

ABRIL 1982

1	2	3	4						
5	6	7	8	9	10	11			
12	13	14	15	16	17	18			
19	20	21	22	23	24	25			
26	27	28	29	30					

MAYO 1982

3	4	5	6	7	8	9			
10	11	12	13	14	15	16			
17	18	19	20	21	22	23			
24	25	26	27	28	29	30			
31									

JUNIO 1982

1	2	3	4	5	6				
7	8	9	10	11	12	13			
14	15	16	17	18	19	20			
21	22	23	24	25	26	27			
28	29	30							

OCTUBRE 1982

4	5	6	7	8	9	10			
11	12	13	14	15	16	17			
18	19	20	21	22	23	24			
25	26	27	28	29	30	31			

NOVIEMBRE 1982

1	2	3	4	5	6	7			
8	9	10	11	12	13	14			
15	16	17	18	19	20	21			
22	23	24	25	26	27	28			
29	30								

DICIEMBRE 1982

6	7	8	9	10	11	12			
13	14	15	16	17	18	19			
20	21	22	23	24	25	26			
27	28	29	30	31					

HORARIOS Y TOTALES ANUALES CATALUÑA

1. Administración.

A) Horarios, siete horas cuarenta y cinco minutos diarios:

Siete horas quince minutos a ocho horas: Horario de entrada flexible.

Ocho horas a quince horas: Horario normal de trabajo, con veinte minutos de descanso para desayuno.

Quince horas a quince horas cuarenta y cinco minutos: Horario de salida flexible.

B) Totales anuales:

Días de trabajo, doscientos treinta y seis.

Horas de presencia, mil ochocientas veintinueve.

Horas efectivas, mil setecientas cincuenta horas veinte minutos.

2. Almacén y Reparto

A) Horarios:

Ocho horas diarias, en horario continuo, con veinte minutos de descanso para desayuno.

(Siete horas a quince horas) o (siete horas treinta minutos a quince horas treinta minutos).

B) Totales anuales:

Días de trabajo, doscientos treinta y seis.

Horas presencia, mil ochocientas ochenta y ocho.

Horas efectivas, mil ochocientas nueve horas veinte minutos.

Notas:

1. En el presente calendario faltan por consignar tres fiestas opcionales, que podrán celebrarse el día que cada productor elija por sí mismo, previo aviso, con quince días de anticipación, a su Jefe respectivo, y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada área o zona.

2. Los horarios concretos, anotados entre paréntesis, son indicativos, pudiendo adaptarse, en cada centro de trabajo, a las peculiaridades de la región, siempre que se respeten los totales diarios asignados y los límites máximos de entrada y salida establecidos.

3. Si por disposición legal superior se colocara alguna fiesta (ya sea nacional o local) en día distinto de los consignados en este calendario como festivo, tal fiesta se celebrará en el día señalado por la referida norma legal, previa la correspondiente corrección, sustitución y traslado de uno de los sábados anotados en el presente calendario como festivo (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se originara «puente»).

4. La flexibilidad de horario que se establece en el presente calendario laboral (flexibilidad de entrada y salida) no es acumulativa, es decir, que cada día debe de completarse necesariamente el tiempo de flexibilidad concedido.

En consecuencia, agotado el tiempo de flexibilidad establecido, desaparece cualquier tipo de tolerancia en la hora de entrada o de salida.

5. En ningún caso puede ser disminuido el total de días de trabajo (236).

ANEXO 4

INFORMACION ACTUALIZADA SOBRE COMPENSACIONES O PRESTACIONES ECONOMICAS, CUYOS IMPORTES SE HALLAN CONDICIONADOS POR VARIACIONES PERIODICAS U OCASIONALES

I. Desplazamientos por razones de trabajo (artículo 37 del presente Convenio Colectivo):

A) Uso de vehículos particulares (kilometraje).

Desde el día 25 de julio de 1981 se abonan los siguientes importes:

14,67 pesetas/kilómetro a coches de Agentes de Ventas.

18,74 pesetas/kilómetro a coches de Jefes de Zona o Area.

No obstante, cuando éstos utilicen coches inferiores a 10 CVF cobrarán el kilometraje asignado a los Agentes de Venta.

Desde el día 1 de marzo de 1982 se abonarán los importes de kilometraje rectificadas de acuerdo con el estudio que se está efectuando, según convenido en las deliberaciones del presente Convenio.

B) Desplazamientos convenidos (gestiones en plaza).

Desde el día 25 de julio de 1981 se abonan los siguientes importes:

— Barcelona, Madrid y Valencia: 659 pesetas/día trabajado.

— Bilbao: 588 pesetas/día trabajado.

— Sevilla: 440 pesetas/día trabajado.

— La Coruña, Oviedo, Valladolid y Zaragoza: 367 pesetas/día trabajado.

Desde el día 1 de marzo de 1982 se modificarán tales importes, en función de la que se establezca respecto al nuevo importe de kilometraje, según el apartado A) precedente.

C) Ausencias del lugar de residencia habitual (gastos viaje).

Desde el día 1 de enero de 1982 se abonarán los siguientes importes:

— Día completo: 2.200 pesetas.

— Medio día: 750 pesetas.

II. Fondo social para la cultura y deportes (artículo 47).

Durante 1982, la Dirección de «GB» accede a subvencionar las posibles actividades de carácter cultural o deportivo que puedan proponerle los Delegados de Personal de las respectivas zonas y hasta los siguientes importes:

— Zona Nordeste, 235.000 pesetas.

— Zona Levante, 125.000 pesetas.

— Zona Sur, 165.000 pesetas.

— Zona centro, 160.000 pesetas.

— Zona Norte, 120.000 pesetas.

Total, 805.000 pesetas.

7667

RESOLUCION de 24 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S. A.».

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S. A.», recibido en este Ministerio con fecha 18 de febrero de 1982, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores, el día 15 de febrero de 1982, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 24 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albarcedo.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AUTOPISTAS DEL ATLANTICO, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S. A.», y el personal a su servicio.

Su naturaleza es contractual y, por tanto, genera obligaciones para ambas partes.

Art. 2.º Ambito personal.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal fijo de plantilla de «Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S. A.», es decir, a aquel que con carácter de permanencia presta sus servicios de naturaleza jurídico-laboral.

Queda excluido el personal de Alta Dirección, considerándose como tal el que ostente el cargo de Director.

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 anteriormente, se regirá por lo que se establezca en su contratación.

En cuanto al personal contratado bajo la modalidad de carácter discontinuo o a tiempo parcial, y que por sus especiales características difiere del resto del personal en sus condicionamientos contractuales, se estará, sin que ello suponga exclusión del Convenio, a lo que resulte de las condiciones que individualmente se convengan.

Art. 3.º Ambito territorial.—El Convenio regirá en todas las zonas o Centros de trabajo que actualmente tiene establecidos «Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S. A.», radicados en las provincias de La Coruña, Pontevedra y Madrid, así como en aquellos otros que se puedan crear en el futuro.

Art. 4.º Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose en sus efectos económicos al día 1 de enero de 1982.

La duración del presente Convenio será de un año, computado a partir de 1 de enero de 1982.

Quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de un año, a no ser objeto de denuncia expresa por una de las partes, formulada con una antelación mínima de tres meses a la fecha de conclusión de su vigencia.

Art. 5.º Prelación de normas.—Las normas contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones entre la Empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que sus estipulaciones difieran de las normas que regulan las actividades específicas de la Empresa, cuyas derivaciones y consecuencias se estiman compensadas con el conjunto de las mejoras y condiciones del presente Convenio en cómputo global anual.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en él, será de aplicación la legislación laboral vigente en cada momento y demás disposiciones de carácter general.

