

tivo en la plantilla de la Empresa, disfrutará de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del Centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará el personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados de la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá antes del 15 de marzo en los tabloneros de anuncios para el conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en la jornada normal, en los tres meses anteriores a la fecha de la iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso de un año tendrá derecho a la parte proporcional a la vacación según el número de meses trabajados, completándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

La Empresa concederá los veinte días a que se hace referencia en el párrafo segundo de este artículo del 30 de junio al 30 de septiembre, salvo que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cada caso particular.

Art. 20. Retribuciones:

A) Las retribuciones del presente Convenio serán las figuradas en la tabla salarial, que como anexo único se incorpora a este Convenio, y en las que figuran detalladas las distintas categorías profesionales.

Los salarios reflejados en las tablas salariales tendrán una vigencia de 1 de enero de 1983 al 31 de diciembre de 1983.

B) Prima por desplazamiento: Se darán primas cuando el trabajo a desempeñar sea especial o bien se tenga que ir a destino y será acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Se concederán primas de 2.000 pesetas diarias al personal de la Empresa que tenga que desempeñar ocasionalmente algún trabajo fuera de la misma, por orden de la Dirección, exceptuándose el personal que, por su puesto de trabajo, venga obligado a realizar parte o todo fuera de la Empresa.

Además, el personal desplazado ocasionalmente tendrá todos los gastos pagados.

Art. 21. En concepto de participación en beneficios se abonará una cantidad equivalente a veintiocho días de salario bruto, más la antigüedad correspondiente en el año 1983 y a treinta días de salario bruto, más la antigüedad correspondiente en el año 1984 y sucesivos.

Esta participación deberá ser abonada en dos fracciones iguales. La primera de ellas en la primera quincena de abril y la segunda en la primera quincena de octubre, ambas correspondientes al año natural siguiente del ejercicio económico de que se trate, debiendo calcularse con los salarios del período a que se refiere.

En caso de fuerza mayor la Empresa podrá satisfacer la participación en beneficios en prorrateso mensual o de plazos más breves.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes de julio, que serán equivalentes en su cuantía a treinta días de salario bruto, en cada una de ellas, más el complemento de antigüedad si lo tuvieren.

Art. 23. *Complemento por penosidad.*—A los trabajadores que tienen que laborar con los productos «Alaboral», de tendencia molesta, la Empresa abonará un 10 por 100 de aumento sobre el salario base (sin antigüedad) de su categoría, en concepto de plus de penosidad, el cual se abonará por cada día de trabajo con los citados productos, no computándose, sin embargo, para las pagas extraordinarias y antigüedad. Se abonará por jornada completa en el momento en que el productor trabaje más de cuatro horas al día con esas materias; si el productor emplea menos de cuatro horas, cualesquiera que sean, se le abonará como mitad de jornada.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—En cuanto a las horas extraordinarias se entenderá a lo legislado y, en su caso, al acuerdo previo entre ambas partes.

En caso de realizarse horas extraordinarias, tendrá derecho preferente a realizarlas el personal de la sección que precise estas horas extraordinarias.

Art. 25. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 12,8 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente tal circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1983.

Art. 26. A propuesta de la Empresa y a su cargo, se acuerda suscribir póliza de seguros individual, de invalidez y muerte por accidente para el personal de la Empresa con un año de permanencia continuada y mientras permanezcan en la plantilla de la misma, siendo beneficiarios del seguro, la persona o personas que designe cada asegurado en la correspondiente póliza del seguro.

Art. 27. *Comisión Paritaria del Convenio.*—Quedarán formadas por dos personas de la representación empresarial:

Don Alberto Miret Plaja y don José María Viladés Barrau.

Dos personas de la representación social:

Don Juan Antonio Navarro Angel y don Joaquín Díez Ripollés.

Las reuniones de la citada Comisión, si fueran necesarias, se realizarán de acuerdo a la legislación vigente.

CLAUSULA ADICIONAL

En todo lo que no se hubiese pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

Tabla salarial para 1983

	Pesetas
Gerente	156.582
Director Técnico	87.204
Director Comercial	87.204
Técnico Jefe	57.560
Técnico Titulado Grado Superior	52.782
Técnico Titulado Grado Medio	49.214
Técnico no Titulado	47.043
Analista de Laboratorio	43.398
Encargado	43.026
Capataz	47.064
Auxiliar de Laboratorio	42.349
Jefe de Ventas	57.560
Delegado de Zona	47.915
Viajante	42.501
Corredor de Plaza	42.349
Jefe Primera Administración	57.560
Oficial primera Administración	47.915
Oficial segunda Administración	43.398
Auxiliar Administrativo	42.349
Jefe de Publicidad	47.915
Ayudante de Publicidad	42.349
Almacenero	44.436
Mozo de Almacén	42.349
Ordenanza	42.349
Mantenimiento (Oficial de Oficio)	45.763
Oficial primera	46.395
Oficial segunda	45.826
Ayudante especialista	44.436
Peón	43.234
Pinche de dieciséis-dieciséis años	35.042
Envasadora (Oficial segunda)	42.349
Limpiadora	42.349

12460

RESOLUCION de 6 de abril de 1983, 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 29 de marzo de 1983, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma el día 25 de marzo de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección General acuerda:

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

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

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre AUTOPISTAS DEL ATLANTICO, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A. y el personal a su servicio.

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

Artículo 2º.- Ambito personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal fijo de plantilla de AUTOPISTAS DEL ATLANTICO, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A., es decir a aquél 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 / y/o la categoría laboral de Jefe de Servicio.

El personal que preste sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado, de carácter discontinuo o que esté sujeto a cualquier modalidad contractual que no confiera el carácter de / permanencia mencionado anteriormente, se regirá por lo que se establezca en su contrato individual de trabajo y legislación al respecto vigente.

Artículo 3º.- Ambito territorial

El Convenio regirá en todas las zonas o centros de trabajo que actualmente tiene establecidos AUTOPISTAS DEL ATLANTICO, 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.

Artículo 4º.- Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retro trayéndose en sus efectos económicos al día 1º de Enero de 1983.

La duración del presente Convenio será de dos / años, con excepción de los aspectos económicos y de jornada / laboral que serán objeto de revisión anual, computándose desde 1º de Enero de 1983 hasta el 31 de Diciembre de 1984.

Quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos 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.

Artículo 5º.- 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.

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en uso de las facultades previstas por el apartado 5º 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.

Artículo 7º.- 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.

Artículo 8º.- Compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio son / compensables en cómputo anual con las que anteriormente regieran 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.

Artículo 9º.- 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:

- D. Antonio Abelaira López
- D. José Luis Blanco Prieto
- D. Ramón Codesido Romero
- D. José Raimundo de Lorenzo Vázquez-Guevara
- D. Amado Nieto Gómez.

Y por parte del personal:

- D. Santos Castellano Ríos
- D. Alberto Conchado Feal
- D. Miguel Lis Martínez
- D. Sergio Novo García
- D. Juan Segret Mojnelo.

