diaria de trabajo, tal como se expresa en el primer párrafo de este articulado, obedece a la distribución del total de horas a trabajar durante el año entre los días hábiles del mismo. La realización de una jornada reducida, en los días que se citan, y recuperada durante los días de labor restantes, puede significar —en el supuesto de no disfrutarse el período vacacional entre el 2 de julio y el 15 de septiembre— que se originen diferencias horarias negativas.

Siendo así y procurando evitar el establecimiento del horario normal durante el período oficial de vacaciones para el personal que, bien por necesidades del servicio, organización u otros supuestos justificados no pudiera realizar su vacación dentro del período mencionado (2 de julio a 15 de septiembre) se mantendrá, del 31 de julio al 25 de agosto, el horario reducido, quedando supeditadas las diferencias horarias que se experimenten, a su posterior recuperación y a los datos que determine el cómputo total anual.

Art. 9.º *Vacaciones*.—El período de vacaciones será de veinticinco días naturales, que por regla general se disfrutarán de 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 el 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 establezca la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes.

No obstante, en el presente Convenio, la Empresa acepta el que el personal del servicio de Mantenimiento pueda efectuar el período de vacaciones, a partir del año 1979, fraccionado en dos períodos, uno de los cuales podrá coincidir con cualquiera de los turnos que se establezcan en los meses de verano, si bien, dentro del orden de rotación que se establezca de común acuerdo con el responsable del servicio.

Para el personal del servicio de Comunicaciones y el de Mantenimiento de Maquinaria de Peaje, el régimen vacacional se distribuirá de forma que pueda efectuarse a lo largo de todo el año y sin excepción de período mensual alguno.

Para el personal del servicio de Peaje, de mayor complejidad y, adecuadamente valorada y acordada la correspondiente

contraprestación económica, se pacta el establecimiento de 13 turnos de vacaciones a partir del año 1980, lo que comportará el que una parte de la plantilla del personal del Servicio de Peaje pueda efectuar su período vacacional ininterrumpidamente a lo largo de todos los meses del año, sometándose, lógicamente, a una programación distributiva de público conocimiento.

El establecimiento de tales turnos de vacaciones obligan a una reconstrucción del actual sistema organizativo del Servicio y a la voluntaria modificación de determinadas condiciones de trabajo, obligando, posiblemente, a algún desplazamiento de zona.

Tales condicionantes, que la Empresa esperó resolver en tiempo y forma, supeditan el cumplimiento de este pacto a la cobertura de estas necesidades, a las que deberán aportar su colaboración todos los interesados.

Art. 10. *Horario flexible*.—Para las Oficinas Centrales regirá durante 1979 el siguiente horario:

Del 1 de enero al 1 de julio y del 15 de septiembre al 31 de diciembre (todos incluidos)

De 8,00 a 9,15	Flexible.
De 9,15 a 13,15	Cerrado (obligada presencia).
De 13,15 a 15,30	Flexible.

(Pausa de una hora no computable) -

De 15,30 a 17,30	Cerrado (obligada presencia).
De 17,30 a 19,30	Flexible.

Del 2 de julio al 14 de septiembre (ambos inclusive)

De 8,00 a 8,45	Flexible.
De 8,45 a 14,00	Cerrado (obligada presencia).
De 14,00 a 15,15	Flexible.

Es de hacer constar que la inobservancia de las horas de obligada presencia serán deducidas automáticamente de los devengos correspondientes al período en que se haya producido la ausencia, independientemente de lo que se derive del incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Tales ausencias no son susceptibles de recuperación, dentro del régimen del horario flexible, y sólo podrán quedar justificadas por la baja oficial del Seguro de Enfermedad o Accidente y por visita médica debidamente justificada.

Art. 11. *Turnos fraccionados*.—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 con 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 la Empresa y empleado, y en forma bien transitoria, bien permanente, el horario de trabajo contractualmente 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 salario normalmente atribuido.