Art. 6.º Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de las facultades previstas por el apartado 5.º del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se dirigiera de oficio a la Jurisdicción Laboral al objeto de proceder a la modificación de cualquiera de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad, salvo acuerdo expreso en contrario de ambas partes a tenor de las medidas adoptadas en cada caso concreto por la Jurisdicción competente en su función de control de legalidad que tiene reconocida por la Ley.

Art. 7.º Absorción.—Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras que aquí se convienen.

Art. 8.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, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase, por tanto los trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio tengan condiciones económicas, laborales o de cualquier índole superiores a las aquí recogidas, en conjunto y en cómputo anual, continuarán en el disfrute de las mismas.

Art. 9.º Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.—Se constituye una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio.

La Comisión Mixta estará constituida por cinco miembros en representación de los trabajadores y el mismo número de representantes de la Empresa, todos ellos vocales elegidos por cada parte entre los que han integrado las representaciones de la Comisión Negociadora del Convenio. La constituirán en principio:

Por parte de la Empresa: Don Antonio Abelaira López, don José Luis Blanco Prieto, don José Raimundo de Lorenzo Vázquez-Guevara, don Vicente Martín Gento y don Genaro Meléndrez Cebrián.

Y por parte del personal: don Aurelio Abril Rodríguez, don Miguel Lis Martínez, don Ramón Mayobre Rodríguez, don Sergio Novo García y don Juan Segret Moínelo.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cualquiera de las partes, y al menos, antes de la finalización de cada trimestre natural.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una antelación mínima de tres 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.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría de los vocales. En caso de no haber acuerdo se levantará acta que refleje las diferentes posturas.

El número de personas asistentes a las reuniones dependerá de si los asuntos a tratar son de importancia y carácter general, en cuyo caso deberán acudir cuatro de los miembros de cada una de las partes o, de si los asuntos son locales o de menos importancia, en cuyo supuesto el número de asistentes podrá no exceder de dos por cada una de las partes. En todo caso para que se puedan adoptar válidamente acuerdos será necesario que el número de vocales asistentes sea igual por cada una de las partes.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

a) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del Convenio.

b) Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mejora eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

A todos los efectos se fija el domicilio de la Comisión en el de la Empresa (calle Alfredo Vicenti, 15, en La Coruña).

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 10. Jornada y horario laboral.—La jornada de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La cobertura del servicio público que presta «Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S. A.», con funcionamiento ininterrumpido de las explotaciones durante las veinticuatro horas de todos los días del año, hace indispensable, en la práctica, la variabilidad del horario de trabajo del personal de explotación, por la imposibilidad de programar el trabajo en forma rigurosamente metódica y previamente conocida, por cuanto las afluencias de tráfico en días y horas determinados están sujetas a variaciones muy sensibles en las que influyen múltiples circunstancias.

En consecuencia, se establece el régimen de trabajo a turnos de ciclos rotativos, con absoluto respeto a la legislación laboral vigente, en cuanto a descansos mínimos.

La Empresa podrá, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, alterar el orden rotativo de los turnos o establecer la modalidad de jornada partida. El cambio de la modalidad, de la jornada partida, se considera una medida extraordinaria, debiendo si ello es posible limitarse su aplicación al tiempo y personas estrictamente indispensables para atender necesidades urgentes e imprevisibles, excepto en aquellos casos que, por su modalidad contractual, tengan asignados horarios específicos.

En la elaboración del calendario de turnos y ciclos se procurará, siempre que sea posible, el reparto rotatorio de las fiestas semanales y anuales.

Siempre que no se altere el funcionamiento ininterrumpido de las explotaciones ni se cause perjuicio alguno a la Sociedad ni a terceros este personal podrá realizar, previa autorización de la Empresa, cambios de turnos y días entre sí, a cuyo fin será solicitado por escrito con dos días de antelación al departamento correspondiente.

Cuando el empleado ocupe un puesto de trabajo en el que, al término de su jornada, tenga que ser relevado, no podrá darla por concluida hasta la llegada del correspondiente relevo, o hasta que sea sustituido, retribuyéndose como horas extraordinarias el exceso de jornada, que no podrá ser superior a dos horas que se contarán a partir del momento del aviso al responsable en cada caso.

Con carácter general, la jornada máxima anual de trabajo efectivo será de 1.880 horas.

Los anexos 1 y 2 desarrollan la jornada, los horarios y ciclos de trabajo en los distintos servicios y Centros de trabajo de la Empresa.

Art. 11. Descansos y fiestas.—Todo el personal tendrá derecho a descansar el total de las fiestas anuales, nacionales, regionales o locales, establecidas en el calendario oficial que publique la autoridad laboral competente.

No obstante, teniendo en cuenta la condición de Servicio Público que presta la Empresa y el funcionamiento ininterrumpido de la explotación durante las veinticuatro horas de todos los días del año, quedan exceptuados del descanso en sábados, domingos y festivos, de acuerdo con la legislación laboral vigente, aquellos trabajadores que están destinados en servicios directamente relacionados con la explotación, si bien disfrutará de los descansos según el ciclo que les correspond.

Art. 12. Vacaciones.—Todo el personal tendrá derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas —entendiéndose como tal remuneración los conceptos de sueldo convenio, complemento

puesto de trabajo, vinculación y antigüedad—, no sustituible por compensación económica, de treinta días naturales que, por regla general, se disfrutará ininterrumpidamente, si bien, por necesidades del servicio o conveniencia del trabajador y la Empresa, podrá dividirse en dos períodos como máximo, ninguno de los cuales será inferior a diez días naturales.

La Empresa, para el personal de explotación y el directamente relacionado con ella, podrá eliminar como épocas de disfrute las del verano, Navidad y Semana Santa y cualquier otro acontecimiento de carácter extraordinario.

Se confeccionará el calendario anual de vacaciones y turnos antes del 1 de enero de cada año.

Las prioridades para la elección de las vacaciones seguirán un sistema rotativo, de forma que en el primer año la elección prioritaria quedará en favor del personal de mayor antigüedad y edad respectivamente, rotándose en la prioridad en años sucesivos, sin perjuicio de la preferencia establecida en el apartado c) del número 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En la duración de las vacaciones se establecerán criterios de proporcionalidad en los casos previstos por la Ley, cuando la incorporación o baja del personal no coincida con el comienzo o fin del año natural.

Ningún empleado podrá comenzar las vacaciones sin firmar el parte de autorización establecido para este fin.

Art. 13. *Licencias y permisos.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (excepto la contemplada en los artículos 24, 25 y 26 de este Convenio), por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en los casos de:

- Nacimiento de hijo.
- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, suegros, abuelos del cónyuge, hermanos del cónyuge).

Cuando, por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día natural en los casos de:

- Traslado del domicilio habitual.
- Boda de hijos y hermanos.

Cuando, por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de tres días.

- d) Por el tiempo indispensable en los casos de:

- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa. En el caso de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.

- Para realizar las funciones de representación del personal, en los términos establecidos legalmente.
- Para concurrir a exámenes.
- Para consultas médicas.

Art. 14. *Excedencias.*

1. *Forzosa.*—Los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca por la Empresa la situación de excedencia forzosa, con la conservación del puesto de trabajo y la antigüedad, cuando sean designados o elegidos para un cargo público que les imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, de no ser así se entenderá que el trabajador opta por la resolución definitiva del contrato de trabajo.

