

Convenio, sobre asuntos derivados de este Convenio o en problemas individuales o colectivos. La Comisión Paritaria se reunirá previamente a cualquier acción judicial que se pueda ejercer por las partes afectadas, debiendo emitir resolución en el plazo máximo de una semana. En caso de no ser posible la solución en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán actuar de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 32. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o plusos fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes (análogos), o imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza de Convenio de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y en cómputo anual, superan el nivel actual de éste. En caso contrario, serán absorbidas por las mejoras pactadas.

ANEXO NUMERO 1

	Salario base	Plus Sucesidad	Total
Personal directivo			
Director-gerente	62.880	9.432	72.312
Director administrativo	56.448	8.467	64.915
Personal titulado			
Licenciado grado superior	57.709	8.656	66.365
Licenciado grado medio	56.448	8.467	64.915
Personal administrativo			
Jefe de primera	49.391	7.408	56.799
Oficial de primera	42.407	6.361	48.768
Oficial de segunda	38.170	5.875	44.045
Auxiliar administrativo y/o Telefonista	36.370	5.455	41.825
Aspirante	26.641	3.996	30.637
Personal obrero			
Encargado general	49.390	7.408	56.798
Encargado	44.954	6.741	51.695
Oficial	40.007	6.000	46.007
Especialista	37.424	5.613	43.037
Conductor - especialista	40.007	6.000	46.007
Mecánico-especialista	40.007	6.000	46.007
Peón	36.370	5.455	41.825
Pinche	26.641	3.996	30.637
Personal subalterno			
Vigilante y/o Ordenanza	37.424	5.613	43.037
Personal limpieza	36.370	5.455	41.825

ANEXO NUMERO 2

Definición de los puestos de trabajo

La definición de los diferentes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

Personal directivo

Director-gerente.—Es el empleado, que en las empresas que por su volumen lo requiera, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidades para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la empresa, actuando a las órdenes directas del empresario individual o del Consejo de Administración.

Director administrativo.—Es el empleado que, teniendo o no firma y poderes de la empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

Personal titulado

Licenciado de grado superior o grado medio.—Es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente le faculta dicho título.

Personal administrativo

Jefe de primera.—Es el empleado, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de la oficina o de más de una Sección o dependencia, estando encargado de imprimirles unidad.

Oficial de primera.—Es el empleado administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes.

Oficial de segunda.—Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el jefe del que depende.

Auxiliar administrativo.—Se considerará como tal al empleado que sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

Telefonista.—Es el empleado que tiene como principal cometido el servicio y cuidado de una centralita telefónica, sin perjuicio de realizar funciones propias de auxiliar administrativo.

Aspirante.—Se entenderá por aspirante al empleado que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Personal obrero

Encargado general.—Es el trabajador que, en las empresas que por su volumen así lo requieran, y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomienda, especialmente de confianza, y con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Encargado.—Es el trabajador que a las órdenes directas de la dirección de la empresa o del Encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más Secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Oficial.—Son aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exigen una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por aprendizaje metódico, equivalente al grado de Oficialía en los centros de Formación Profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones o especialistas.

Especialista.—Son los operarios, mayores de dieciocho años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

Conductor especialista.—Es aquel trabajador que habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

Mecánico especialista.—Es el trabajador capacitado para ejercer las funciones de un especialista y, además, las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa.

Peón.—Es el trabajador, mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

Pinche.—Es el trabajador menor de dieciocho años y mayor de dieciséis, que realiza funciones similares a la del Peón, compatibles con su edad.

Personal subalterno

Vigilante.—Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la empresa, cuida de los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

Ordenanza.—Es el trabajador que realiza trabajos subalternos de oficina, sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

Personal de limpieza.—Como su nombre indica, es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

28241

RESOLUCION de 14 de octubre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo 1983 del personal laboral del Servicio de Transportes, CAT.