Art. 12. *Premio de asiduidad*.—Los trabajadores que se hayan distinguido en su asistencia al trabajo, sin haber incurrido en ausencias distintas a las 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 desee 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. 13. *Gratificaciones extraordinarias*.—A todo trabajador al que por derecho le correspondan, percibirá una gratificación extraordinaria en el mes de julio y otra en diciembre, antes del 16 y 22 de los citados meses.

Asimismo, y dentro de la segunda decena del mes de marzo se le hará efectiva una gratificación que absorberá, tanto en su cuantía como en su 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 de marzo, y que, en este párrafo, especialmente se comenta.

Dentro de las mejoras económicas que se incorporan a este Convenio, se establece, con carácter definitivo, el derecho al percibo de una gratificación extraordinaria, de idénticas características que las anteriores, pagadera en la segunda decena del mes de septiembre.

El importe de cada una de las cuatro gratificaciones mencionadas será el resultado de la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad de salario base, calificación de puesto de trabajo, actividad, antigüedad y complemento de puesto de trabajo para aquellos que así lo tuvieran contratado.

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. 14. *Régimen económico*.—A todo el personal que le sea de aplicación el presente Convenio se le incrementará su retribución, con efectos de 1 de enero de 1979, mediante la incorporación de una cantidad porcentual del 6,88 por 100 sobre las cantidades devengadas durante el año 1978, por los conceptos salario base, calificación de puesto de trabajo y actividad, una vez que los valores correspondientes a estos conceptos han experimentado su transformación a cantidades absolutamente brutas, utilizando la fórmula acordada por la Comisión Deliberante. El concepto complemento de puesto de trabajo, también convertido a bruto, únicamente se verá aumentado con el porcentaje dicho en aquellos casos en que por razones contractuales, en Convenios anteriores ya se les aplicaba el incremento del coste de la vida.

El incremento total individual será distribuido por igual en cada una de las 16 pagas del año; consecuencia de la modificación económica que se menciona y de los diferentes incrementos experimentados, en general, sobre los devéngos del personal, durante la vigencia del Convenio de 1978, las tablas salariales que figuran en el anexo 4 han sido normalizadas a tenor de las retribuciones actuales.

La referida tabla (anexo número 4 de este Convenio) refleja los cuatro niveles económicos que caben en cada calificación de puesto de trabajo por los conceptos (bien mensuales, bien anual) salario base más calificación de puesto de trabajo.

La necesidad de actualizar las tablas salariales a topes más acordes con las retribuciones reales puede dar lugar a que, en determinados casos, la cantidad mensual o anual no alcance el nivel mínimo correspondiente a su situación en la tabla de retribución de calificación de puestos de trabajo (anexo número 4). En este supuesto se considerarán como casos de excepción, conservando la calificación actual, sin que ello pueda suponer incremento alguno de retribución.

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.

Art. 15. *Extensión de colaboración*.—Con el fin de mantener, dentro de una sólida plantilla de personal, los actuales cuadros de colaboradores, la Empresa fomentará la prestación de aquellos servicios propios que puedan ser comunes a otras Empresas de características similares, lo que permitirá garantizar una continuidad y seguridad en el empleo. Como consecuencia, 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 Concesionarias o Empresas particulares.

Art. 16. *Antigüedad*.—A efectos de cálculo se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes 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.

Cualquier variación en el salario mínimo interprofesional, que sirva de base para el cálculo de la antigüedad, representará, con carácter general, la actualización de los derechos de antigüedad que individualmente correspondan al nivel de lo que, en cada momento, determine el citado salario, lo que, indudablemente, significará un incremento del derecho habido.

El concepto antigüedad, sujeto a aumentos de tipo exclusivo, se nutre del incremento de la masa salarial por formar parte de la misma.