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 menor 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 mejor 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, La Co ruña).

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 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 AUTO PISTAS DEL ATLANTICO, 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 esta 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.

Quando 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 anual de trabajo efectivo será de 1.880 horas para el año 1.983, a salvo que en su transcurso se promulgue disposición legal que modifique tal número de horas. En cuanto al año 1.984, las partes se comprometen a revisar la jornada en función de las normas legales que / al respecto puedan ser dictadas.

Teniendo en cuenta que la duración de la jornada / semanal que rige en los distintos centros de trabajo de la Empresa no guarda uniformidad a lo largo de todo el año, las partes firmantes acuerdan por razones objetivas que el cómputo y / control se realice en términos de medias anuales respetándose / en todo caso la jornada máxima anual anteriormente prevista.

El Anexo I desarrolla la jornada, los horarios y / ciclos de trabajo en los distintos servicios y centros de trabajo de la Empresa, así como las modalidades de horario de trabajo a turnos de ciclos rotativos, horario continuado y horario / partido.

Artículo 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 inin- / terrumpido de la explotación durante las veinticuatro horas de / todos los días del año, quedan exceptuados del descanso en sá- / bados, domingos y festivos, de acuerdo con la legislación labo- / ral vigente, aquellos trabajadores que están destinados en ser- / vicios directamente relacionados con la explotación, si bien / disfrutarán de los descansos según el ciclo que les correspon- / da.

Artículo 12.- Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho a un período de / vacaciones anuales retribuidas -entendiéndose como tal remunera- / ción los conceptos de sueldo convenio, complemento puesto de / trabajo y antigüedad-, no sustituible por compensación económi- / ca, de treinta días naturales que, por regla general, se dis- / frutará ininterrumpidamente, si bien, por necesidades del servi- / cio o conveniencia del trabajador y la Empresa, podrá dividirse / en dos períodos como máximo, ninguno de los cuales será in- / ferior 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 vacacio- / nes y turnos antes del 1º de Enero de cada año.

Las prioridades para la elección de las vacacio- / nes 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 prio- / ridad en años sucesivos, sin perjuicio de la preferencia esta- / blecida en el apartado c) del número Dos 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

Artículo 13.- Licencias y permisos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, / podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración (ex- / cepto la contemplada en los artículos 24 y 25 de este Conve- / nio), por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a).- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b).- 2 días naturales en los casos de

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

Quando, por tales motivos, el trabajador necesite hacer / un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en la

siguiente forma:

- Fuera de la provincia y dentro de la región, un día / más.
- Fuera de la región, dos días más.

c).- 1 día natural en los casos de:

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

Quando, por tales motivos, el trabajador necesite hacer / un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará de la / siguiente forma:

- Fuera de la provincia y dentro de la región, un día / más.
- Fuera de la región, dos días más

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

- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carác- / ter público y personal. Quando conste en una norma le- / gal un período determinado, se estará a lo que ésta / disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su / compensación económica. Quando el cumplimiento del de- / ber público y personal suponga la imposibilidad de la / prestación del trabajo debido en más del 20% de las ho- / ras laborales en un período de tres meses, podrá la / Empresa pasar al trabajador a la situación de exceden- / cia 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 mis- / ma del salario a que tuviere derecho en la Empresa.
- Para realizar las funciones de representación del per- / sonal, en los términos establecidos legalmente.
- Para concurrir a exámenes.
- Para consultas médicas.

Artículo 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 imposibilita la asistencia al trabajo. El reingreso debe- / rá 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 si- / tuarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos / años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercita- / do 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 pa- / ra atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha / del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a /

in nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo 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 / solo conservará un derecho preferente al reingreso, si hubieran o se produjeran vacantes de igual o similar categoría a / la suya, siempre que lo solicite con una antelación de un mes como mínimo, a contar de la desaparición de la causa motivadora de la excedencia, o vencimiento del período solicitado.

Artículo 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.

Artículo 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, figurarán relacionadas en el Anexo 2 del presente Convenio.

Artículo 17.- Trabajos de superior e inferior 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 o 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 parentóricas o imprevistas 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.

Artículo 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 convenientes 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).- Dietas:

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 2.800 pts.

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 1.700 pts.

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

- Comida e cena 850 pts.

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 20 pts. por km. recorrido.

Cuando el desplazamiento sea como consecuencia / da de prestar un servicio en otro centro de trabajo distinto del que está adscrito, se pagará la distancia en kms. 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 3 se establecen las distancias y tiempos medios entre centros de trabajo.

e).- Permisos en desplazamientos:

Si el desplazamiento es por tiempo superior a / tres meses, el trabajador tendrá derecho a un máximo de cuatro días laborables 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 por razones de servicio, técnicas, organizativas o productivas, todo / ello de acuerdo con la legislación laboral vigente, 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 555.000 pts. 35 %.
- Sobre el siguiente tramo de 277.500 pts. 25 %.
- Sobre el exceso a partir de la cifra de 832.500 pts.. 15 %.

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:

- 1ª.- Personal de la misma categoría, con antigüedad mínima de un año en dicha categoría.
- 2ª.- Antigüedad en la Empresa.
- 3ª.- El de mayores responsabilidades familiares.
- 4ª.- El trabajador de mayor edad.

Todo el personal que disfrute de un traslado voluntario habiéndose acogido a los requisitos establecidos, no / podrá cubrir una nueva vacante siempre que exista otra solicitud que esté de acuerdo con dichos requisitos.

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% 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 IIF

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 19.- Normas generales

Las retribuciones del trabajo se ajustarán a las normas establecidas en el Decreto 2.380/1.973, 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.

Artículo 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 incluidos el salario base, pluses de distancia y transpor-

te, 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 4 figura el sueldo convenio para cada categoría profesional. En tal sentido ambas partes asumen / el compromiso de estudiar la posibilidad de modificar el número de los niveles salariales que figuran en dicho Anexo.

B).- COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

Es un complemento de carácter personal en función del puesto de trabajo desempeñado y de acuerdo con la antigüedad y los conocimientos profesionales del trabajador.

Se adopta un aumento salarial del 11%, aplicable / a los conceptos anteriores de sueldo convenio y complemento / puesto de trabajo.

Artículo 21.- Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido en el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1.983 un incremento respecto a 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso / a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 1.983). Tal incremento se abonará / con efectos de primero de Enero de 1.983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas / para realizar los aumentos pactados para 1.983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 1.983).

Artículo 22.- Antigüedad

El personal comprendido en este Convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa consistente como máximo en catorce bienios de la cuantía que se expresa / en el Anexo 5.

El cómputo del devengo de la antigüedad para el / personal que figuraba en plantilla en 1º de Enero de 1.982 tendrá su comienzo en dicha fecha, y para el resto del personal se / rá iniciado desde el día en que se produzca el ingreso en la Empresa. En todo caso será hecho efectivo a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumpla cada bienio.