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo 1983 del personal laboral del Servicio de Transportes CAT, recibido en esta Dirección General el día 10 de octubre de 1983, suscrito por la Dirección del Servicio Nacional de Productos Agrarios y la representación de los trabajadores el día 6 de octubre de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en los números 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

Madrid, 14 de octubre de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO 1983 PARA EL PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO DE TRANSPORTES

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que desarrolla sus actividades en el Servicio de Transportes del Servicio Nacional de Productos Agrarios, Dirección Técnica CAT, cualquiera que sea su centro de trabajo en que, dentro del Estado español, se encuentre destinado o pueda destinarse en el futuro.

Art. 2.º *Vigencia, duración y denuncia.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos económicos se retrotraeran al día 1 del año de vigencia. La duración del Convenio se fija en un año.

De no ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación, éste quedará prorrogado tácitamente por periodos de un año.

Art. 3.º *Comisión Paritaria.*—Se creará una comisión de vigilancia, interpretación y conciliación, integrada por tres representantes del Organismo y tres representantes de la parte social. Las reuniones serán ordinarias y extraordinarias. Las reuniones ordinarias se celebrarán el primer viernes hábil de cada trimestre natural. Las reuniones extraordinarias se celebrarán a instancia de parte, y dichas reuniones se celebrarán dentro de las setenta y dos horas siguientes a la solicitud de la convocatoria. Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar de la fecha de aprobación del Convenio. Corresponde a la Comisión:

- Interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Valoración profesional de puestos de trabajo.
- Conciliación facultativa de los problemas colectivos.
- Cuanto otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Los dictámenes de esta Comisión se adoptarán por mayoría simple.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que las autoridades administrativas competentes no homologaran algunas de sus cláusulas o artículos, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, pudiendo reconsiderarse todo su contenido.

Art. 5.º *Garantías personales.*—Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Las retribuciones del trabajo, tanto en concepto del salario como de sus complementos, en cuanto fueren superiores a los mínimos establecidos con carácter general en este Convenio, pueden ser absorbidas y compensadas en su conjunto y en cómputo anual con las que se fijan en el mismo.

También podrán ser compensadas y absorbidas las nuevas condiciones que se implanten durante el periodo de vigencia de este Convenio por disposición legal de obligado cumplimiento.

CAPITULO II

Organización del personal

Art. 7.º *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación y a las especiales que en dicha materia se establezcan. Los aspirantes serán sometidos a las pruebas que el Organismo considere necesarias en consonancia con la categoría profesional y puesto de trabajo a ocupar, clasificándoles con arreglo a las funciones para las que puedan ser contratados y cuyos programas serán hechos públicos con la suficiente antelación, previa información y participación del órgano de representación de los trabajadores.

Art. 8.º *Provisión de vacantes.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, la selección del personal de nuevo ingreso se realizará sin exclusiones, reservas y/o preferencias que no estén establecidas por Ley y, en consecuencia, con la regulación de medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que proponga o dicte el Gobierno.

Art. 9.º *Formación y promoción profesional.*—El personal tendrá derecho a recibir cursos de formación a fin de que conozca todos los elementos con los cuales deba desarrollar su trabajo. Estos cursos serán programados por la Comisión de Formación y Promoción de Personal.

Asimismo, con el fin de actualizar o perfeccionar los conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 10. *Promoción cultural.*—En el caso de que el trabajador quisiera realizar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionados con el trabajo que desempeña, tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a exámenes sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable, avisando con la posible antelación y posterior justificación.

- División de las vacaciones anuales en el caso de necesidad, para la preparación de exámenes y pruebas de aptitud.
- Preferencia en la elección de turno de trabajo si tal es el régimen instaurado.

Art. 11. *Escalafones.*—Los escalafones se confeccionarán, modificarán y publicarán de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza Laboral para las Empresas de transporte por carretera. Cualquier reclamación de los trabajadores en materia de escalafones y censos deberá ser obligatoriamente contestada por escrito en un plazo inferior a treinta días.

Art. 12. *Ascenso y cambio de categoría.*—Los ascensos y cambios de categoría se efectuarán por la superación de las pruebas de aptitud. La antigüedad será valorada para cada caso por la Comisión de Promoción y Formación Profesional.

No obstante, la promoción de puestos de trabajo o categorías profesionales se llevará a cabo por el siguiente orden de prelación:

- Por concurso entre el personal de la misma categoría.
- Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal fijo de categorías distintas a la vacante.
- Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal interino.