Art. 17. *Horas extraordinarias*.—A efectos de retribución de las horas excedentes de las jornadas señaladas en el artículo 8, se estará a lo que establece el artículo 23, párrafo 4 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

A efectos de economía administrativa, y de común acuerdo ambas partes, se establece para cada uno de los niveles correspondientes a la calificación de puestos de trabajo del anexo número 2, los precios de horas extraordinarias fijadas 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 de puesto de trabajo, especificados en el recibo salarial.

No obstante y como consecuencia de la distribución del incremento de la masa salarial de 1978, acordada por la Comisión Deliberadora del presente Convenio, revertida en otros conceptos salariales, que se han considerado de mayor equidad distributiva, el precio de las horas extraordinarias durante el año 1979 se mantendrá a tenor de lo que se fija en la tabla que, como anexo número 6, se une a los presentes pactos.

Art. 18. *Traslados*.—Destacamientos. Se considera destacamento al 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 21.

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 300.000 primeras pesetas de retribución anual; un 20 por 100 sobre las 300.000 segundas, y un 10 por 100 de 600.000 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. 19. *Quebranto de moneda*.—Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores de Peaje» percibirán un importe de 17 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 también, del tiempo preciso para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos.

Art. 20. *Ayuda para formación y perfeccionamiento*.—La Empresa, de acuerdo con la norma existente y a fin de suscitar y estimular el autodesarrollo y formación de sus empleados, aportará durante el año 1979, al «fondo de ayuda a la formación y perfeccionamiento», la cantidad de 500.000 pesetas.

Art. 21. *Gastos*.—Las condiciones en que se compensarán todos los desplazamientos por motivo de trabajo serán por el sistema de justificación de gastos.

Art. 22. *Indemnización compensatoria*.—Durante la vigencia del presente Convenio la indemnización compensatoria se fija en 321 pesetas por día de presencia en el trabajo, que compensa 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.

Se pacta expresamente en el presente Convenio que la indemnización compensatoria no se abonará en los supuestos de asistencia al trabajo con retraso superior a treinta minutos después de la hora oficial de inicio del mismo para el personal de Explotación, y de la incorporación al puesto de trabajo, dentro del horario cerrado de la jornada de la mañana, para el personal con destino en las Oficinas Centrales.

Art. 23. *Plus días festivos*.—Durante la vigencia del presente Convenio, las cantidades que por el concepto del epígrafe han venido rigiendo se incrementarán con el 13 por 100 sobre su importe bruto.

Art. 24. *Plus nocturno*.—Los importes actualmente en vigor se verán aumentados, sobre su cuantía bruta, con un incremento del 13 por 100.

El citado plus queda expresamente comprendido dentro del cómputo de conceptos absorbibles y compensables, que contempla el artículo 3 del presente Convenio.

Art. 25. *Anexo número 7*.—Persistiendo los criterios que sirvieron de base para su establecimiento, ambas partes estiman oportuno siga en vigor lo recogido en el anexo número 7.

Art. 26. *Seguro de grupo*.—Seguirá como hasta la fecha, con las variaciones a que obliga la nueva legislación en materia de seguros, si bien, durante el año 1979 se incorpora al mismo, con efectos y derechos para todo el personal adherido, los riesgos

complementarios de muerte por accidente y muerte por accidente de circulación.

Art. 27. *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. 28. *Cláusula de repercusión de 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 en 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:

$$k_t \cong 0,30 \frac{H_t}{H_o} + 0,12 \frac{E_t}{E_o} + 0,08 \frac{S_t}{S_o} + 0,50$$

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. 29. *Aparcamientos de vehículos*.—La Empresa, siguiendo el compromiso contraído el año anterior, y reflejado en el artículo 32 del Convenio Colectivo para 1978, invertirá durante 1979 la cantidad de 1.000.000 de pesetas en la creación de zonas protegidas de los rayos solares y útiles para el aparcamiento de los vehículos de los empleados, siguiendo el plan trazado en cuanto a orden de preferencia.

