

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20168 RESOLUCION de 26 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 1986, de una parte, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 26 de junio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «AUTOPISTA CONCESIONARIA ASTUR-LEONESA, SOCIEDAD ANONIMA»

1986

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Objeto*.—Las normas que se establecen en el presente Convenio Colectivo de ámbito interprovincial tienen por objeto la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, del personal de «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima».

Dado que su naturaleza es contractual, genera obligaciones y derechos en todo el ámbito de su aplicación.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio Colectivo afectará al personal de AUCALSA que presta sus servicios de forma permanente e indefinida. Cualquier otra modalidad de contratación fuera de la de «fijos de plantilla» que con carácter eventual, interino, a plazo fijo, de obra o servicio determinado, discontinuo, ... se hubiese efectuado, se regirá por lo que se establezca en su contrato individual y en la legislación vigente sobre el tema.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y sus efectos económicos tendrán repercusión desde el 1 de enero de 1986; tendrá una vigencia de un año, quedando prorrogado tácitamente por períodos anuales, a no ser que hubiera denuncia previa, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Art. 4.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio Colectivo regirá en todas las zonas o Centros de trabajo de las provincias de Asturias, León y Madrid, y que actualmente son: Oviedo, Autopista y Madrid, sin perjuicio de que se establezcan nuevos Centros de trabajo, que tendrán idéntico tratamiento.

Art. 5.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Si existiera algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecten.

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

Art. 6.º *Comisión mixta de interpretación del Convenio*.—Con el fin de vigilar el cumplimiento de las normas aquí contenidas, se constituye una Comisión mixta, compuesta por seis miembros (tres en representación de los trabajadores y tres por parte de la Empresa). Serán vocales elegidos entre los que han integrado la Comisión negociadora. Formarán un órgano de interpretación, mediación y arbitraje, compuesto por las siguientes personas:

Por parte de la Empresa:

Don Francisco Marquín García.
Don Francisco Oliver Navas.
Don Vicente Tercero López.

Por parte de los trabajadores:

Don Angel Casado Rioja.
Don Carlos A. Fanjul Fernández.
Don Víctor León García.

En caso de no poder asistir alguno de los designados, será sustituido, por parte de la Empresa, por don Benito Vallespín González-Valdés, y por parte de los trabajadores, por don Antonio Álvarez Fernández.

La Comisión se reunirá tantas veces como sea preciso o necesario, procurándose una regularidad cuatrimestral de forma ordinaria, y extraordinaria cuando cualquiera de las partes lo demande. Estas reuniones deberán ser convocadas con una antelación de tres días, y los acuerdos habrán de ser tomados por mayoría. En caso de no haber acuerdo, se solicitará la mediación del Director general, y, si persistiesen las diferencias, se levantará acta y se remitirá copia de la misma a la autoridad laboral competente.

Se establece el domicilio de la Comisión mixta en el de la Empresa, calle Gil de Jaz, 10, de Oviedo.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 7.º *La temporalidad en el trabajo*.—La peculiaridad del trabajo que desarrolla «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima», como Empresa del sector del transporte y, al mismo tiempo, de servicio de la comunidad, con funcionamiento ininterrumpido durante las veinticuatro horas de todos los días del año, hace prácticamente indispensable la variabilidad del horario de trabajo del personal directamente empleado en la Autopista, ante la dificultad de programar el trabajo con un total rigor y método, teniendo en cuenta las fluctuaciones meteorológicas y la falta de regularidad en la afluencia de tráfico, influyendo tanto en días y horas como en temporadas concretas.

Por todo lo cual, se programa el régimen de trabajo a turnos rotativos en los enclaves de Autopista que así lo requieran.

Cuando el servicio así lo aconsejara, y con las compensaciones establecidas a que hubiera lugar, se podrá alterar el orden rotativo de los turnos o establecer la modalidad de jornada partida o quitarla, previa negociación con el Comité de Empresa.