2. *Voluntaria.*—Los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tendrán derecho:

- a) A que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- b) A una excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

- c) A poder solicitar su paso a la excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los tres supuestos, el trabajador excedente sólo conservará un derecho preferente al reingreso, si hubieran o se produ-

jeran vacantes de igual o similar categoría a la suya, siempre que lo solicite con antelación de un mes como mínimo, a contar de la desaparición de la causa motivadora de la excedencia, o vencimiento del período solicitado.

Art. 15. *Ascensos.*—Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la Empresa se acomodarán a reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo.

Las plazas que queden vacantes y que no sean amortizadas o las de nueva creación se cubrirán si ello es posible con personal de la Empresa al que se ofrecerán en primer lugar.

Art. 16. *Categorías profesionales.*—La Empresa, en virtud de sus exclusivas facultades de organización y dirección, encuadrará al personal en los grupos de categorías profesionales que, sin ser exhaustivas ni condicionantes, figuran relacionadas en el anexo 3 del presente Convenio.

Art. 17. *Trabajos de superior categoría.*

1. Los trabajadores fijos que realicen funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuvieran reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Cuando se desempeñen algunas funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, los trabajadores tendrán derecho a las diferencias retributivas entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realicen.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores.

Art. 18. *Movilidad del personal.*

1. *Desplazamientos:*

- a) Por razones de servicio, técnicas organizativas, de producción o por consignación expresa en el contrato de trabajo, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año a zonas o Centros de trabajo distintos del de su residencia habitual, abonando por compensación de gastos las cantidades y con las condiciones que se fijan en los apartados siguientes.

- b) *Gastos justificados.*—La Empresa fijará en normas e instrucciones internas los condicionantes para acogerse a esta modalidad, determinando las categorías profesionales y ocasiones convenidas para la elección de este sistema compensatorio, así como la normativa en cuanto a control y limitación del gasto.

En cualquier caso, en los desplazamientos de duración inferior a seis días, la modalidad de compensación será a través de gastos justificados.

- c) *Dieta.*—Esta modalidad será de aplicación a los desplazamientos cuya duración sea superior a seis días e inferior a tres meses.

Con carácter general se fijan las cuantías siguientes:

- Dieta completa, 2.500 pesetas.

Dará derecho al percibo de esta dieta la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar, pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual.

- Media dieta, 1.500 pesetas.

En los desplazamientos que permitan al trabajador pernoctar en su domicilio (incluye comida y cena).

- Comida o cena, 750 pesetas.

Cuando el servicio realizado obligue al trabajador a efectuar la comida o cena fuera de la residencia habitual.

En los desplazamientos superiores a tres meses se podrán establecer modalidades especiales a convenir entre ambas partes.

d) *Locomoción:*

Medios de transporte ajenos.

Cuando las circunstancias lo permitan, se utilizarán los medios de transporte públicos colectivos existentes.

Medios de transporte propios.

Cuando por necesidades del servicio se utilice vehículo propio en los desplazamientos, se pagará a razón de 17 pesetas por kilómetro recorrido.

Cuando el desplazamiento sea como consecuencia de prestar un servicio en otro Centro de trabajo distinto del que está adscrito, se pagará la distancia en kilómetros entre ambos Centros y el tiempo de desplazamiento en horas si es fuera del horario normal, excepto si el lugar del nuevo Centro es más cercano al domicilio habitual. En el anexo 4 se establecen las distancias y tiempos medios entre Centros de trabajo.

e) Permisos e desplazamientos:

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un máximo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

f) Prioridad en desplazamientos:

Los desplazamientos del personal de un Centro habitual de trabajo serán determinados por la Empresa en función de las necesidades organizativas.

g) En el supuesto de que el desplazamiento sea solicitado por los trabajadores, la Empresa queda exonerada del pago de gasto alguno.

2. Traslados.—Se considerará como tal la adscripción definitiva del trabajador a un Centro o zona de trabajo de la Empresa distinto del habitual en que venía prestando sus servicios, y que exija cambio de residencia para efectuar su prestación laboral de modo indefinido en el destino.

Forzoso.—La Empresa podrá trasladar a su personal de acuerdo con lo que establezca la legislación laboral vigente en cada momento, salvo acuerdo de las partes.

La Empresa abonará una indemnización que compensará la posible diferencia del alquiler de vivienda y cualquier otro gasto que pudiera originarse al trabajador como consecuencia del traslado, cuyo importe se determinará por aplicación de los siguientes porcentajes acumulativos sobre el importe de la retribución bruta fija anual:

- Sobre las primeras 500.000 pesetas, 35 por 100.
- Sobre el siguiente tramo de 250.000 pesetas, 25 por 100.
- Sobre el exceso a partir de la cifra de 750.000 pesetas, 15 por 100.

Esta indemnización se pagará en el momento que se acredite debidamente el cambio de domicilio.

Además se abonarán por la Empresa los gastos de traslado de la familia y del mobiliario y enseres.

Voluntario.—En los supuestos en que el traslado sea solicitado voluntariamente por los trabajadores, la Empresa estará exonerada del pago de indemnización o gastos algunos.

Las vacantes que se produzcan y que la Empresa considere necesario proveer serán cubiertas, a solicitud de los interesados, de acuerdo con las siguientes prioridades:

- 1.ª Personal de la misma categoría.
- 2.ª Antigüedad en la categoría.
- 3.ª Antigüedad en la Empresa.
- 4.ª El de mayores responsabilidades familiares.
- 5.ª El trabajador de mayor edad.

3. Cambios de Centro de trabajo.—Se considera cambio definitivo de Centro de trabajo cuando la Empresa, por necesidades organizativas, destina a un trabajador a un Centro de trabajo o zona distinta de la habitual, sin que origine cambio de residencia.

En este caso, la Empresa quedará obligada a pactar la indemnización correspondiente si se produce perjuicio económico y que, en cualquier caso, no superará el 40 por 100 de la aplicación de los porcentajes contemplados en el apartado de traslados forzosos.

4. Permutas.—Podrán solicitar permutas los trabajadores de la misma categoría que desempeñen funciones de idénticas características.

Dichas peticiones habrán de fundarse en algún motivo justificado y serán atendidas siempre que no exista perjuicio para tercero o para la buena marcha del servicio.

En todo caso, será potestativo de la Empresa el autorizar la correspondiente permuta.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 19. *Normas generales.*—Las retribuciones del trabajo se ajustarán a las normas establecidas en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario.

La retribución que, con carácter fijo y periódico, percibirá el trabajador, estará compuesta de los conceptos denominados sueldo Convenio y complemento puesto de trabajo que se especifican en el artículo siguiente.

Art. 20. *Retribución.*

A) Sueldo Convenio.—Es el punto mínimo desde donde establecer y proporcionar las contraprestaciones que se derivan de las diversas prestaciones de servicio nacidas del contrato de trabajo.

Dentro del sueldo Convenio se engloba el salario base, sin diferenciarlo, teniendo en cuenta que cualquier variación que el salario base pueda experimentar durante la vigencia del presente Convenio quedará compensada sin repercusión dentro del sueldo Convenio. En consecuencia, el salario base es el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

En la cantidad que el trabajador percibe en cada una de las catorce pagas formada por el sueldo Convenio, quedan in-

cluidos el salario base, pluses de distancia y transporte, plus de festivos y demás que durante la vigencia del Convenio pudieran establecerse y ser de aplicación, así como el concepto de beneficios contemplado en la Ordenanza vigente.

En el anexo 5 figura el sueldo Convenio para cada categoría profesional.