Art. 13. *Clasificación del personal.*—El personal del Servicio de Transportes se clasificará en las siguientes escalas o grupos:

Personal de Movimiento

Jefe de Tráfico de primera.
Conductor Mecánico.

Personal de Talleres

Maestro de Taller.
Jefe de equipo.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Mozo de Taller.

Personal de Servicios Auxiliares

Engrasador-lavacoches.

Personal Subalterno

Guardas.
Limpiadoras.

Art. 14. *Comisión de Formación y Promoción del Personal.* Se constituirá una Comisión de Formación y Promoción del Personal formada por tres Vocales del Organismo y otros tres Vocales del Órgano de representación de los trabajadores.

Serán funciones de la misma proponer:

- Las normas que han de regir la promoción del personal.
- Los niveles de aptitud que corresponden a cada categoría.
- Las fechas de realización de las pruebas de selección o aptitud.
- La designación de los miembros de los tribunales de examen, en los que necesariamente habrá una representación de los trabajadores.

Esta Comisión pondrá en marcha antes del 30 de junio de cada año el plan de formación para el personal del Organismo.

Art. 15. *Descanso.*—Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la siguiente, salvo urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir como mínimo doce horas.

El descanso semanal consistirá como mínimo en día y medio continuado.

Art. 16. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes y deberán disfrutarse dentro del año natural, en los meses de julio y agosto.

Por causas justificadas y a título individual podrá alterarse lo dispuesto en el párrafo anterior.

Art. 17. *Licencias con sueldo.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho a las licencias siguientes:

- Quince días hábiles por causa del matrimonio del trabajador.
- Tres días hábiles por alumbramiento de la esposa.
- Cuatro días por enfermedad grave o defunción del cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos del trabajador.
- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes en segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos días por el traslado del domicilio habitual.
- Hasta diez días al año para asuntos propios debidamente justificados, siempre que lo permitan las necesidades del Organismo.

Art. 18. *Prórrogas.*—El Organismo y los trabajadores podrán concertar, de mutuo acuerdo, prórroga de estas licencias cuando las circunstancias especiales del caso lo requieran, pudiendo acordarse en este supuesto la no percepción del salario.

Art. 19. *Licencias sin sueldo.*—El personal que haya cumplido como mínimo un año de servicio podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior

a tres meses, que le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 20. *Excedencias*.—La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

a) *Excedencia voluntaria*.—Es la que se concede por motivos particulares del trabajador y a instancia de éste, siempre y cuando lleve trabajando un mínimo de dos años en el Organismo.

La petición de excedencia deberá ser resuelta en el plazo máximo de un mes a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación, ésta tendrá que ser motivada, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en necesidades familiares, terminación de estudios u otros motivos análogos.

La excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

b) *Excedencia forzosa*.—Son situaciones de excedencia forzosa:

1.ª La designación o elección para cargo político, público o de representación sindical, cuando su desempeño sea incompatible con la asistencia al trabajo.

2.ª La situación de invalidez provisional, por todo el tiempo que dure, una vez agotado el plazo de incapacidad laboral transitoria, y

3.ª La prestación del Servicio Militar por el tiempo de duración del mismo.

Art. 21. *Derechos de la excedencia forzosa*.—La excedencia forzosa dará derecho, en todo caso, a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad por el tiempo estricto de la misma.

Art. 22. *Servicio Militar*.—Al personal fijo que realice el Servicio Militar se le reservará la plaza que venía ocupando y disfrutará de situación asimilada al alta a los efectos de la Seguridad Social. Asimismo, tendrá derecho a la percepción de las pagas extraordinarias.

La incorporación al trabajo se efectuará dentro del mes siguiente al de la licencia.

Art. 23. *Dietas y desplazamientos*.—Los trabajadores que por necesidad del Organismo tengan que efectuar desplazamientos, fuera de su centro habitual de trabajo, tendrán derecho a viajar por cuenta de éste en el medio de transporte que se determine al autorizar la comisión, procurando se efectúe en líneas regulares y en las clases establecidas por la Administración del Estado. Cuando el viaje se efectúe durante la noche y en tren, el trabajador tendrá derecho a la utilización de litera.