Artículo 23.- Plus nocturno

Todo el personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas tendrá una retribución específica incrementada en un 20% / sobre el sueldo convenio.

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

Artículo 24.- Quebranto de moneda, recuento y conteo

Los trabajadores incluidos en la categoría de Cobradores de Peaje percibirán un plus de compensación ascendente a la cantidad de 250 pts. por día efectivo de trabajo por las / diferencias debidas a posibles errores en sus liquidaciones, y del tiempo necesario para prepararse hasta acudir a su lugar de trabajo y para efectuar las liquidaciones correspondientes y or / denación de documentos que, en ningún caso, podrá efectuarse en el puesto de trabajo donde deberá estar pendiente del usuario.

El importe de las posibles diferencias monetarias indicadas será detruido en la medida necesaria hasta llegar a / su cobertura en las retribuciones mensuales, una vez comprobada la circunstancia.

Igualmente se fija un plus por el concepto de quebranto de moneda, de 75 pts., para Oficiales 1ª Mecánicos, por / día efectivo de servicio de asistencia, que recibirá el mismo / tratamiento en caso de detención.

Artículo 25.- 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 6, perdiendo su percepción según lo regulado a continuación:

Casos de detención:

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 6 citado.

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.

Artículo 26.- 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 conformidad con el Real Decreto 92/1.983, de / 19 de Enero, se acuerda la realización de horas extraordinarias solo en caso de fuerza mayor y las estructurales.

Se entiende por causas de fuerza mayor las que se producen para prevenir o reparar siniestros u otros daños o causas extraordinarias y urgentes imprevistos o previstos e inevitables.

Las horas extraordinarias estructurales son aquellas trabajadas motivadas por períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias / de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

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.

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 35-2º del Estatuto de los Trabajadores.

A juicio de la Empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

En el Anexo 7 queda fijado el valor de la hora extraordinaria en cada categoría laboral.

Artículo 27.- Disponibilidad y emergencias.

Las características de la Empresa requieren el establecimiento de sistemas de disponibilidad o emergencias para atender trabajos o asuntos inaplazables fuera de la jornada normal.

Disponibilidad es aquella situación en la que el trabajador se encuentra de retén a disposición de la Empresa, fuera o dentro del centro de trabajo, localizable mediante llamada telefónica u otro sistema, para cubrir cualquier evento que pueda producirse. Esta disponibilidad afecta a aquellos puestos de trabajo denominados Jefes de Retén. Asimismo, en emergencias, en días y horas concretos podrá hacerse extensiva la disponibilidad a otro personal de explotación que por razón del puesto que ocupa, su responsabilidad y mando, obligaren a ello.

Dentro de los conceptos previstos en el capítulo de condiciones económicas de este Convenio se encuentra incluida la percepción que, por la situación de disponibilidad y la prestación de servicios fuera de la jornada normal de trabajo, consecuencia de dicha disponibilidad, pudiera corresponder a este personal.

Por emergencias se entienden aquellas circunstancias especiales tales como accidentes, situaciones climatológicas anormales, reparaciones urgentes, etc., que imponen la necesaria y obligada presencia del personal de explotación. Este personal puede hallarse fuera de servicio o bien realizando su jornada ordinaria de trabajo. En aquel caso se compensarán las horas de acuerdo con el artículo 26 de este Convenio y en otro no se hará compensación alguna extraordinaria.

Artículo 28.- 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 y antigüedad- serán distribuidas en 14 pagas, 12 ordinarias: 2 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 26, ambos inclusive, de este Capítulo, se calcularán en periodos 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

Artículo 29.- Préstamos de vivienda

Los trabajadores que reúnan los requisitos que se citan a continuación podrán solicitar un préstamo para adquisición o construcción de vivienda, con las condiciones que se fijan en los apartados siguientes:

A).- CUANTIA Y AMORTIZACION:

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 y antigüedad en el momento en que se formalice la concesión. En todo caso se garantizará un mínimo de 1.803.200 / pesetas cuando el importe de la anualidad y media sea inferior / a dicha cifra.

Tales préstamos serán amortizados, a partir del / mes siguiente a aquél en que se haya dispuesto de la primera / única entrega, en el plazo máximo de siete años y devengarán el cinco por ciento de interés, incrementándose al ocho por ciento de interés los segundos y sucesivos préstamos.

A tal fin la Empresa descontará en la nómina correspondiente a cada paga el importe que en cada caso resulte, / que consistirá en una cuota fija y constante a lo largo del período de amortización producto de la suma de los importes a que asciendan el principal y los intereses que ésta devengue.

B).- FONDO:

Se establece para esta clase de préstamos un fondo global que en ningún caso superará los treinta y seis millones de pesetas.

C).- REQUISITOS:

Serán requisitos para disfrutar de dichos préstamos:

- 1º.- Ser empleado fijo de plantilla.
- 2º.- Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
- 3º.- Que la vivienda se destine a domicilio propio y habitual del solicitante y su familia.
- 4º.- 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.
- 5º.- Que se justifique, en forma adecuada y en especial aportando la documentación que se requiera como precisa, la adquisición o inversión.
- 6º.- Que la Empresa podrá exigir las medidas adecuadas para asegurar la devolución del préstamo.

7º.- Que haya saldo suficiente en el Fondo que la Empresa destina como máximo para este fin.

8º.- Tendrán prioridad los empleados que accedan por primera vez al préstamo de vivienda.

9º.- Es condición indispensable, antes de solicitar un nuevo préstamo, que haya transcurrido el tiempo establecido de amortización del anterior.

10º.- En cualquier caso será preceptivo el informe del Comité de Empresa previo a su concesión.

D).- TRAMITACION Y FORMALIZACION:

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.

En la concesión de estos préstamos gozarán de preferencia aquellos empleados cuya justificación esté basada, en el orden de prioridad que se cita; en traslado forzoso por circunstancias o necesidades de trabajo que impliquen cambio de residencia, siniestro de su actual vivienda, desahucio, o cualquier otra causa similar.

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.

En el supuesto de que el prestatario causare baja en la Empresa antes de la total amortización del préstamo, quedará obligado a devolver el resto no amortizado en el plazo máximo de tres meses computado a partir de la fecha en que su cese tuviere lugar.

Artículo 30.- 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 y antigüedad en el momento en que se formalice la concesión.

Tales préstamos serán amortizados, a partir del mes siguiente a aquél en que se haya dispuesto la entrega, en un máximo de veinte pagas. 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 cuatro millones quinientas mil pesetas.

Serán requisitos para disfrutar de dichos anticipos:

1º.- Ser empleado fijo de plantilla.

2º.- Tener una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses.

3º.- Que se justifique, en forma adecuada y en especial aportando la documentación que se requiera como precisa en el gasto para el que se hubiese solicitado.

4º.- Que la Empresa podrá exigir las medidas ade-

cuadas para asegurar la devolución del préstamo.