B) Complemento puesto de trabajo.—Es un complemento de carácter personal en función del puesto de trabajo y de acuerdo con los conocimientos profesionales del trabajador.

Este complemento corresponde al concepto que actualmente se denomina gratificación voluntaria.

Art. 21. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,00 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 22. *Antigüedad.*—El personal comprendido en este Convenio, de conformidad a lo previsto en el artículo 2.º, disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa y computado a partir de 1 de enero de 1982 consistente como máximo en catorce bienios de la cuantía que se expresa en el anexo 6.

La cuantía correspondiente a los bienios devengados será percibida a partir del mes siguiente al de su vencimiento.

La modalidad a que se contraen los dos párrafos precedentes sustituye al sistema existente hasta el 31 de diciembre de 1981, contemplado en el Pacto Laboral y basado en lo al respecto dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes.

El importe económico de la antigüedad vigente hasta el 31 de diciembre de 1981 y la parte proporcional del bienio o quinquenio pendiente de vencimiento y en la cuantía de su devengo a 31 de diciembre de 1981 se engloban en un plus denominado «vinculación».

Se respeta la antigüedad a todos los efectos, excepto los económicos, y, en todo caso, dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. *Plus nocturno.*—Todo el personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo Convenio.

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

Art. 24. *Quebranto de moneda, recuento y conteo.*—Los trabajadores incluidos en la categoría de cobradores de peajes percibirán un plus de compensación por las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones y del tiempo necesario para prepararse hasta acudir a la cabina y para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos que, en ningún caso, podrá efectuarse en el puesto de trabajo donde deberá estar pendiente del usuario.

El importe de dicho plus se fija en 250 pesetas por día efectivo de trabajo.

Art. 25. *Quebranto de moneda.*—Los trabajadores incluidos en la categoría de Oficial primera Mecánico que prestan el Servicio de Asistencia a Usuarios percibirán un plus de compensación por las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones.

El importe de dicho plus se fija en 75 pesetas por día efectivo de trabajo.

Art. 26. *Plus de presencia y puntualidad.*—Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán un plus de presencia y puntualidad por día efectivo de trabajo, cuya cuantía queda fijada en la tabla por categorías del anexo 7, perdiendo su percepción según lo regulado a continuación:

Casos de detracción:

Por la ausencia al trabajo en un día completo, se perderá la totalidad del plus de ese día.

Por la ausencia al trabajo de media jornada, se percibirá el importe correspondiente a tal concepto fijada en la tabla del anexo 7.

Se exceptúan en ambos casos las ausencias como consecuencia de accidente de trabajo, formal y debidamente justificado, así como las derivadas de enfermedad común justificadas por el correspondiente parte oficial de baja de la Seguridad Social.

Por cada tres faltas de puntualidad en la misma semana, se perderá el plus equivalente a una jornada completa.

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

De acuerdo con el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y con las limitaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la realización de horas extraordinarias en casos de fuerza mayor y las estructurales.

Se entiende por *causas de fuerza mayor* las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes imprevistos o previstos e inevitables.

Las horas extras estructurales son aquellas trabajadas motivadas por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno de carácter estructural y mantenimiento.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o turnos.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales previstas en este Convenio se notificarán mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.º del Real Decreto número 1858/1981, de 20 de agosto.

Será obligatoria la prestación por el trabajador de las horas extraordinarias que le sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites máximos establecidos al efecto por el artículo 35-2.º del Estatuto de los Trabajadores.

En el anexo 8 queda fijado el valor de la hora extraordinaria en cada categoría laboral.

Art. 28. Disponibilidad.—Dentro de los conceptos previstos en el capítulo de condiciones económicas de este Convenio, se encuentra incluida la percepción que, por estar en disposición de prestar sus servicios fuera de su jornada normal de trabajo, pudiere corresponder al personal que, por razón del puesto que ocupa, se halla obligado a tal disponibilidad para cualquier evento que pueda producirse fuera de los horarios normales en los Centros en que son responsables.

Los puestos de trabajo a que afecta este apartado serán designados por la Empresa.

Art. 29. Forma de pago de las retribuciones.—Todas las retribuciones tienen el carácter de brutas, siendo a cargo del trabajador las retenciones correspondientes. Las retribuciones fijas anuales—considerándose como tales las consistentes en sueldo Convenio, complemento puesto de trabajo, vinculación y antigüedad—serán distribuidas en 14 pagas, 12 ordinarias y dos extraordinarias en los meses de julio y diciembre, respetándose individualmente cualquier otra modalidad de pago contractualmente convenida. Las retribuciones eventuales a que se refieren los artículos 23 a 27, ambos inclusive, de este capítulo, se calcularán en períodos del 16 de un mes al 15 del siguiente, incluyéndose en la nómina de este último mes.

Se continúa con la modalidad de pago a través de talón nominativo, comprometiéndose la Empresa a establecer el sistema de pago mediante transferencia bancaria, a solicitud de los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV

Mejoras sociales

Art. 30. Préstamos de vivienda.—Los trabajadores que reúnan los requisitos que se citan a continuación podrán solicitar un préstamo para adquisición o construcción de vivienda, que se concederá por una sola vez, con las condiciones que se fijan en los apartados siguientes:

A) **Cuantía y amortización.**—El importe de estos préstamos consistirá, como máximo, en la cuantía de una anualidad y media de sus ingresos brutos por los conceptos de sueldo Convenio, complemento puesto de trabajo, vinculación y antigüedad en el momento en que se formalice su concesión.

Tales préstamos serán amortizados, a partir del mes siguiente a aquel en que se haya dispuesto de la primera o única entrega, en el plazo máximo de siete años y devengarán el 4 por 100 de interés.

A tal fin, la Empresa descontará en cada paga el importe correspondiente.

B) **Fondo.**—Se establece para esta clase de préstamos un fondo global que en ningún caso superará los 25.000.000 de pesetas.

C) **Requisitos.**—Serán requisitos para disfrutar de dichos préstamos:

- 1.º Ser empleado fijo de plantilla.
- 2.º Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
- 3.º Que la vivienda se destine a domicilio propio y habitual del solicitante y su familia.
- 4.º Que ni el solicitante ni alguno de los familiares a su cargo tenga la propiedad de otra vivienda. En caso contrario, el solicitante habrá de enajenar la que tuviese en el plazo máximo de seis meses, a partir de la fecha de disponibilidad de la nueva vivienda.
- 5.º Que se justifique, en forma adecuada y en especial aportando la documentación que se requiera como precisa, la adquisición o inversión.
- 6.º Que la Empresa podrá exigir las medidas adecuadas para asegurar la devolución del préstamo.
- 7.º Que haya saldo suficiente en el Fondo que la Empresa destina como máximo para este fin.
- 8.º En cualquier caso será preceptivo el Informe del Comité de Empresa previo a su concesión.

D) **Tramitación y formalización.**—Las solicitudes deberán cursarse por los empleados interesados en el préstamo, en carta-petición dirigida a la Dirección General.

La Empresa registrará por riguroso orden de entrada todas las solicitudes.

Gozarán de preferencia en la concesión de los préstamos aquellos empleados cuya justificación esté basada en siniestro de su actual vivienda, desahucio, traslado de localidad o cualquier otra circunstancia de similar situación.

La concesión de los préstamos será formalizada a medio del documento en cada caso preciso y en el que se harán constar los requisitos, condiciones y características específicas de cada caso.