Art. 30. *Pago de haberes*.—La conocida dispersión de las múltiples dependencias de la Empresa, así como la notoria distancia en que se hallan de la sede central, y primordialmente la seguridad personal de las personas que periódicamente tienen confiada la misión del pago de haberes, hace preciso el pacto de efectuar el referido pago por el procedimiento, ya bastante generalizado, de transferencia a través de Entidades bancarias o de ahorro, condición que, por estar totalmente generalizada, se entiende como contractual para aquellos que pudieran causar alta en la Empresa a partir de la vigencia del presente Convenio.

Art. 31. *Promociones y ascensos*.—En el presente Convenio, y del total montante del incremento de la masa salarial, se destinan aproximadamente 3.000.000 de pesetas para promociones y ascensos.

ANEXO NUMERO 1

Calendario anual de fiestas laborables

1 de enero.	Lunes.	Circuncisión del Señor.
6 de enero.	Sábado.	Epifanía.
19 de marzo.	Lunes.	San José.
12 de abril.	Jueves.	Jueves Santo.
13 de abril.	Viernes.	Viernes Santo.
16 de abril.	Lunes.	Pascua de Resurrección.
1 de mayo.	Martes.	San José Artesano.
14 de junio.	Jueves.	Corpus Christi.
25 de julio.	Miércoles.	Santiago Apóstol.
15 de agosto.	Miércoles.	La Anunciación de Ntra. Sra.
24 de septiembre.	Lunes.	Nuestra Sra. de la Merced.
12 de octubre.	Viernes.	Día de la Hispanidad.
8 de diciembre.	Sábado.	La Inmaculada Concepción.
25 de diciembre.	Martes.	Navidad.

15 de junio. Viernes. Puente Convenio art. 8.º

ANEXO NUMERO 2

1. Cálculo horario explotación año 1979

Régimen de cuarenta y cuatro horas semanales.
Total semanas año 1979:

$$\frac{356}{7} = 52,142 \text{ semanas}$$

Total horas año 1979:

$$52,142 \times 44 = 2.294,248 \text{ horas}$$

Días festivos:

14 fiestas	
25 días vacaciones	
39	son $\frac{39}{7} = 5,571 \text{ semanas}$

Total horas festivas no recuperables:

$$5,571 \times 44 \text{ horas} = 245,124 \text{ horas}$$

Total horas a trabajar en 1979:

$$2.294,248 - 245,124 = 2.049 \text{ horas}$$

2. Cobradores de peaje (Cr 151213)

Ciclo: 4-1, 4-1, 4-2 (periodos de 16 días, 12 de trabajo y 4 de descanso):

$$365 - 25 \text{ días de vacaciones} = 340 \text{ días}$$

Periodos resultantes del ciclo:

$$\frac{340}{16} = 21,25 \text{ periodos de 16 días}$$

Descansos resultantes de los 21,25 periodos:

$$21,25 \times 4 \text{ días descanso por periodo} = 85 \text{ días de descanso}$$

Días laborables:

$$340 - 85 = 255 \text{ días de trabajo}$$

Horas por día de trabajo:

$$\frac{2.049 \text{ h/año}}{255} = 8,035 \cong 8 \text{ horas}$$

3. Personal maquinaria de peaje (CR 15141)

Ciclo: 4-1, 4-2 (periodos de 11 días, 8 de trabajo y 3 de descanso):

$$365 - 25 \text{ días de vacaciones} = 340 \text{ días}$$

Periodos resultantes del ciclo:

$$\frac{340}{11} = 30,909$$

Descansos resultantes de los 30,909 periodos:

$$30,909 \times 3 \text{ días de descanso} = 92,727$$

Días laborables:

$$340 - 92,727 = 247,273 \text{ días laborables}$$

Horas a trabajar por día laborable:

$$\frac{2.049}{247,273} = 8,286 \cong 8 \text{ h. } 17'$$

4. Personal de coordinación de comunicaciones (CR 15132)

Ciclo: 6-2, 6-3 (periodos de 17 días, 12 de trabajo y 5 de descanso):