El uso de vehículo particular dará lugar a la indemnización que establezca la Administración del Estado. Para tener derecho a su utilización deberán cumplimentarse los siguientes requisitos:

1.º Cuando a petición del interesado se desee utilizar vehículo particular para desplazamientos obligados, fuera de su localidad de residencia, deberá ser previamente autorizado, dejando constancia de ello en la orden de servicio.

2.º En el momento de la liquidación se acompañarán fotocopias de la documentación que demuestre estar debidamente autorizado para su uso, así como certificación del Jefe de la Sección acreditativa de la ruta efectuada y kilómetros recorridos.

Los días de salida y llegada se devengará dieta completa cuando el desplazamiento dure más de veinticuatro horas. El valor de la dieta será el que se fije por la Administración General del Estado para sus funcionarios. El personal afectado por este Convenio queda clasificado para estas efectos en el grupo sexto.

Art. 24. *Cambio de puesto de trabajo*.—Se denomina cambio de puesto la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo. El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente. Se entenderá que el cambio de puesto de trabajo es provisional cuando su duración no exceda de cuatro meses.

El cambio de puesto podrá tener origen en una de las causas siguientes:

- A petición del trabajador afectado.
- Por permuta.
- Por mutuo acuerdo entre el trabajador y el Organismo.
- Por disminución de la capacidad física del trabajador.

El cambio de puesto a petición del trabajador requerirá la solicitud escrita de éste.

Los trabajadores con la misma categoría podrán concertar la permuta de sus puestos de trabajo, decidiendo el Organismo según las necesidades del servicio y la aptitud de ambos, informando antes de tal decisión al Comité de Empresa.

Cuando el cambio de puesto tenga origen en el mutuo acuerdo o la permuta, se estará a lo establecido por escrito entre ambas partes.

Art. 25. *Traslados*.—Se denomina traslado del personal la movilidad del mismo cuando traspasa los límites del centro de trabajo y tenga carácter permanente.

El traslado podrá tener origen en una de las causas siguientes:

A petición del trabajador, cuando se hayan cumplido los requisitos señalados en los apartados 1.º y 2.º del artículo 12 del presente Convenio.

Por permuta.

Por necesidades del servicio.

1.º El traslado voluntario, a petición del trabajador, solamente podrá concederse al personal fijo, exigiéndose la permanencia en el nuevo destino de un mínimo de dos años.

En este caso tendrá derecho a percibir los gastos de traslado, entendiéndose por tales los de locomoción y transporte de mobiliario del trabajador y sus familiares, en las cuantías y condiciones establecidas a estos efectos por la Administración del Estado.

2.º El traslado por permuta podrá autorizarse excepcionalmente entre el personal en activo, siempre que concurran las circunstancias siguientes:

a) Que se solicite la autorización procedente del Organismo, quien a su vez deberá oír previamente a los Jefes de los solicitantes respectivos y al Comité de Empresa.

b) Que los puestos de trabajo que se soliciten sean de igual categoría, y

c) Que hayan transcurrido cuatro años como mínimo de la concesión de otra permuta a cualquiera de los interesados.

3.º El traslado por necesidades del servicio se regulará por lo establecido en la normativa vigente. En tal caso, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones que a estos efectos señala la Administración del Estado para sus funcionarios.

Cuando el trabajador se oponga al traslado alegando justa causa, será de competencia de la Comisión de Vigilancia del Convenio conocer de la cuestión, sin perjuicio de una posterior remisión a la autoridad competente si así procediera.

Art. 26. *Seguridad e higiene en el trabajo*.—El Organismo adoptará, respecto a la prevención de accidentes de trabajo, cuantas disposiciones sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás preceptos de general aplicación.

Se creará un Comité de Seguridad e Higiene que se encargará del cumplimiento de las normas establecidas en esta materia.

CAPITULO III

Acción sindical

Art. 27. *Representación*.—La representación de los trabajadores será asumida por el Comité de Empresa, elegido libremente por votación, según las disposiciones legales sobre la materia.