Art. 31. Anticipos sobre haberes.—Con objeto de cubrir posibles circunstancias imprevistas, los trabajadores podrán disfrutar de anticipos sobre haberes, en alguna de las modalidades siguientes:

A) **Anticipo de dos mensualidades.**—El importe de estos anticipos consistirá, como máximo, en la cuantía de dos mensualidades de sus ingresos brutos por los conceptos de sueldo Convenio, complemento puesto de trabajo, vinculación y antigüedad en el momento en que se formalice la concesión.

Tales préstamos serán amortizados, a partir del mes siguiente a aquel en que se haya dispuesto la entrega, en el plazo máximo de un año. A tal fin, la Empresa descontará en cada paga el importe correspondiente.

Se establece para esta clase de préstamos un fondo global que en ningún caso superará los 7.500.000 pesetas.

Serán requisitos para disfrutar de dichos anticipos:

- 1.º Ser empleado fijo de la plantilla.
- 2.º Tener una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses.
- 3.º Que se justifique, en forma adecuada y en especial aportando la documentación que se requiera como precisa.
- 4.º Que la Empresa podrá exigir las medidas adecuadas para asegurar la devolución del préstamo.
- 5.º Que haya saldo suficiente en el Fondo que la Empresa destine como máximo para este fin.

La solicitud estará basada en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Matrimonio del empleado o un descendiente del mismo.
- b) Fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente a cargo del empleado.
- c) Traslado de vivienda.
- d) Gastos de matriculación y otros del empleado, su cónyuge y descendientes a su cargo, con ocasión de cursar estudios.
- e) Adquisición de mobiliario para el hogar familiar.
- f) Cualquier otra circunstancia de carácter muy excepcional por necesidades apremiantes o inaplazables.

B) **Anticipo para obras de mejora y restauración de la vivienda.**—El importe de estos anticipos consistirá, como máximo, en 300.000 pesetas para todo el personal.

Tales préstamos serán amortizados, a partir del mes siguiente a aquel en que se haya dispuesto la entrega, en el plazo máximo de un año. A tal fin la Empresa descontará en cada paga el importe correspondiente.

Los requisitos para su disfrute y concesión serán idénticos al apartado A) precedente.

C) **Anticipo para adquisición de vehículo.**—El importe de estos anticipos consistirá, como máximo, en 300.000 pesetas.

Tales préstamos serán amortizados, a partir del mes siguiente a aquel en que se haya dispuesto la entrega, en el plazo máximo de dieciocho meses, devengando el 4 por 100 de interés los segundos y sucesivos préstamos.

Se establece para esta clase de préstamos un fondo global que en ningún caso superará los 7.500.000 pesetas.

Serán requisitos para disfrutar de dichos anticipos:

- 1.º Ser empleado fijo de plantilla.
- 2.º Tener una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses.
- 3.º Que se justifique, en forma adecuada y en especial aportando la documentación que se requiera como precisa.
- 4.º Que haya saldo suficiente en el Fondo que la Empresa destine como máximo para este fin.
- 5.º Para disfrutar del segundo y sucesivos anticipos mediarán, al menos, cuatro años.

D) **Tramitación y formalización.**—En tales modalidades, las solicitudes deberán cursarse por los empleados interesados en carta-petición dirigida a la Dirección General.

La Empresa registrará por riguroso orden de llegada todas las solicitudes.

La concesión de los anticipos será formalizada a medio del documento en cada caso preciso.

Art. 32. Ayuda por gastos médicos.—Los empleados de la plantilla de esta Empresa, su cónyuge, los hijos no emancipados considerados como beneficiarios de la Seguridad Social en el respectivo documento de cualquiera de los cónyuges, y los familiares reconocidos como beneficiarios de la Seguridad Social en el documento del empleado, gozarán de los beneficios a cargo de la Empresa que a continuación se indican:

A) **Intervenciones quirúrgicas y hospitalización.**—La Empresa abonará el 80 por 100 del importe total de la factura, de-

ducidos los gastos no necesarios, e incluidos los honorarios médicos correspondientes.

B) Otros gastos médicos especiales.—En aquellos casos en que resulte justificado, a juicio de la Comisión Mixta y/o el Médico de Empresa, por su gravedad, naturaleza o tratamiento especial, la Empresa abonará el 80 por 100 del importe justificado, a partir del momento en que se haya producido el diagnóstico.

Art. 33. Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.

A) Incapacidad laboral transitoria.

1. Durante las ausencias por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y maternidad, la Empresa abonará a su cargo, durante el tiempo que dure dicha situación, un complemento de las prestaciones de la Seguridad Social de tal forma que entre ambos se cubra el 100 por 100 de la retribución bruta por los conceptos de salario Convenio, complemento de puesto de trabajo, vinculación y antigüedad.

2. Durante las ausencias por incapacidad laboral transitoria derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa abonará a los trabajadores durante el tiempo que permanezcan en tal situación, un complemento de las prestaciones de la Seguridad Social, de tal forma que entre ambos cubran los porcentajes de la retribución bruta por los conceptos de sueldo Convenio, complemento de puesto de trabajo, vinculación y antigüedad, siguientes:

- a) Del primer día al cuarto, inclusivos, 75 por 100.
- b) Del quinto día al vigésimo, inclusivos, 85 por 100.
- c) Del veintiún día en adelante, 100 por 100.

3. Para tener derecho al percibo de los complementos anteriormente citados, el personal deberá ajustarse a las siguientes normas:

a) No podrá cambiar de domicilio sin previo aviso a la Empresa.

b) Deberá comunicar a la Empresa dos horas antes del comienzo de su jornada o servicio su situación de baja y presentar a la misma el parte oficial de baja dentro de las veinticuatro horas siguientes a que dicho parte le fuera entregado por el facultativo correspondiente.

El incumplimiento de las normas anteriores, independientemente de que puedan suponer falta laboral, dará lugar a que el trabajador deje de percibir el complemento establecido durante el tiempo que continúe en dicha situación de baja. De igual manera, en aquellos casos en que pueda deducirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja, la Dirección de la Empresa podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

Para los casos de baja por enfermedad o accidente, la Empresa podrá exigir a los trabajadores afectados se sometan al reconocimiento del facultativo que le señale la misma. El diagnóstico de este facultativo será determinante en orden al abono del complemento contemplado.

B) Viudedad y orfandad.—La Empresa abonará al cónyuge viudo y/o al hijo que corresponda del empleado fallecido, la diferencia entre lo que perciba de la Seguridad Social y el importe el 75 por 100 de la base reguladora que se cita al final de este artículo, que devengare el empleado según la última nómina en el momento del fallecimiento, más un 10 por 100 por cada uno de los hijos del matrimonio a los que le sea reconocida la prestación de orfandad por la Seguridad Social y hasta un máximo por ambos conceptos del 100 por 100.

Para el supuesto de que el cónyuge viudo no tuviere derecho a pensión de la Seguridad Social, será calculado el importe a que la misma ascendiere y le será abonada la diferencia entre éste y el 75 por 100 a que se refiere el párrafo anterior.

C) Jubilación.—La Empresa abonará a aquellos empleados que lleven un mínimo de diez años a su servicio la diferencia existente entre el importe asignado por la Seguridad Social y el 75 por 100 de la base reguladora citada anteriormente que perciba el empleado según la última nómina a los sesenta y cinco años. Por cada año de servicio por encima de los diez se incrementará la percepción en un 5 por 100 de dicha base reguladora hasta un máximo por ambos conceptos del 100 por 100.

En caso de jubilación anticipada ofrecida por la Empresa se respetará este complemento en su totalidad.