5º.- Que haya saldo suficiente en el fondo que la Empresa destina 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 RESTAURACION DE LA VIVIENDA.

El importe de estos anticipos consistirá, como máximo, en trescientas treinta y seis mil pesetas para todo el personal.

Tales préstamos serán amortizados, a partir del mes siguiente a aquél en que se haya dispuesto la entrega, en un máximo de catorce pagas. 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 la cantidad de tres millones quinientas mil pesetas.

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

C).- ANTICIPO PARA ADQUISICION DE VEHICULO:

El importe de estos anticipos consistirá, como máximo, en cuatrocientas mil pesetas.

Tales préstamos serán amortizados, a partir del mes siguiente a aquél en que se haya dispuesto la entrega, en el plazo máximo de veinte pagas, devengando el cuatro por ciento de interés los segundos y sucesivos préstamos.

Se establece para esta clase de préstamos un fondo global que en ningún caso superará los siete millones quinientas mil pesetas.

Serán requisitos para disfrutar de estos anticipos para adquisición de vehículos:

1º.- Ser empleado fijo de plantilla.

2º.- Tener una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses.

3º.- Que se justifique, en forma adecuada y en especial aportando la documentación que se requiera como precisa.

4º.- Que haya saldo suficiente en el fondo que la Empresa destina como máximo para este fin.

5º.- Para disfrutar del segundo y sucesivos anticipos mediarán, al menos, cuatro años.

D).- TRAMITACION Y FORMALIZACION

En tales modalidades, las solicitudes deberán cursarse por los empleados interesados en carta-petición dirigida a la Dirección General, en la cual se harán constar los hechos y circunstancias que originan dicha solicitud, así como el compromiso del plazo en que justificará documentalmente el gasto realizado.

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.

La no justificación del gasto realizado en virtud de la concesión de cualquiera de los préstamos a que se refieren las modalidades de este artículo será condición bastante para exigir la cancelación y devolución inmediata del anticipo.

En el supuesto de que el prestatario causare baja en la Empresa antes de la total amortización del préstamo, quedará obligado a devolver el resto no amortizado simultáneamente a la producción de dicha baja.

Artículo 31.- 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 QUIRURGICAS Y HOSPITALIZACION

La Empresa abonará el 80% del importe total de la factura, deducidos los gastos no necesarios, e incluidos los honorarios médicos correspondientes.

B).- OTROS GASTOS MEDICOS 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% del importe justificado, a partir del momento en que se haya producido el diagnóstico.

Artículo 32.- 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 de tal forma que entre ambos se cubra el 100% de la retribución bruta por los conceptos de sueldo convenio, complemento puesto de trabajo 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 puesto de trabajo y antigüedad, siguientes:

- a).- Del primer día al 4º inclusive 75 %
- b).- Del quinto día al 20º, inclusive 85 %
- c).- Del veintidós día en adelante 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 fuere 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 suspender 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 del 75% 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 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 cien por cien (100%).

Para el supuesto de que el cónyuge viudo no tuviera 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% a que se refiere el párrafo anterior.

C).- Jubilación.

La Empresa abonará a aquellos empleados que lleguen un mínimo de diez años a su servicio la diferencia existente entre el importe asignado por la Seguridad Social y el 75% de la base reguladora citada anteriormente que perciba el empleado según la última nómina a los 65 años. Por cada año de servicio por encima de los diez se incrementará la percepción /

en un 5% de dicha base reguladora hasta un máximo por ambos conceptos del cien por cien (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 o rutás 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 el mismo porcentaje que se aplique a las condiciones económicas previstas en el Capítulo III de este Convenio Colectivo para el personal de plantilla.

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 y antigüedad.

La Empresa podrá asegurar los anteriores complementos a través de una Póliza Colectiva de Seguros.

Artículo 33.- Cursillos de formación profesional

La Empresa promoverá los cursillos de formación/ profesional que estime necesarios para el mayor desarrollo de la labor en la prestación del servicio por parte de su personal, pudiendo sugerir los trabajadores otros cursillos que, / posteriormente y a juicio de la Empresa, puedan resultar convenientes para la formación profesional.

Por consiguiente, con objeto de adquirir o perfeccionar su capacitación profesional, el empleado cursará los estudios o se capacitará en las materias relacionadas con el / puesto de trabajo que presta en la Empresa cuando ésta lo requiera para ello.

Dicho perfeccionamiento se extiende a cursar estudios y efectuar prácticas tanto dentro de la Empresa como en el exterior, en centros de formación e, incluso, si fuere necesario, en el extranjero. La asistencia a dichos cursos o el / ejercicio de las prácticas expresadas comportarán la percepción de la retribución íntegra y la obligación por parte de la Empresa de abonar o reintegrar al trabajador cuantos gastos se le originen, procurándose, en todo caso, compatibilizar con / los horarios de trabajo y, en su defecto, no serán compensadas las horas que pudieran exceder de la jornada normal de trabajo.

Artículo 34.- Tarjetas de peaje

Todos los trabajadores de la Empresa incluidos / en el presente Convenio tendrán derecho a tarjeta de peaje, / que les permita la utilización gratuita de la Autopista, en /

los siguientes términos:

1).- La tarjeta de peaje será nominativa e intransferible, figurando en ella el nombre del trabajador, debiendo exhibirla a requerimiento del cobrador de peaje y teniendo éste la obligación de comprobar la identidad del usuario de esta tarjeta.

2).- El uso de dicha tarjeta por persona distinta de aquella a cuyo favor esté extendida se considerará como falta muy grave de carácter laboral, reservándose la Empresa/ cuantas acciones puedan de ello derivarse.

3).- El trabajador deberá conservar debidamente la tarjeta y en caso de pérdida o extravío de la misma el titular deberá comunicarlo a la Empresa de inmediato por escrito.

4).- En el supuesto de la extinción de la relación laboral el trabajador deberá entregar su tarjeta, al tiempo de firmar la liquidación de haberes.

CAPITULO V

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 35.- 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.

Artículo 36.- 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 1.972, 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.

Artículo 37.— 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.

Artículo 38.— 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 determinada de la "zona o centro de trabajo".

Artículo 39.— Normas de circulación

Los trabajadores prestarán la máxima atención / en el cumplimiento escrupuloso de las normas del Código de la Circulación, cuando se conduzca incluso vehículos de la Empresa, por el carácter de ejemplaridad que todo el personal de / la misma debe asumir en esta materia.

CAPITULO VIREGIMEN DISCIPLINARIOArtículo 40.— FaltasDefinición y clasificación de las faltas

Son faltas las acciones y omisiones que supongan quebrantamiento o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y en especial las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en razón de su importancia, trascendencia o malicia, en / leve, menos grave, grave y muy grave.