El personal podrá realizar cambios de turnos y días entre sí, solicitándolo por escrito con dos días de antelación, al Departamento que corresponda, siempre que no vaya en perjuicio del buen funcionamiento de la explotación ni se cause un detrimento claro a la Sociedad ni a terceros.

No se podrá abandonar el puesto de trabajo al concluir la jornada laboral si no ha habido el correspondiente relevo. Si el sustituto no hubiera llegado, aquél continuará la jornada hasta un máximo de dos horas más, que le serán debidamente compensadas.

Se respetará la jornada laboral que rige actualmente en la Empresa.

El tiempo de descanso, para el personal que realice jornada continuada, será de quince minutos, y se procurará su realización fuera del enclave de su ubicación laboral, siempre que el servicio quede cubierto.

Sabido es que la duración del trabajo no es regular durante todo el año en las diversas zonas de trabajo, por lo cual y, aunque no se respete el horario semanal, si en cambio se hará en cómputo anual, cuyo control se realizará teniendo en cuenta la jornada máxima de mil ochocientas veintiséis horas con veintisiete minutos.

Art. 8.º *Descansos y fiestas*.—A principios de cada año se publicará en todos los Centros de trabajo el calendario laboral fijado por la autoridad competente. Si hubiera alguna modificación parcial de Empresa deberá de ir acompañada del informe de los representantes de los trabajadores.

Aparte de los descansos de sábado, domingo y los oficiales festivos, el día 10 de julio, festividad de San Cristóbal, será considerado como día no laborable a efectos de descanso y cómputo de horas anuales.

Art. 9.º *Vacaciones*.—Se disfrutarán treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, que no podrán ser sustituidas por

compensación económica alguna. Como norma general, se disfrutará de forma ininterrumpida, salvo que, por necesidades de servicio o conveniencia del trabajador, pactada expresamente, pueda dividirse en dos periodos, sin que el menor de los mismos sea inferior a diez días naturales, exceptuando al personal sujeto a turnos, que no podrá ser inferior a nueve días naturales.

Se confeccionará el calendario anual de vacaciones antes del 1 de febrero de cada año, excepto el destinado a los trabajadores del «Plan Invernal».

Se procurará que la época de verano sea la más señalada para el disfrute de las vacaciones de todo el personal, siempre que el servicio mínimo y necesario quede cubierto.

La elección de las vacaciones seguirá un sistema rotativo, procurándose en un principio un orden de prioridades en el que el personal más antiguo según su entrada en la Empresa y el de mayor edad, respectivamente, tengan una especial predilección.

No se ha de excluir en ningún momento el posible entente entre el personal del «Plan Invernal» y sus mandos para la distribución equitativa de las vacaciones. No obstante, de no haber acuerdo, la Dirección y el Comité de Empresa decidirán.

Antes de comenzar las vacaciones se habrá de firmar el parte de autorización establecido para este fin, con notificación al Departamento de Personal, con una antelación de al menos cinco días al comienzo de las mismas.

Art. 10. *Permisos y licencias.*—Podrán ausentarse del trabajo, por el tiempo y motivos que a continuación se expresan, aquellos trabajadores que, habiendo avisado consuficiente antelación, justifiquen los mismos de forma fehaciente.

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días naturales en los casos de:
 - Nacimiento de hijo.
 - Enfermedad grave o fallecimiento de algún pariente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, suegros, hermanos del cónyuge o abuelos del cónyuge).
- c) Un día natural en los casos de:
 - Traslado de domicilio habitual.
 - Matrimonio de hijos, hermanos o padres.
 - Bautizo y Primera Comunión de los hijos.