D) Invalidez.—Las prestaciones que abona la Seguridad Social en cualquiera de los grados de invalidez provisional, invalidez permanente, total, parcial o absoluta, así como gran invalidez, serán complementadas por la Empresa tomando a su cargo la diferencia que exista entre la prestación otorgada por el Organismo pertinente y el importe de sus percepciones brutas según la base reguladora citada.

Cuando el importe de la prestación que conceda la Seguridad Social, en los casos anteriormente previstos, sea superior al importe de la citada base reguladora, no será abonado complemento alguno.

La base reguladora mencionada en los supuestos de los incisos B), C) y D), tomada como base para la aplicación de las percepciones, será revisada anualmente en función del coste de la vida indicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Tanto las prestaciones de la Seguridad Social como los complementos de las mismas concedidos por la Empresa serán elevados al año y divididos entre el número de pagas que tenga establecido la Empresa en cada momento.

A los efectos anteriores se entiende por base reguladora los conceptos de sueldo Convenio, complemento puesto de trabajo, vinculación y antigüedad.

La Empresa podrá asegurar los anteriores complementos a través de una póliza colectiva de seguros.

CAPITULO V

Organización del trabajo

Art. 34. Normas generales.—La organización del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 35. Organización de la Empresa.—Siguiendo lo proclamado anteriormente, la Empresa adecuará su funcionamiento orgánico de acuerdo con la actividad que deba desarrollar, determinando los cupos de personal necesarios en cuantas especialidades sean precisas, así como los escalones jerárquicos dentro de la organización y las diferentes categorías profesionales en cada grupo y adecuadamente proporcionadas.

Al conjunto del personal integrador del equipo completo le fijará su encuadramiento y lugar de trabajo.

En este aspecto concreto, y además de los Centros de trabajo destinados a Oficina Central o Delegaciones, la Empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, debe agrupar sus instalaciones y dependencias de trabajo, de acuerdo con las normas especiales aprobadas por Orden de 22 de abril de 1972, en sectores denominados «zonas o Centros de trabajo» y que comprenden determinados y concretos tramos de explotación con posibilidad de que dentro de las mismas se ubiquen varias dependencias.

En consecuencia, los empleados quedarán, inicialmente, destinados a una «zona o Centro de trabajo», desprendiéndose de ello la obligatoriedad de su presencia a la hora de iniciar su turno de trabajo en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro de la zona o Centro de trabajo que se le haya asignado, e independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

Art. 36. Zonas de trabajo.—Se entenderán por «zonas o Centros de trabajo» aquellos sectores o tramos de explotación en que se haya dividido la concesión, al objeto de conseguir una adecuada distribución del personal, facilitándole la situación y extensión de las mismas, a efectos de encuadramiento, traslado y demás posibles consecuencias.

Art. 37. Dependencias.—Tendrán la consideración de dependencias aquellos locales o lugares de actividad ubicados dentro de una zona o Centro de trabajo.

Determinados éstos, de acuerdo con el texto del primer párrafo de este artículo, el «Centro de trabajo» se compondrá de tantas dependencias como instalaciones de las mencionadas se hallen enclavadas en la demarcación determinante de la «zona o Centro de trabajo».

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Art. 38. Faltas y sanciones.—Se estará en esta materia a lo dispuesto por las normas legales en cada momento vigentes.

CAPITULO VII

Representación de los trabajadores en el seno de la Empresa

Art. 39. De los derechos de representación, reunión e información de los trabajadores.

a) La representación y el ejercicio de los derechos de los trabajadores en la Empresa corresponde, de conformidad a lo legalmente establecido en la actualidad:

- Al Comité Intercentro.
- A los Comités de Empresa.
- A los Delegados del Personal.
- A la Asamblea de Trabajadores.

b) Comité Intercentro.—En el plazo máximo de tres meses se constituirá un Comité Intercentro, compuesto por ocho miembros designados de entre los componentes de los Comités de Empresa de las provincias de La Coruña y Pontevedra y en número de cinco y tres por cada uno de ellos, respectivamente.

Tal designación se hará mediante votación libre y secreta, celebrada por los miembros de los referidos Comités de Empresa, de manera independiente en cada uno de ellos y en la misma fecha.

Del resultado de la votación se levantará acta firmada por el Presidente y el Secretario de cada Comité en la que conste la designación de que se trató y los representantes elegidos para integrar el Comité Intercentro.

Una copia de cada una de las actas será enviada a los efectos oportunos al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y otra a la Empresa, quedando la tercera en poder del respectivo Comité de Empresa.

El resultado de la votación se publicará en los tablones de anuncios de los distintos Centros de trabajo.

El Comité Intercentro, así constituido, elegirá de entre sus componentes un Presidente y un Secretario y elaborará su propio Reglamento de procedimiento, cuya copia deberá remitirse a la autoridad laboral y a la Empresa.

El Comité Intercentro tendrá como funciones todo lo referente a la denuncia de Convenios Colectivos, negociación de éstos y composición de la Mesa Negociadora, informes previos sobre concesión de los préstamos-vivienda a que se refiere el artículo 30 de este Convenio, todas cuantas cuestiones de información previstas en este Convenio hayan de emitirse y recibirse por los representantes de los trabajadores, y cuestiones de carácter general que afecten al ámbito de la totalidad de la plantilla.

c) En cuanto a los derechos y facultades de las respectivas representaciones, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes en cada momento, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso b) precedente.

d) En todos los Centros de trabajo en los que existan representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa será obligatoria la existencia de tablones de anuncios para fijar comunicaciones e información de interés laboral. La inclusión de cualquier información en dichos tablones deberá ser expresamente autorizada por el respectivo Comité de Empresa.

CAPITULO VIII

Disposiciones finales

Primera.—Las partes contratantes manifiestan que en las negociaciones del presente Convenio se ha seguido lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas complementarias.

Segunda.—La representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora manifiesta que 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 el incremento máximo de la productividad.

ANEXOS

Anexo 1: Jornada y ciclos.

Anexo 2: Horarios.

Anexo 3: Categorías profesionales.

Anexo 4: Distancias y tiempos medios entre Centros de trabajo.

Anexo 5: Sueldo Convenio.

Anexo 6: Tabla de antigüedad.

Anexo 7: Plus de presencia.

Anexo 8: Tabla de valores de horas extraordinarias.

ANEXO 1

Jornada y ciclos

Cobradores de peaje

Jornada: A turnos.

Ciclos: (6-3.) Periodos de nueve días, seis de trabajo y tres de descanso.

Estos ciclos aparecerán recogidos en los cuadros oficiales de turnos. Los días hasta los doscientos treinta y cinco fijados que queden fuera del cuadro indicado, se prestarán por el trabajador para cubrir bajas en turnos. No podrá exigir la Empresa la prestación de este trabajo en ciclos de más de un turno, procurándose distribuir además tales prestaciones de trabajo en cadencias igualitarias para cada trabajador.

Horas anuales: 1.880.

Días laborables: 235.

Días de descanso: 100.

Horas por día de trabajo: 8.

Coordinadores de Comunicación y Mecánicos del Servicio de Asistencia al Usuario

Jornada: A turnos.

Ciclos: (6-3; 6-2.) Periodos de nueve y ocho días, seis de trabajo y tres o dos de descanso según el ciclo.

Horas anuales: 1.880.

Días laborables: 235.

Días de descanso: 100.

Horas por día de trabajo: 8.

Personal de Explotación no sujeto a turnos

Jornada partida.

Horas anuales: 1.880.

Días laborables: 228.

Días de descanso: 100.