Circunstancias modificativas de la responsabilidad

Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren. Se juzgarán con mayor rigor las faltas cometidas por personal con responsabilidad reconocida, o cuya función específica fuese la de vigilancia, supervisión, etc.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación de éstas las siguientes: la reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia, la malicia, la imprudencia, el escándalo, así como los daños y perjuicios / que de su comisión puedan derivarse, todos ellos como agravantes, o la ausencia o menor apreciación de estas circunstancias / como atenuantes.

A los efectos de determinación de la responsabilidad se considerará que existe reiteración cuando el trabajador hubiese ya sido sancionado anteriormente por otra falta de igual o mayor gravedad, o por dos de gravedad inferior, aunque de distinta índole. Se estimará que existe reincidencia cuando, al cometer una falta, el trabajador hubiese sido sancionado anteriormente por otra u otras faltas de la misma índole y de gravedad igual o diversa.

Garantías procesales

Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de falta menos grave, grave o muy grave, incluido el despido, no se requerirá más requisito formal que la comunicación de la Empresa por escrito al trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves, según las circunstancias que concurren en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la Empresa, las siguientes:

- 1.- Tres faltas injustificadas de puntualidad al trabajo que no merezcan una calificación más grave, en el plazo de / un mes.
- 2.- Falta de aseo, higiene y limpieza personal o deterioro / negligente de las prendas de trabajo que facilite la Empresa.
- 3.- Permanencia en los locales de trabajo para el que se exija autorización debida aun dentro de la jornada de trabajo y en aquellos otros lugares que se pueda distraer la atención del personal.
- 4.- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o teléfono tan pronto como éstos se produzcan.
- 5.- Pequeños descuidos en la conservación o en el tratamiento de herramientas, máquinas, materiales, locales y documentos.
- 6.- Las faltas leves de consideración hacia los compañeros / de trabajo.
- 7.- Ineficacia o negligencia leve en el cumplimiento de los / deberes, funciones o misiones encomendadas, y en particular el incurrir en más de cinco diferencias de recaudación reclamables en período de un mes.

Faltas menos graves

Serán consideradas como faltas menos graves:

- 1.- Cuatro y cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.
- 2.- La no comunicación con la antelación debida de las faltas al trabajo o retrasos en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacer

- 3.- Faltar al trabajo un día al mes, sin justificar, siempre/ que no se tuviera que hacer el relevo de un compañero.
- 4.- Discusiones que perjudiquen la buena marcha de los servicios o repercutan en la imagen de la Empresa.
- 5.- Falta de atención y diligencia con el público.
- 6.- No avisar al Jefe inmediato de los defectos y anomalías o averías del material, vehículos o maquinaria o de la necesidad de éstos para proseguir el trabajo. Si el hecho no/ denunciado pudiera originar daños de gran importancia, se considerará como falta grave.
- 7.- Permitir despilfarros evitables de material y suministros.
- 8.- No avisar a quien corresponda de cualquier accidente o / anomalía por leve que sea, ocurrido en los centros de trabajo o en la propia Autopista, que si implicare perjuicio notorio para la Empresa o el público, podrá ser considerado como falta grave.
- 9.- No usar los elementos de seguridad requeridos.
- 10.- No presentar o no avisar con la antelación prevista en el artículo 32, A), de este Convenio, el parte oficial de baja por I.L.T., a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

- 1.- De seis a nueve faltas no justificadas de puntualidad en/ la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2.- Una falta no justificada de asistencia al mes, cuando se/ tuviera que relevar a un compañero.
- 3.- Faltar dos días al trabajo, durante un mes, injustificada/ mente.
- 4.- Las discusiones sobre asuntos de cualquier índole que pro/ dujeran notorio escándalo y repercutan gravemente en la / buena marcha de los servicios.
- 5.- Embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo.
- 6.- Simular la presencia de otro trabajador, firmando, fichan/ do o utilizando cualquier otro procedimiento.
- 7.- La desobediencia de las órdenes y acuerdos de los superio/ res en materia de trabajo o seguridad.
- 8.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 9.- El abandono del trabajo sin causa justificada y sin notifi/ cación al inmediato superior, que ocasione perjuicio de consideración a la Empresa, o fuera causa de riesgo de ac/ cidente o perjuicio para sus compañeros de trabajo o del público.
- 10.- El quebranto o violación de secretos, o de cuestiones de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a / la Empresa.
- 11.- Las de menoscabar la consideración y respeto debido a sus compañeros o al público o amenazarlos siempre que se em/ pleen expresiones violentas, groseras y despectivas. En / el supuesto de que llegue a implicar malos tratos de obra a los inferiores, o abuso de autoridad manifiesta, será / considerada como falta muy grave.
- 12.- Entregarse o inducir a los compañeros a participar en jue/ gos de azar u otros durante la jornada o fuera de ésta en los locales de la Empresa que supongan apuestas de dinero o resulte visible y notorio para el público.
- 13.- Favoritismos por parte de los superiores en materias que/ impliquen discriminación del resto de los subordinados.
- 14.- Dormirse durante las horas de prestación de la actividad/ laboral.
- 15.- Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no fue/ sen encomendadas por la Empresa, y utilizar para fines pro/ pios instalaciones, servicios o instrumentos de éstas, sin que medie autorización.
- 16.- Alejarse del puesto donde se presta servicio en el período de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue / quien deba efectuar la correspondiente sustitución.
- 17.- Aconsejar o incitar al personal a que incumpla sus deberes, siempre que no se produzca alteración alguna de orden o no se consigan tales objetivos, ya que en este caso sería fal/ ta muy grave.
- 18.- La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, / en el rendimiento normal del trabajo. De ser continuada po/ drá ser falta muy grave.
- 19.- Favoritismos por parte de los superiores en materias que / impliquen postergación del resto de los subordinados o que impliquen persecuciones.
- 20.- Tolerar a los subordinados que trabajen infringiendo las / normas de seguridad.
- 21.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la bue/ na marcha del mismo o afecte a la seguridad de sus compañe/ ros o del público.
- 22.- Incumplir cualquiera de las normas referentes a la seguri/ dad e higiene en el trabajo.
- 23.- La imprudencia en acto de servicio, que si implicara ries- go grave para él o sus compañeros o peligro de accidente o avería en las instalaciones podrá ser considerada como fal/ ta muy grave.
- 24.- Las manifestaciones públicas de crítica o disconformidad / respecto a las decisiones de los superiores y a las medi-/ das adoptadas por la Dirección de la Empresa en la organi- zación del trabajo.
- 25.- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se/ conozcan por razones de cargo o divulgación no autorizada/ de datos reales o supuestos de la Empresa que se conozcan/ por la intervención del trabajador en procesos de trabajos en donde se tenga acceso a los mismos.
- 26.- Causar, por negligencia, graves daños en la conservación / de los locales, vehículos, maquinaria, material o documen- tos de la Empresa, o utilización de medios de la Empresa / para fines ajenos a la misma, sin autorización debida.
- 27.- La negativa a realizar actos o tareas distintas de las nor/ males del puesto aún imponiéndolo necesidades perentorias/ e imprevisibles.
- 28.- La reincidencia o reiteración en la comisión de tres o más faltas menos graves que hubiesca sido sancionadas, cometi- das dentro del término de un año.