$$365 - 25 \text{ días vacaciones} = 340 \text{ días}$$

Periodos resultantes del ciclo:

$$\frac{340}{17} = 20 \text{ periodos de 17 días}$$

Descansos resultantes de los 20 periodos:

$$20 \times 5 \text{ días descanso} = 100 \text{ días descanso}$$

Días laborables:

$$340 - 100 = 240 \text{ días laborables}$$

Horas a trabajar por día laborable:

$$\frac{2.049}{240} = 8,53 \cong 8 \text{ h. } 32'$$

5. Personal de mantenimiento (CR 151511)

Ciclo: 6-2, 6-3 (periodos de 17 días, 12 de trabajo y 5 de descanso):

$$365 - 25 \text{ días de vacaciones} = 340 \text{ días}$$

Periodos resultantes del ciclo:

$$\frac{340}{17} = 20 \text{ periodos de 17 días}$$

Descansos resultantes de los 20 periodos:

$$20 \times 5 \text{ días descanso} = 100 \text{ días descanso}$$

Días laborables:

$$340 - 100 = 240 \text{ días laborables}$$

Horas a trabajar por día laborable:

$$\frac{2.049}{240} = 8,53 \cong 8 \text{ h. } 32'$$

ANEXO NUMERO 3

Personal de oficinas centrales (GALA) -

Días festivos (descontados 2 sábados festivos)	12
Sábados y domingos	104
Puente Convenio	1
Vacaciones días laborables	18
Total festivos	135

Días laborables:

$$365 \text{ días} - 135 \text{ festivos} = 230 \text{ días laborables}$$

$$230 \text{ días laborables} \times 8,5 \text{ horas} = 1.955 \text{ horas}$$

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran jornada matinal de trabajo, por lo que resultan 8 horas festivas.

$$1.955 - 6 = 1.949 \text{ horas}$$

Control de peaje (CR 1511)

En cómputo total deben realizar 2.049 horas, de acuerdo con el cálculo horario para explotación en 1979.

El personal de este Departamento no ajusta su horario a ciclos de jornada constante, sino que adapta su jornada diaria a las necesidades del servicio.

ANEXO NUMERO 4

Niveles de retribución bruta correspondiente a las distintas «calificaciones de puestos de trabajo»

(Salario base + Calificación puesto de trabajo)

Calificación puesto trabajo	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
A Mensual	21.000	23.100	26.250	29.400
A Anual	336.000	396.600	420.000	470.400
B Mensual	26.250	29.400	31.500	34.650
B Anual	420.000	470.400	504.000	554.400
C Mensual	31.500	34.650	37.800	42.000
C Anual	504.000	554.400	604.800	672.000
D Mensual	37.800	42.000	46.200	49.350
D Anual	604.800	672.000	739.200	789.600
E Mensual	46.200	49.350	53.550	57.750
E Anual	739.200	789.600	856.800	924.000
F Mensual	53.550	57.750	63.000	68.250
F Anual	856.800	924.000	1.008.000	1.092.000
G Mensual	63.000	68.250	74.550	80.850
G Anual	1.008.000	1.092.000	1.192.800	1.293.600
H Mensual	74.550	80.850	87.150	94.500
H Anual	1.192.800	1.293.600	1.394.400	1.512.000
I Mensual	87.150	94.500	102.900	111.300
I Anual	1.394.400	1.512.000	1.646.400	1.780.800
J Mensual	102.900	111.300	120.750	132.300
J Anual	1.646.400	1.780.800	1.932.000	2.116.800
K Mensual	120.750	132.300	142.800	155.400
K Anual	1.932.000	2.116.800	2.284.800	2.488.400