Horas por día de trabajo:

— Horario de verano: 9 horas.

— Horario de invierno: 8 horas 3 minutos.

Personal de Obra y Expropiaciones

Jornada partida.

Horas anuales: 1.880.

Días laborables: 228.

Días de descanso: 100.

Horas por día de trabajo:

— Horario de verano: 9 horas.

— Horario de invierno: 7 horas 43 minutos.

Personal de Oficinas Centrales y Delegación Madrid

Jornada partida.

Días laborables: 228.

Días de descanso: 100.

Horas por día de trabajo:

— De 1 de enero a 15 de junio y 16 de septiembre a 31 de diciembre: De lunes a viernes: 8 1/2 horas.

— De 16 de junio a 15 de septiembre: 6 horas.

ANEXO 2

Horarios

Cobradores de peaje.

Centros de trabajo:

— Provincia de La Coruña: Cecebre, Ordenes, Santiago, Guisamo.

— Provincia de Pontevedra: Figueirido, Cangas, Rande.

Horario de jornada a turnos:

Turno A: 7 a 15.

Turno B: 15 a 23.

Turno C: 23 a 7.

Coordinadores de Comunicación y Mecánicos del Servicio de Asistencia al Usuario

Centros de trabajo:

— Provincia de La Coruña: Área de Seixurra.

— Provincia de Pontevedra: Área de Toural.

Horario de jornada a turnos:

Turno A: 6 a 14.

Turno B: 14 a 22.

Turno C: 22 a 6.

Personal de Explotación no sujeto a turnos

Centros de trabajo: Vilaboa, área de Seixurra, área de Toural.

De lunes a viernes:

Horario de verano: De 9 a 14 horas y de 15/16 a 19/20 horas: La flexibilidad deberá ser aplicada de forma que cada servicio homogéneo adopte el mismo horario.

Horario de invierno: De 9 a 14 horas y de 15/16 a 18/19 horas: La flexibilidad deberá ser aplicada de forma que cada servicio homogéneo adopte el mismo horario.

Personal de Obras y Expropiaciones

Centro de trabajo: Vilaboa Obra.

De lunes a viernes:

De 12 de abril a 3 de octubre.

— De 9 a 13, obligada presencia.

— De 13 a 14, flexible.

— De 15 a 18, flexible.

— De 18 a 20, obligada presencia.

De 4 de octubre a 11 de abril:

— De 9 a 13, obligada presencia.

— De 13 a 14, flexible.

— De 15 a 18, flexible.

— De 18 a 18,43, obligada presencia.

Personal de Oficinas Centrales y Delegación de Madrid

De 1 de enero a 15 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

De lunes a viernes:

— De 9,00 a 9,30 horas, flexible.

— De 9,30 a 14,00 horas, obligada presencia.

— De 15,30 a 18,00 horas, flexible.

— De 18,00 a 19,00 horas, obligada presencia.

— De 19,00 a 20,00 horas, flexible.

De 16 de junio a 15 de septiembre:

— De 8,00 a 14,00 horas.

Dadas las especiales características del trabajo que desarrolla el personal de Obra y Expropiaciones, Oficinas Centrales y Delegación Madrid, el cómputo de la jornada pactada en los cuadros precedentes podrá establecerse para el mencionado personal por periodos de cuatro semanas.

ANEXO 3

Categorías profesionales

Titulado Grado Superior.
 Licenciado.
 Titulado Grado Medio.
 Ingeniero Técnico.
 Jefe de Sección.
 Jefe de primera Administrativo.
 Jefe de Negociado.
 Jefe de segunda Administrativo.
 Oficial de primera Administrativo.
 Oficial de segunda Administrativo.
 Auxiliar Administrativo.
 Auxiliar Técnico.
 Delineante.
 Analista-Programador.
 Coordinador de Comunicaciones.
 Cobrador de Peaje.
 Oficial de primera Electrónico.
 Oficial de primera Electricista.
 Jefe de Taller.
 Oficial de primera Mecánico.
 Encargado.
 Capataz.
 Oficial de Oficio de segunda.
 Peón Especialista.
 Peón.
 Conserje.
 Su ordenación no tiene significado jerárquico.

ANEXO 4

Distancias y tiempos medios entre centros de trabajo

Origen	Destino	Distancia en Km.			Tiempos
		Ida	Vuelta	Total	
Guisamo.	Cecebre.	3	3	6	—
	Ordenes.	32	32	64	3/4 hora.
	Santiago.	60	60	120	1 1/2 horas.
	Vilaboa.	14	14	28	1/2 hora.
Cecebre.	Seixurra.	3	3	6	—
	Ordenes.	30	28	58	3/4 hora.
	Santiago.	55	53	108	1 1/2 horas.
	Vilaboa.	13	17	30	1/2 hora.
Ordenes.	Central.	17	21	38	1/2 hora.
	Seixurra.	1	5	6	—
	Santiago.	30	30	60	3/4 hora.
	Vilaboa.	43	43	86	1 hora.
Santiago.	Central.	47	47	94	1 hora.
	Seixurra.	31	29	60	3/4 hora.
	Vilaboa.	69	69	138	2 horas.
	Central.	74	74	148	2 horas.
Figueirido o Toural.	Seixurra.	54	54	108	1 1/2 horas.
	Cangas.	10	10	20	1/2 hora.
Cangas.	Rande.	18	18	36	1/2 hora.
	Rande.	9	9	18	1/2 hora.

ANEXO 5

Sueldo Convenio

(Importes brutos en pesetas)

Categorías	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D
Titulados superiores:				
Mensual	128.000	122.000	118.000	110.000
Anual	1.792.000	1.708.000	1.624.000	1.540.000
Titulados de grado medio, Ingenieros Técnicos y Jefes de Sección Administrativa:				
Mensual	108.000	102.000	98.000	90.000
Anual	1.512.000	1.428.000	1.344.000	1.260.000
Auxiliares Técnicos y Delineantes:				
Mensual	84.000	78.175	74.075	71.350
Anual	1.176.000	1.094.450	1.037.050	998.900

Categorías	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D
Jefe de 1.ª y 2.ª Administrativo, Jefe de Negociado y Analista-Programador:				
Mensual	84.000	81.175	78.175	75.175
Anual	1.176.000	1.136.450	1.094.450	1.052.450
Oficial 1.ª Administrativo:				
Mensual	73.205	65.760	64.755	61.190
Anual	1.024.870	920.840	906.570	856.660
Oficial 2.ª Administrativo:				
Mensual	55.290	54.770	53.245	49.480
Anual	778.280	766.780	745.430	692.440
Auxiliar Administrativo:				
Mensual	47.835	46.835	45.835	44.835
Anual	669.690	655.690	641.690	627.690
Coordinador Comunicaciones:				
Mensual	73.755			
Anual	1.032.570			
Cobrador de Peaje:				
Mensual	57.935			
Anual	811.090			
Encargado, Jefe de Taller y Capataz:				
Mensual	84.000	78.185	71.315	
Anual	1.176.000	1.094.590	998.410	
Oficial 1.ª Electrónico y Eléctrico:				
Mensual	76.320	73.755		
Anual	1.068.480	1.032.570		
Oficial 1.ª Mecánico, Conductor y Subalternos:				
Mensual	67.660	64.600	61.060	60.060
Anual	947.240	904.400	854.840	840.840
Oficial de oficio, Peón especialista y Peón:				
Mensual	62.265	61.265	57.655	55.655
Anual	871.710	857.710	807.170	779.170

Nota: Importe anual = importe mensual × 14.