Art. 28. *Garantías para el ejercicio de su representación*.

1.º A disposición del Comité de Empresa se pondrá un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y esté provisto del material y enseres necesarios para el mejor desenvolvimiento de aquéllas.

2.º Ningún trabajador que ostente representación de las reguladas en esta normativa podrá ser despedido o sancionado sin observar las prescripciones vigentes en materia de representación sindical.

3.º Se le facilitará el tiempo y medios necesarios para el normal desarrollo de sus obligaciones sindicales y de representación.

Art. 29. *Competencias*.—Serán competencias del Organismo de representación:

a) Intervenir ante el Organismo para asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, con el respeto de los pactos, condiciones y usos en vigor, ejercitándose, en su caso, las acciones oportunas ante los Tribunales competentes.

b) Informar previamente y participar en la forma que se determine en los ingresos del personal laboral.

c) Dar cuenta de las posibles modificaciones de los planes de trabajo, comprobando el cumplimiento de sus cláusulas.

d) Vigilar la observancia de las condiciones de seguridad, higiene y vestuario.

e) Participar en materia de formación y capacitación del personal.

f) Tomar parte en cualquier otra actividad que redunde en beneficio o defensa de los trabajadores.

Art. 30. *Obligaciones del Organismo con el Comité de Empresa*:

a) Cumplimentar los deberes materiales derivados de las competencias anteriores.

b) Informar al Comité de Empresa sobre la cuantía de aquellas partidas del presupuesto del Organismo que afecten a las retribuciones de este personal.

c) Dar cuenta de las posibles modificaciones de los planes y puestos de trabajo que puedan alterar las condiciones generales establecidas en los actuales contratos de trabajo.

Art. 31. Representaciones sindicales.—Los Sindicatos que cuenten con un número de afiliados dentro del personal laboral del Servicio de Transportes, igual o superior al 10 por 100 de la plantilla, podrán constituir las representaciones sindicales correspondientes. Estas podrán utilizar el local que se habilite para el Comité de Empresa y los tableros de anuncios. No podrán ser obstaculizadas sus tareas sindicales (afiliación, difusión, cotización, etc.) siempre que se realicen sin perjudicar el normal desarrollo del trabajo.

Art. 32. Asambleas.—Los trabajadores podrán reunirse en asamblea convocada por el Comité de Empresa, por las representaciones sindicales y a petición de un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa a través de los representantes que designe. La presidencia de la asamblea comunicará al Organismo lugar, fecha y hora de la misma. Estas asambleas tendrán lugar dentro del centro de trabajo ubicado en Madrid.

CAPITULO IV

Régimen económico

Art. 33. Retribuciones.—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por:

- 1.º Salario base, y
- 2.º Complementos:

a) Generales:

Antigüedad.
Plus Convenio.
Dedicación.
Pagas extraordinarias.

b) Especiales.

Salario base.—Es la retribución que corresponda a todas y cada una de las categorías profesionales y cuya cuantía se fija en la tabla salarial anexa a este Convenio.

Complementos de antigüedad.—El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de bienes y quinquenios en la cuantía que se fija en la tabla salarial. Se concederán dos bienes y partir del cuarto año cumplido se iniciará el cómputo del primer quinquenio, que se completará a los nueve años de antigüedad total, iniciándose desde este momento la cuenta de los quinquenios sucesivos, que tendrán como límite el 60 por 100 del salario base. Cuando la suma de estos complementos de antigüedad sea superior a este 60 por 100 el último quinquenio se valorará en la cifra necesaria para completar dicho máximo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en el que se cumplan el bienio o quinquenio.

Plus Convenio.—Es uno de los complementos generales que tiene carácter lineal para todas las categorías. Su cuantía se fija en la tabla de salarios.

Dedicación.—Es un complemento general que se percibe para compensar el exceso de jornada, la peligrosidad, la toxicidad y la nocturnidad. Su cuantía se fija en la tabla salarial.

Pagas extraordinarias.—Todo trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias que se percibirán en los meses de julio y diciembre, y a una de beneficios en enero del año siguiente. La cuantía de estas tres pagas será el 75 por 100 del salario base más el 100 por 100 del complemento por antigüedad.