- 29.- Prolongar malintencionadamente el período de curación de/ las lesiones sufridas en accidente de trabajo o no cumplir las prescripciones médicas establecidas, afectando a la / prestación o regularidad del trabajo.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la / asistencia al trabajo, cometidas durante un período de -/ treinta días.
- 2.- El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o / usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdi- da de cualquier instalación o material propiedad de la Em- presa, por acción u omisión culpable estando de servicio.
- 3.- No acudir o negarse sin causas justificadas a hacer horas/ extraordinarias, en situaciones de emergencia.
- 4.- Permitir o no comunicar sin causa que lo justifique la co- misión de fraude o robo.
- 5.- Las faltas de fidelidad en cuanto a los secretos relativos a la gestión de la Empresa.
- 6.- Falsear con manifiesta mala intención los documentos de la Empresa, así como los datos de seguimiento y control.
- 7.- La suplantación de personalidad, que produzca daños mora- / les o materiales muy graves a la Empresa, a los compañeros o al público.
- 8.- Faltar al trabajo más de dos días sin causa justificada, dentro de un período de treinta días.
- 9.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestio- nes encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona que se encuentre, por cualquier circunstancia, dentro de las de- pendencias de la misma.
- 10.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desper- fectos en primeras materias, útiles, herramientas, máqui- nas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y docu- mentación de la Empresa, de forma voluntaria y malinten- cionadamente.
- 11.- La embriaguez habitual, ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
- 12.- La violación del secreto de la correspondencia o documen- tos reservados de la Empresa.
- 13.- Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de res- peto hacia las personas que trabajan en la Empresa o a fa- miliares que convivan con ellas, así como hacia el públi- co.
- 14.- El abandono del trabajo cuando afecte a la seguridad o re- gularidad de aquél.
- 15.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento/ normal del trabajo.
- 16.- La falta maliciosa de comunicación de los cambios experi- mentados en la familia, a efectos de proseguir la percep- ción de asignaciones por Protección familiar o similares.
- 17.- Facilitar el uso por otras personas distintas de las auto- rizadas de la tarjeta de peaje concedida por la Empresa a

efectos de circulación gratuita por la Autopista, previs- ta en el artículo 34 de este Convenio Colectivo.

- 18.- Conducción de vehículos de la Empresa sin poseer licencia o el permiso correspondiente.
- 19.- La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la Empresa, o a los / Reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las Leyes, / si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de / ella se derivaran perjuicios notorios para la Empresa.
- 20.- La participación activa en huelga ilegal, o en cualquier / otra falta de alteración colectiva ilegal en el régimen / normal del trabajo.
- 21.- La negativa durante una huelga a la prestación de los ser- vicios mínimos necesarios para la seguridad de las perso- / nas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquina- ría, instalaciones, materias primas y cualquier otra aten- ción que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa.
- 22.- La reincidencia o reiteración en la comisión de tres o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas den- tro del término de un año.

Artículo 41.- Sanciones

Las faltas leves se podrán sancionar con:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Las faltas menos graves se sancionarán con:

- Traslado de puesto de trabajo, que no suponga / cambio de residencia.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días

Las faltas graves podrán sancionarse con:

- Traslado de puesto de trabajo que implique cam- bio de residencia, compensando los gastos que / pudiere ocasionar dicho traslado.
- suspensión de empleo y sueldo de seis días a un mes.
- Postergación para el ascenso.

Las faltas muy graves podrán sancionarse con:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres me- ses.
- Disminución temporal o definitiva de su catego- ría.
- Inhabilitación definitiva para ascender de cate- goría.
- Despido.

El Comité de Empresa será informado de todas las/ sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 42.- Prescripción de las faltas

Las faltas leves y menos graves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los / sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección de la Em- presa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los / seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VIIREPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL SENO DE LA EMPRESAArtículo 43.- 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. Y,
- A la Asamblea de Trabajadores.

b).- Comité Intercentro.- En el plazo máximo de tres meses se constituirá un Comité Intercentro, compuesto por diez miembros designados de entre los componentes de los Comités de Empresa de las provincias de la Coruña y Pontevedra y / en número de seis y cuatro 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 trate 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 29 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 VIIIDISPOSICIONES 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.

A N E X O S

- ANEXO 1 : Horarios, Jornada y ciclos
- ANEXO 2 : Categorías profesionales
- ANEXO 3 : Distancias y tiempos medios entre Centros de trabajo.
- ANEXO 4 : Sueldo convenio
- ANEXO 5 : Tabla de antigüedad
- ANEXO 6 : Plus de presencia
- ANEXO 7 : Tabla de valores de horas extraordinarias

ANEXO 1
Horarios, jornada de trabajo y ciclos

SERVICIO AFECTADO	CLASE DE JORNADA	PERIODO	HORARIOS DE TRABAJO	H. TOTALES TRAB. EFECT.		DIAS TOTALES			OBSERVACIONES
				DIA-RIAS	ANUALES	LABORA-LES	DESCAN-SOS	VACACIO-NES	
COBRADORES DE PEAJE	JORNADA A TURNO CONTINUADO	1 Enero a 31 Diciembre	Turno A : 7 a 15 h. Turno B : 15 a 23 h. Turno C : 23 a 7 h.	8	1880	235	100	30	Ciclos: 6-3 Períodos de 9 días (6 de trabajo y 3 de descanso). Estos ciclos aparecerán recogidos en los cuadros oficiales de turnos. Los días hasta los 235 fijados que queden fuera del cuadro indicado, se prestarán para cubrir bajas de 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
	JORNADA A TURNO PARTIDO	1 Enero a 31 Diciembre	De 9,00 a 13,00 h. De 17,00 a 21,00 h.	8					
COORDINADORES DE COMUNICACION Y MECANICOS DE ASISTENCIA USUARIOS	JORNADA A TURNO CONTINUADO	1 Enero a 31 Diciembre	Turno A : 6 a 14 h. Turno B : 14 a 22 h. Turno C : 22 a 6 h.	8	1880	235	100	30	Ciclos: 6-3 ó 6-2 Períodos de 9 y 8 días (6 de trabajo y 3 ó 2 de descanso según el ciclo).
	JORNADA A TURNO PARTIDO	1 Ene/15 Jun. y 16 Sep/31 Dic	De 9,00 a 14,00 h. De 16,00 a 19,00 h.	8					
EMPLETACION NO SUJETA A TURNOS	JORNADA PARTIDA (De lunes a viernes)	1 Ene a 15 Jun	De 9,00 a 14,00 h. De 16,00 a 19,00 h.	8	1880	226	109	30	
		16 Jun a 15 Sep.	De 9,00 a 14,00 h. De 16,00 a 20,00 h.	9					
GERA Y EXPROPIACIONES	JORNADA PARTIDA (De lunes a viernes)	1 Ene a 11 Abr y 4 Oct a 31 Dic	De 9,00 a 13,00 h.Obl.pr De 13,00 a 14,00 h.Flexib De 15,00 a 16,00 h.Flexib De 16,00 a 18,43 h.Obl.pr	7,43	1880	226	109	30	
		12 de Abril a 3 de Octubre	De 9,00 a 13,00 h.Obl.pr De 13,00 a 14,00 h.Flexib De 15,00 a 16,00 h.Flexib De 16,00 a 20,00 h.Obl.pr	9					
OFICINAS CENTRALES Y DELEGACION DE MADRID.	JORNADA PARTIDA (De lunes a Viernes)	1 Ene a 15 Jun y 16 Sep a 31 Dic	De 8,15 a 8,45 h.Flexib De 8,45 a 14,00 h.Obl.pr De 15,15 a 15,30 h.Flexib De 15,30 a 18,00 h.Obl.pr De 18,00 a 18,45 h.Flexib	8,30	1790	226	109	30	El número total de horas anuales es una estimación que puede variar según que las vacaciones se disfruten en invierno ó verano.
		16 Junio a 15 Septiembre	De 8,00 a 14,00 h.Obl.pr	6					