ANEXO 6

Tabla de antigüedad

(Importes brutos por bienio y paga)

Categorías	Importe
Titulado grado superior, Licenciado	1.800
Titulado de Grado Medio, Ingeniero Técnico y Jefe de Sección	1.600
Jefe de primera Administrativo, Jefe de segunda Administrativo, Jefe de Negociado, Analista-Programador, Encargado, Jefe de Taller, Auxiliar Técnico A y Auxiliar Técnico B	1.400
Oficial de primera Administrativo, Oficial de segunda Administrativo, Auxiliar Técnico C, Auxiliar Técnico D, Delineantes, Coordinador de Comunicaciones, Cobrador de Peaje, Capataz, Oficial de primera Electrónico, Oficial de primera Electricista, Oficial de primera Mecánico y Conserje	1.200
Auxiliar Administrativo, Oficial de Oficio, Peón especialista y Peón	1.000

ANEXO 7
Plus de Presencia

Categorías	Importes brutos	
	Jornada completa	Media jornada
Titulado grado superior, Licenciado, Titulado grado medio, Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Jefe de primer Administrativo, Jefe de segunda Administrativo, Analista-Programador, Auxiliar Técnico A, Auxiliar Técnico B, Jefe de Taller y Encargado	225	110
Oficial de primera Administrativo A, B y C, Auxiliar Técnico C, Delanteante, Coordinador de Comunicaciones, Oficial de primera Electrónico, Oficial de primera Electricista, Oficial de primera Mecánico A y B, Capataz y Conserje ...	175	85
Cobrador de Peaje, Oficial de primera Administrativo D, Oficial de segunda Administrativo, Auxiliar Administrativo, Oficial de primera Mecánico C y D, Oficial de Oficio, Peón especialista, Peón	125	60
Auxiliar Administrativo	100	50

ANEXO 8

Tabla de valores de horas extraordinarias
(Importes brutos por hora)

Categorías	Extra	Festiva
Coordinador de Comunicaciones	1.010	1.385
Oficial de primera Mecánico (Servicio de Asistencia a Usuarios)	910	1.248
Cobrador de Peaje	800	1.097
Peón	780	1.042

Para el resto de las categorías profesionales el importe de la hora extra será el que resulte de incrementar al valor hora ordinaria el 75 por 100.

7668

RESOLUCION de 25 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Básico de ámbito estatal de Industrias Cárnicas, en su condición de anexo del Convenio Colectivo Nacional del Sector de 19 de febrero de 1980.

Visto el escrito de fecha 18 de febrero de 1982 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias Cárnicas, homologado en 19 de febrero de 1980, interesando el registro, la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Básico de ámbito estatal para las Industrias Cárnicas, que en calidad de anexo del anteriormente citado Convenio Colectivo de 1980 representa la nueva redacción de la Ordenanza Laboral de Industrias Cárnicas, aprobada por Orden ministerial de 4 de junio de 1973, a la que sustituye;

Resultando que con fecha 29 de diciembre de 1981 tiene entrada en esta Dirección General escrito de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo nacional para las Industrias Cárnicas, de 19 de febrero de 1980, en el que solicitan el registro y publicación oficial del Convenio Básico de ámbito estatal para las Industrias Cárnicas, cuyo texto adjuntan, y la derogación de la Ordenanza Laboral del Sector, conforme a lo establecido en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo;

Resultando que con fecha 31 de diciembre de 1981 fue dirigido oficio por este Centro directivo a la Comisión Paritaria afectada, indicativo de faltar en la documentación remitida certificación del Instituto Nacional de Mediación, Arbitraje y Conciliación, acreditativa de la representatividad sindical prevista en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y actas de reuniones celebradas por dicha Comisión Paritaria en el presente tema de Convenio Básico del Sector Cárnico;

Resultando que con fecha 18 de enero de 1982 tiene entrada en esta Dirección General escrito de la Comisión Paritaria de referencia, adjuntando la documentación omitida indicada en el resultado anterior y fe de erratas observadas en la redacción del texto del Convenio Básico enviado, que afectan a sus ar-

tículos 45 y 78 y disposición transitoria, para la corrección de las mismas;

Resultando que con fecha 25 de enero de 1982 tiene entrada en este Centro directivo escrito de la Federación de Alimentación de Comisiones Obreras exponiendo su oposición al carácter de eficacia general y publicación oficial del Convenio Básico del Sector Cárnico, teniendo carácter de mero acuerdo con eficacia limitada al haber sido firmado por Unión General de Trabajadores, Central Sindical sin representatividad suficiente para alcanzar por sí sola la mayoría absoluta exigida por el artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores;

Resultando que con fecha 28 de enero de 1982 contestó esta Dirección General a la Comisión Paritaria afectada en el sentido de no poder tramitar su solicitud de derogación expresa de la Ordenanza Laboral de Industrias Cárnicas con la aplicación del Convenio Básico del Sector, en base a lo dispuesto en el artículo 88 y en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, que preceptúan en supuestos como el presente tanto la exigencia de mayoría absoluta para la validez de la constitución de Comisiones negociadoras de convención colectiva con ámbito superior al Convenio Colectivo de Empresa como la necesidad de conocer el Departamento de Trabajo y Seguridad Social, el criterio de las Asociaciones empresariales y Organizaciones sindicales más representativas en el sector, determinación adoptada en razón a venir firmado el Convenio Básico únicamente por la Central UGT, con porcentaje sindical del 30,44 por 100; según certificación del IMAC, y corresponder el 29 por 100 a CCOO y el 19,04 por 100 a la Central USO;

Resultando que con fecha 28 de enero de 1982 fue dirigido a la Federación de Alimentación de CCOO oficio por esta Dirección General de Trabajo, contestando a su escrito del día 25, indicando la no tramitación administrativa del expediente de Convenio Básico de Industrias Cárnicas por las razones expuestas en el resultando anterior;

Resultando que con fecha 18 de febrero de 1982 tiene entrada en el Registro General del Departamento de Trabajo y Seguridad Social el escrito de fecha 18 de febrero de 1982, de la Comisión Paritaria afectada, indicado en el visto inicial de la presente Resolución;

Resultando que con fecha 25 de los corrientes tiene entrada en este Ministerio escrito de la Comisión Paritaria afectada indicando la no validez del artículo 4.º y la inclusión de una disposición final en el texto del Convenio Básico;

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente anexo al Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias Cárnicas y sus trabajadores, homologado en 19 de febrero de 1980, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que el Convenio Básico del Sector Cárnico, objeto del presente expediente, es resultado del mandato otorgado a la Comisión Paritaria por la disposición adicional segunda del Convenio Colectivo Nacional de Industrias Cárnicas de fecha 18 de febrero de 1980, al corresponderle el estudio de nueva redacción de la Ordenanza Laboral del Sector, que se incorporaría como anexo a dicho Convenio Colectivo con sus mismos ámbitos y vigencia;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Básico estatal de Industrias Cárnicas elaborado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo nacional del Sector, de 19 de febrero de 1980, en su calidad de anexo de dicho Convenio Colectivo con sus mismos ámbitos y vigencia.

Segundo.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Tercero.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 25 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias Cárnicas.

CONVENIO BASICO DE INDUSTRIAS CARNICAS

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio Básico es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—Los preceptos de este Convenio Básico regulan las relaciones laborales de todas las Empresas o Centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de Empresa, sea la de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales, ya sean sus titulares entes públicos o privados.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—Se aplica este Convenio Básico a los trabajadores que realicen su cometido al servicio de