ANEXO NUMERO 5

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)	Categorías de Ordenanza	Código de calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
<i>Personal subalterno</i>			Jefe de negociado	F	Jefe Administrativo B.
Botones 16 y 17 años ...	Ver nota	Aspirante de 16-17 años.	Jefe de sección	G	Jefe Administrativo A.
Limpiadora	A	Mozo.		H	Jefe de caja.
Vigilante	A	Vigilante.		I	Jefe de costes.
Portero	A	Vigilante patrimonio.	<i>Personal de explotación</i>		Jefe de contabilidad general.
	A	Conserje.	Subgrupo I. Peaje:	J	Jefe de compras.
	B	Ordenanza.	Cobrador de peaje	J	Jefe de control peaje.
	C	Encargado bar.		H	Jefe de deuda.
Telefonista	B	Recepcionista.			
Conductor	C	Telefonista.		C	Cobrador de peaje B.
Especialista	B	Conductor.		C	Cobrador correo banco.
		Especialista.		C	Cobrador correo documentos.
<i>Personal administrativo</i>					
Auxiliar administrativo	A	Auxiliar Administrativo.	Cobrador de peaje primera	C	Cobrador de peaje A.
	B	Mecanógrafo-a.	Jefe de estación de peaje	E	Jefe de estación de peaje.
	C	Perforista.	Subjefe de sector de peaje	F	Subjefe de sector de peaje.
Oficial Administrativo segunda	B	Oficial Administrativo D.	Jefe de peaje	F	Subjefe maquinaria peaje.
	C	Oficial Administrativo C.		G	Jefe de sector de peaje.
	C	Taquimecanógrafo-a.	Subgrupo II. Operación mantenimiento:		
Oficial Administrativo primera	D	Oficial Administrativo B.	Ayudante	B	Peón especialista.
	E	Oficial Administrativo A.	Ayudante de oficio ...	C	Especialista mantenimiento y/u operación.
	D	Secretario-a.			

Categorías de Ordenanza	Código de calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
	C	Operario mantenimiento y operación.
	C	Mecánico coches.
	C	Operario de oficios B.
	D	Operario de oficios A.
Oficial de oficio	D	Jefe equipo operación mantenimiento.
Encargado	E	Encargado operación mantenimiento.
Coordinador comunicaciones	E	Coordinador de comunicaciones.
	G	Subjefe zona mantenimiento y/u operación.
Jefe zona mantenimiento y/u operación	H	Jefe zona conservación.
	H	Jefe sección especialidades.
	I	Jefe de sector mantenimiento y/u operación.
	H	Jefe zona mantenimiento.
	H	Jefe sector operaciones y conservación.
	I	Jefe sección mantenimiento.
	J	Jefe sección conservación.
<i>Personal técnico</i>		
Subgrupo I. Técnicos no titulados:		Personal delineación:
	B	Calcedor.
	C	Delineante B.
	E	Delineante A.
	G	Delineante proyectista.
		Personal informática:
	E	Operador de ordenador.
	G	Programador de aplicaciones.
	H	Programador de sistemas.
	I	Analista de aplicaciones.
	J	Analista de sistemas.
	J	Jefe centro de cálculo.
	F	Encargado operación.
		Especialidades varias:
	E	Técnico especialista C.
	F	Técnico especialista B.
	G	Analista de gestión B.
	G	Especialista comercial.
	G	Técnico especialista A.
	I	Analista de gestión A.
	I	Negociador.
	D	Auxiliar técnico.
	H	Jefe de Patronato.
Subgrupo II. Técnicos titulados:		
Ayudante Técnico sanitario	F	Ayudante Técnico Sanitario.
Ingenieros técnicos y Ayudante titulados ..	G	Técnico especialista A.
	F	Técnico especialista B.
	E	Técnico especialista C.
Licenciados e Ingenieros	I	Ayudante Dirección Financiera.
	J	Letrado A.
	G	Letrado B.
	J	Jefe sección técnica.
	J	Jefe de contratación.
	K	Ingeniero encargado.
Personal superior	K	Jefe servicio o agrupación
	K	Jefe servicio organización.
	K	Jefe servicio personal.
	K	Jefe servicio conservación y vialidad.
	K	Jefe servicio adjunto Dirección.