Complementos especiales.—Son aquellas gratificaciones que puede percibir el trabajador en razón de su puesto de trabajo.

Art. 34. Incentivos.—Esta remuneración está relacionada directamente con la productividad del personal del Servicio de Transportes y experimentará anualmente los incrementos porcentuales de la masa salarial. Los criterios de la determinación global para las Secciones de Movimiento y Talleres y las normas de su distribución individual se solicitarán mediante la propuesta de unos módulos fijados por una comisión integrada por tres miembros en representación de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa, y otros tres designados por el Organismo.

Art. 35. Indemnización por jubilación anticipada.—Al trabajador que opte por la jubilación antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años, el Organismo le concederá una de las siguientes indemnizaciones:

A los que se jubilen en la fecha de cumplir sesenta y tres años, doce mensualidades del salario base más antigüedad.

A los que se jubilen en la fecha de cumplir sesenta y cuatro años, diez mensualidades del salario base más antigüedad.

A los que se jubilen en la fecha de cumplir sesenta y cinco años, ocho mensualidades del salario base más antigüedad.

El Organismo se reserva la facultad de no cubrir, en el plazo de un año, la vacante que se produzca como consecuencia de que la persona que la ocupaba haya optado por los derechos antes referidos.

El personal a media jornada percibirá estas indemnizaciones al 50 por 100.

Para la concesión de estas indemnizaciones será indispensable que el interesado solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja del Organismo en el plazo de treinta días, contados a partir de la fecha en que cumplió la edad correspondiente.

Art. 36. En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y a lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

A N E X O

Tabla salarial del Convenio Colectivo 1983

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Dedicación	Total	Pagas	Anual
Jefe de Tráfico	46.368	8.000	12.370	66.747	34.776	905.292
Conductor central (Madrid - Barcelona) ...	43.019	8.000	12.545	63.564	32.264	859.560
Conductor Delegación	43.019	8.000	42	51.061	32.264	709.524
Maestro de Taller	46.368	8.000	12.576	66.944	34.776	907.856
Jefe de Equipo	43.019	8.000	12.545	63.564	32.264	859.560
Oficial primero	41.802	8.000	11.782	61.384	31.302	830.214
Oficial segundo	39.793	8.000	11.770	59.563	29.845	804.261
Mozo de Taller	37.674	8.000	9.972	55.646	28.256	752.520
Engrasador	37.674	8.000	9.972	55.646	28.256	752.520
Guarda	37.674	8.000	11.759	57.433	28.256	773.964
Limpiadoras	18.810	3.920	—	20.730	12.608	266.564

Antigüedad.—Bienes y quinquenios iguales para todas las categorías, excepto limpiadora, en las siguientes cuantías: bienio, 1.490 pesetas mes; quinquenio, 3.100 pesetas mes.
Para las limpiadoras el precio del bienio será 745 y el quinquenio 1.550 pesetas mes.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

28242

RESOLUCION de 12 de septiembre de 1983, de la Dirección Provincial de Valencia, por la que se hace pública la solicitud de expropiación forzosa de las parcelas de terreno que se citan.

La Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Valencia hace saber que por don Juan Montolitu Ortells, con documento nacional de identidad número 18.788.455, domici-

liado en Onda (Castellón), calle Concepción, 41, concesionario de la mina «San Antonio», número 1.367, sita en el término municipal de Villar del Arzobispo (Valencia), ha solicitado la iniciación del expediente de expropiación forzosa correspondiente a los bienes y propietarios abajo reseñados. Aprobado el plan de labores para 1983, lo cual lleva implícito, según el artículo 105.3, de la Ley reguladora de Minas, número 22/1973, de 21 de julio y del artículo 131.2, del Reglamento General para el Régimen de la Minería, la declaración de la necesidad de la ocupación, al cumplirse las condiciones establecidas en el número 2 del artículo 17 de la Ley de Expropiación Forzosa, se pone en conocimiento de los titulares de los derechos afectados por la expropiación y de cualquier persona para que en el plazo de quince días, contados a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», aporten cuantos datos permitan la rectificación de