ANEXO 2
Categorías profesionales

- TITULADO GRADO SUPERIOR
- LICENCIADO
- TITULADO GRADO MEDIO
- INGENIERO TECNICO
- JEFE DE SECCION
- JEFE DE 1ª ADMINISTRATIVO
- JEFE DE NEGOCIADO
- JEFE DE 2ª ADMINISTRATIVO
- OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO
- OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- AUXILIAR TECNICO
- DELINEANTE
- ANALISTA-PROGRAMADOR
- COORDINADOR DE COMUNICACIONES
- COBRADOR DE PEAJE
- OFICIAL 1ª ELECTRONICO
- OFICIAL 1ª ELECTRICISTA
- JEFE DE TALLER
- JEFE DE EQUIPO
- OFICIAL 1ª MECANICO
- ENCARGADO GENERAL
- ENCARGADO
- CAFATAZ
- OFICIAL DE OFICIO DE 2ª
- PEON ESPECIALISTA
- PEON
- CONSERJE

Su ordenación no tiene significado jerárquico.

ANEXO 3

Distancias y tiempos medios entre centros de trabajo

ORIGEN	DESTINO	DISTANCIA EN KMS.			TIEMPOS
		IDA	VUELTA	TOTAL	
Guísamo	Cecebre	3	3	6	--
	Ordenes	32	32	64	3/4 hora
	Santiago	60	60	120	1 1/2 hora
	Vilaboa	14	14	28	1/2 hora
	Seixurra	3	3	6	--
Cecebre	Ordenes	30	28	58	3/4 hora
	Santiago	55	53	108	1 1/2 hora
	Vilaboa	13	17	30	1/2 hora
	Central	17	21	38	1/2 hora
	Seixurra	1	5	6	--
Ordenes	Santiago	30	30	60	3/4 hora
	Vilaboa	43	43	86	1 hora
	Central	47	47	94	1 hora
	Seixurra	31	29	60	3/4 hora
Santiago	Vilaboa	69	69	138	2 horas
	Central	74	74	148	2 horas
	Seixurra	54	54	108	1 1/2 hora
Figueroide ó Toural	Cangas	10	10	20	1/2 hora
	Randa	18	18	36	1/2 hora
Cangas	Randa	9	9	18	1/2 hora

ANEXO 4
SUELDO CONVENIO
(Importes brutos en pesetas)

CATEGORIAS	Devengo	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL D
Titulados superiores	Mensual	146.910	140.030	133.140	126.255
	Anual	2.056.740	1.960.420	1.863.960	1.767.570
Titulados de grado medio, Ingenieros técnicos y Jefes de Sección Administrativa.	Mensual	123.955	117.075	110.185	103.300
	Anual	1.735.370	1.639.050	1.542.590	1.446.200
Auxiliares técnicos y delincantes.	Mensual	96.405	89.730	85.025	81.895
	Anual	1.349.670	1.256.220	1.190.350	1.146.530
Jefe de 1ª y 2ª Administrativo, Jefe de Negociado y / Analista-Programador.	Mensual	96.405	93.170	89.730	86.285
	Anual	1.349.670	1.304.380	1.256.220	1.207.990
Oficial 1ª Administrativo	Mensual	84.025	75.475	74.330	70.230
	Anual	1.176.350	1.056.650	1.040.620	983.220
Oficial 2ª Administrativo	Mensual	63.805	62.860	61.115	56.770
	Anual	893.270	880.040	855.610	794.780
Auxiliar Administrativo	Mensual	54.905	53.760	52.610	51.460
	Anual	768.670	752.640	736.540	720.440
Coordinador Comunicaciones	Mensual	84.650			
	Anual	1.185.100			
Cobrador de Peaje	Mensual	66.495			
	Anual	930.930			
Encargado General, Encargado, Jefe de Taller, Capataz, Jefe de Equipo.	Mensual	96.405	89.735	81.655	
	Anual	1.349.670	1.256.290	1.145.970	
Oficial 1ª Electrónico y Eléctrico	Mensual	87.600	84.650		
	Anual	1.226.400	1.185.100		
Oficial 1ª Mecánico, Conductor y Subalternos.	Mensual	77.660	74.145	70.080	68.935
	Anual	1.087.240	1.038.030	981.120	955.090
Oficial de oficio, Peón especialista y peón.	Mensual	71.465	70.320	66.175	63.895
	Anual	1.000.510	984.480	926.450	894.530

NOTA: Importe anual = importe mensual x 14.

ANEXO 5

TABLA DE ANTIGÜEDAD
(Importes brutos por bienio y paga)

CATEGORIAS	Importe
Titulado grado superior, Licenciado	2.000
Titulado de Grado Medio, Ingeniero Técnico y Jefe de Sección	1.800
Jefe 1ª Administrativo, Jefe 2ª Administrativo, Jefe de Negociado, Analista-Programador, Encargado General, Encargado, Jefe de Taller, Auxiliar Técnico A y Auxiliar Técnico B	1.600
Oficial 1ª Administrativo, Oficial 2ª Administrativo, Auxiliar Técnico C, Auxiliar Técnico D, Delincantes, Coordinador de Comunicaciones, Cobrador de Peaje, Jefe de Equipo, Capataz, Oficial 1ª Electrónico, Oficial 1ª Electricista, Oficial 1ª Mecánico y Conserje	1.350
Auxiliar Administrativo, Oficial de Oficio, Peón especialista y Peón	1.150