ANEXO NUMERO 6

Tabla horas extras

Salario base + Calificación puesto trabajo	Precio bruto hora extra	Salario base + Calificación puesto trabajo	Precio bruto hora extra
21.000	192	42.000	414
23.100	211	46.200	455
26.250	257	49.350	486
29.400	281	53.550	536
31.500	298	57.750	586
34.650	330	63.000	635
37.800	363	68.250	693

ANEXO NUMERO 7

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 obligatoriedad 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 Transporté, en la que, hasta el momento, está encuadrada la Empresa y su personal.

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

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.ª 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 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 tiene suscrita, con una Entidad Aseguradora, una póliza de Seguro que cubre, independientemente del reglamentario seguro de Accidentes de Trabajo, aquellos eventuales siniestros que pudieran ocurrir a empleados supeditados a tales desplazamientos. Ello siempre que la contingencia surja, como se ha dicho, en el desplazamiento del empleado entre centro y centro de trabajo. O sea, quedan expresamente excluidos aquellos que pudieran ocurrir en itinerarios distintos a los que deban recorrerse en los mencionados supuestos.

2.ª 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 su interrupción de jornada posteriormente o percibir la media hora independientemente del importe de su salario diario.

3.ª 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 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.

19022 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Fosforera Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Fosforera Española, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 21 de febrero de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al ci-

tado Convenio Colectivo con su texto pero sin la documentación económica pertinente, suscrito por las partes el día 14 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto y al objeto de proceder, en su caso, a la homologación del mismo;

Resultando que, por tratarse de una Empresa comprendida en la Norma segunda del artículo 1.º del Decreto 217/1979, de 19 de enero, se suspendió el plazo de homologación y se solicitó de la Comisión Deliberadora los correspondientes estudios económicos, y recibidos estos se sometió a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que dicha Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su sesión de 20 de junio de 1979 autorizó la homologación de dicho Convenio;

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

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 el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo objeto de esta Resolución por ser su ámbito interprovincial, y disponer su inscripción en el Registro de la misma, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que el texto del Convenio se ajusta a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, ha sido autorizado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su sesión del día 20 de junio de 1979, y que examinado su texto no contiene contravenciones a normas de derecho necesario, por todas cuyas razones procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito por la representación de los trabajadores y de la Empresa «Fosforera Española, S. A.», el día 14 de febrero de 1979.

Segundo.—Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme ordena el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—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.

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

Madrid, 26 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE «FOSFORERA ESPAÑOLA, S. A.»

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Las condiciones del presente Convenio regirán para todos los centros de trabajo de «Fosforera Española, S. A.», establecidos o que pudieran establecerse en el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de «Fosforera Española, S. A.», sin más excepciones que las que resulten de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 3.º *Fecha de entrada en vigor.*—Las normas contenidas en el presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1979, a todos los efectos.

Art. 4.º *Periodo de vigencia.*—Las normas contenidas en este Convenio tendrán una vigencia de dos años, salvo en aquellas materias para las que expresamente se señale plazo diferente.

Art. 5.º *Revisión.* Finalizado el plazo de su vigencia, las normas del presente Convenio se prorrogarán tácitamente de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, en la forma legalmente establecida.

Art. 6.º *Integridad, compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, por cuya razón, y a los meros efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas siempre globalmente y referidas a un período anual.

Estas condiciones son compensables anualmente en su totalidad por cualquier nuevo concepto o incremento retributivo que pueda establecerse por disposición legal, Ordenanza Laboral, Convenio Colectivo de ámbito superior o Laudo correspondiente, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Igualmente estas condiciones retributivas o de otra naturaleza valoradas en su conjunto y en cómputo anual absorberán y compensarán a cuantas rigieren con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Art. 7.º *Garantía personal.*—Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente «ad personam» y entendidas siempre como cantidades líquidas, pues