ANEXO 6

PLUS DE PRESENCIA

CATEGORIAS	IMPORTES BRUTOS	
	JORNADA COMPLETA	MEDIA JORNADA
Titulado grado superior, Licenciado, Titulado Grado Medio, Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Jefe 1ª Administrativo, Jefe 2ª Administrativo, Analista-Programador, Auxiliar Técnico A, Auxiliar Técnico B, Jefe de Taller, Encargado General y Encargado	225	110
Oficial 1ª Administrativo A, B y C, Auxiliar Técnico C, Delincante, Coordinador de Comunicaciones, Oficial 1ª Electrónico, Oficial 1ª Electricista, Oficial 1ª Mecánico A y B, Capataz, Jefe de Equipo y Conserje	175	85
Cobrador de Peaje, Oficial 1ª Administrativo D, Oficial 2ª Administrativo, Auxiliar Administrativo, Oficial 1ª Mecánico C y D, Oficial de Oficio, Peón especialista, Peón	125	60
Auxiliar Administrativo	100	50

ANEXO 7

TABLA DE VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS
(Importes brutos por hora)

CATEGORIAS	EXTRA	FESTIVA
Coordinador de Comunicaciones	1.120	1.535
Oficial 1. ^a Mecánico (Servicio de Asistencia a Usuarios)	1.010	1.385
Cobrador de Peaje	890	1.220
Peón	845	1.155

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%.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

12461

ORDEN de 11 de marzo de 1983 por la que se aceptan solicitudes para acogerse a los beneficios que el Real Decreto 3068/1978, de 7 de diciembre, permite conceder a las Empresas que realicen instalaciones industriales en polígonos de preferente localización industrial.

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 3068/1978, de 7 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30), calificó determinados polígonos industriales como de preferente localización industrial y señaló los beneficios que podrán concederse a las Empresas que realicen instalaciones industriales en los mismos. Esta calificación ha sido prorrogada respecto de alguno de dichos polígonos, entre ellos los que se mencionan en esta Orden, hasta el 31 de diciembre de 1983, por Real Decreto 2993/1982, de 24 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 15 de noviembre).

Por otra parte, el citado Real Decreto 3068/1978, de 7 de diciembre, dispuso que la tramitación de las solicitudes para acogerse a los beneficios que fijaba, así como los criterios para calificar dichas solicitudes, se ajustaría a la Orden del Ministerio de Industria de 8 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» del 20), resultando además aplicable el Real Decreto 2859/1980, de 30 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 9 de enero de 1981), que establece las normas complementarias de la acción territorial en las grandes áreas de expansión industrial, zonas y polígonos de preferente localización industrial, y el Real Decreto 2785/1981, de 19 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 30 de noviembre), que fijó las subvenciones adicionales que se pueden conceder en las zonas y polígonos de preferente localización industrial, en razón de la localización o del sector de la instalación que se proyecta.

Por último, el repetido Real Decreto 3068/1978, de 7 de diciembre, dice que la resolución que corresponda respecto de las solicitudes presentadas se adoptará por Orden del Ministerio de

Industria y Energía, previo acuerdo del Consejo de Ministros, cuando se otorguen subvenciones con cargo a los presupuestos de otros Departamentos ministeriales.

En su virtud, este Ministerio, previo acuerdo del Consejo de Ministros, adoptado en su reunión del día 23 de febrero de 1983, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Quedan aceptadas las solicitudes de las Empresas que se relacionan en el anexo de esta Orden y que han sido presentadas para acogerse a los beneficios del Real Decreto 3068/1978, de 7 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30), sobre calificación como de preferente localización industrial de determinados polígonos industriales, correspondiéndoles a dichas Empresas los beneficios actualmente vigentes que se especifican en la Resolución a que se refiere el apartado cuarto de esta Orden de acuerdo con el grupo en que han sido calificadas sus solicitudes, de entre los establecidos en el anexo de la Orden del Ministerio de Industria de 8 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» del 20).

Segundo.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2 del Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre, que desarrolló la Ley de Industrias de Interés Preferente, y en el apartado 11.4 de la Orden de 8 de mayo de 1976, una Orden del Ministerio de Economía y Hacienda determinará los beneficios fiscales de carácter estatal que correspondan a las Empresas mencionadas.

Tercero.—1. La concesión de las subvenciones a que dé lugar esta Orden ministerial quedará sometida a la tramitación y aprobación del oportuno expediente de gasto que ha de incoarse con cargo al crédito que para estas atenciones figura en los presupuestos del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo, y serán satisfechas en la forma y condiciones que establecen los Reales Decretos 2826/1979, de 17 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 20)—aplicable a los polígonos industriales, en virtud del Real Decreto 1527/1980, de 11 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 24)—, y 2859/1980, de 30 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 9 de enero de 1981), así como en la Orden del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo de 24 de septiembre de 1980 («Boletín Oficial del Estado» del 30), y en la Orden del Ministerio de Hacienda de 2 de julio de 1964 («Boletín Oficial del Estado» del 4) y demás disposiciones en vigor.

2. Los beneficios que no tengan señalado plazo especial de duración o éste no venga determinado por la propia realización o cumplimiento del acto o contrato que los fundamenta se conceden por un período de cinco años prorrogables por otro período no superior, cuando las circunstancias económicas así lo aconsejen.

3. Los beneficios relativos a la importación de bienes de equipo y utillaje de primera instalación serán aplicables a partir del primer despacho provisional que conceda la Dirección General de Aduanas e Impuestos Especiales, de acuerdo con lo previsto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 4 de marzo de 1976 («Boletín Oficial del Estado» del 12); todo ello sin perjuicio de las posibles modificaciones que pueda requerir la entrada en vigor del Tratado de Adhesión de España a las Comunidades Europeas.

4. La preferencia en la obtención de crédito oficial se aplicará en defecto de otras fuentes de financiación y de acuerdo con las reglas y condiciones actualmente establecidas o que en lo sucesivo se establezcan para el crédito oficial.

Cuarto.—Se notificará a las Empresas beneficiarias, a través del órgano que corresponda de la Junta de Comunidades de la Región Castellano-Manchega, la resolución a que se refiere el apartado 12 de la Orden de este Ministerio de 8 de mayo de 1978, en que se especifican los beneficios obtenidos y se establezcan las condiciones generales y especiales a que aquéllas deberá someterse en la ejecución de las instalaciones proyectadas, así como los plazos en que deberán ser iniciadas y concluidas las mismas.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 11 de marzo de 1983.

SOLCHAGA CATALAN

Ilmo. Sr. Subsecretario.

ANEXO QUE SE CITA

Clasificación de solicitudes presentadas para la concesión de beneficios correspondientes a su instalación en polígonos de preferente localización industrial

Número expediente	Empresa	Actividad	Emplazamiento	Grupo de beneficios
AB-40	«Confecciones Gle, S. A.»	Confección en serie de prendas exteriores de vestir.	Polígono industrial «Campollano». Albacete.	A (25 % de subvención).
AB-47	«Industria Básica de Cuchillería, S. A.» (INBACUSA).	Fabricación de elementos auxiliares de la cuchillería.	Polígono industrial «Campollano». Albacete.	A (20 % de subvención).