En caso de necesidad de desplazamiento fuera de la región para alguno de los casos contemplados en los apartados b) y c), el plazo podrá ser ampliado dos días más.

d) Por el tiempo que marca el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes casos:

- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
 - Para desarrollar funciones de índole y representación sindical en el ámbito que marca la legalidad.
 - Para consultas médicas.
 - Para las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
 - Para cuestiones de guarda legal, a quien tenga a su cuidado directo a un hijo menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe alguna actividad retributiva.
- e) Para concurrir a exámenes, tengan o no repercusión en el ejercicio de la actividad laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Excedencias.*—La Empresa está obligada a conceder excedencia forzosa cuando el trabajador fuera nombrado para un cargo de carácter público, cuando tenga que cumplir el Servicio Militar tanto obligatorio como voluntario.

El trabajador habrá de solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la finalización del motivo de excedencia.

Para acceder a la excedencia voluntaria habrá que tener una antigüedad de al menos un año. Se podrá conceder dos veces al mismo trabajador, siempre que exista un intervalo de al menos cuatro años entre cada una de ellas. Se tendrá derecho a esta excedencia por un plazo no menor a dos años y nunca mayor a cinco.

Se concederá una excedencia para atender al cuidado de un hijo por un periodo máximo de tres años, contados desde el nacimiento del mismo. En un matrimonio en el que trabajen los dos cónyuges, sólo a uno de ellos se le concederá este derecho.

Igualmente podrá solicitar excedencia voluntaria quien vaya a ejercer una función sindical de superior rango territorial al del enmarque de la propia Empresa, ya sea comarcal, provincial o superior, por el tiempo que dure su representatividad extralaboral.

El trabajador excedente tendrá derecho a un puesto de trabajo cuando surja alguna vacante de cualquier categoría igual o similar a la que venía desempeñando con anterioridad al periodo de excedencia.

Art. 12. *Promoción y ascensos.*—Las promociones y ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Cualquier promoción o ascenso habrá de ser comunicado al Comité de Empresa.

Art. 13. *Nuevos puestos de trabajo y provisión de vacantes.*—Cuando surja la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo se procurará salvaguardar antes las posibilidades de promoción interna. Se cubrirán, si ello es posible, en primer lugar con personal de la Empresa que ocupe otro puesto de trabajo.

Se tendrán en cuenta los requisitos que marca el artículo anterior.

La Empresa, cuando lo considere conveniente, podrá hacer pruebas de selección en cada caso concreto y según las circunstancias, debiendo de informar en todo caso al Comité de Empresa.

Art. 14. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—En ambos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 23. No obstante, se hace una salvedad en el apartado 4 del mismo artículo, en el que se determina el tiempo de prestación de servicios de inferior categoría en un plazo de treinta días naturales, quedando redactado el referido apartado de la siguiente forma: «Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible -pero nunca por un plazo superior a treinta días naturales-, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.»

Art. 15. *Categorías profesionales.*—Teniendo en cuenta las especiales características del trabajo de «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima», sus facultades de organización y dirección y las propias condiciones profesionales de las autopistas de peaje, AUCALSA distribuirá a su personal en las categorías profesionales que se reflejan en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Art. 16. *Movilidad del personal.*—El personal podrá ser desplazado de su lugar habitual de trabajo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, aunque no figure expresamente en su contrato de trabajo. El desplazamiento puede ser contemplado desde diferentes puntos de vista, teniendo en cuenta condiciones de tiempo y lugar.

La movilidad del trabajador podrá ser observada desde cuatro puntos de vista diferentes:

1. Desplazamiento no superior a un año.
El trabajador tendrá derecho, además de los salarios, al abono de los gastos de viaje y a las dietas correspondientes según la categoría profesional. el tiempo de traslado correrá por cuenta de la Empresa.
2. Desplazamiento definitivo del Centro de trabajo, sin que origine cambio de residencia.
Si se produjera un perjuicio económico, se tendrá derecho a recibir una compensación económica pactada, que en ningún caso podrá ser superior al 25 por 100 del salario líquido percibido en cómputo anual, no superando en ningún caso la cantidad de 300.000 pesetas, que se harán efectivas por una sola vez.
3. Desplazamiento definitivo de Centro de trabajo que lleve emparejado cambio de residencia.
Será, en definitiva, un traslado. En este caso, si el traslado es forzoso, el trabajador recibirá una indemnización en el momento de acreditar el cambio de domicilio, consistente en el abono de los gastos de traslado, tanto de la familia como de los enseres y mobiliario, así como una cantidad de dinero resultante de la aplicación de los siguientes porcentajes sobre el salario anual bruto del trabajador causante:

- 40 por 100 sobre las primeras 650.000 pesetas.
- 20 por 100 sobre las siguientes 350.000 pesetas.
- 15 por 100 sobre el resto, a partir de 1.000.000 de pesetas.

Si el traslado fuera voluntario, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

4. Permutas o cambios acordados entre los propios trabajadores de la misma categoría que desempeñen funciones de idénticas características. Se podrán hacer por motivos suficientemente justificados y libre voluntad de la Empresa, siempre que no exista perjuicio a terceros o no se extorsione la buena marcha del servicio.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 17. *Zonas de trabajo.*—Al objeto de conseguir una adecuada distribución del personal a efectos de su encuadramiento profesional, desplazamientos o traslados desde su residencia habitual y, a tenor de las necesidades de la explotación y gestión de la

Empresa, los empleados quedarán inicialmente destinados a un Centro de trabajo. Los actuales Centros de trabajo son los expresados en el artículo 4.

Art. 18. *Dependencias.*—Dentro de los Centros de trabajo existen unos lugares de actividad laboral que se denominan dependencias.

Las dependencias, enclavadas en las zonas de demarcación de los Centros de trabajo, serán tantas en número como instalaciones existan en el ámbito territorial de la Autopista y en cualquier otro habitáculo de la Empresa.

Art. 19. *Prendas de trabajo.*—Las características intrínsecas del trabajo, en determinadas dependencias o zonas de la Autopista, hacen necesario el uso de determinadas prendas de trabajo que facilitará oportunamente la Empresa. Su utilización será de obligado cumplimiento en el lugar de trabajo. Se usarán siempre las últimas prendas que estén en vigor.

Se procurará la entrega, por parte de la Empresa, antes del comienzo estacional de verano e invierno.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 20. *Aspectos generales.*—Las retribuciones del trabajo se acomodarán a las disposiciones establecidas en el Decreto 2380/1983, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario y normativa sobre su aplicación.

El trabajador recibirá sus emolumentos de forma fija y periódica, concretamente en doce nóminas ordinarias, adaptadas a los doce meses del año, más cuatro extraordinarias en marzo, julio, octubre y diciembre.

Art. 21. *Conceptos de la nómina.*—La retribución nominal del salario constará de tres conceptos esenciales:

- Sueldo Convenio.
- Complemento puesto de trabajo.
- Antigüedad.

La distribución se realizará por categorías profesionales y por los diferentes niveles salariales de cada una de ellas.

a) El sueldo Convenio es el salario a partir del cual se establecen y proporcionan las contraprestaciones de servicio que provienen del contrato de trabajo.

La mínima cantidad retributiva será el sueldo base, que no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional acordado oficialmente en cada momento por la autoridad gubernamental. Se engloba dentro del sueldo Convenio.

b) El complemento puesto de trabajo es un concepto retributivo de carácter personal valorado expresamente en función de la calidad y cantidad específica del puesto de trabajo, en orden a la experiencia y conocimientos que se exigen a cada persona para cada categoría profesional concreta.

c) La antigüedad consistirá en un aumento retributivo periódico por el tiempo reconocido en el contrato de trabajo, consistente en dos bienios y cinco quinquenios, como máximo, de las cuantías que se expresan en el anexo III.

Art. 22. *Incremento salarial.*—Se establece un incremento salarial del 7,5 por 100 para 1986, que será aplicado individualmente a cada trabajador.

La subida anual se aplicará sobre conceptos exclusivamente salariales.

En el anexo II se reflejan las tablas salariales para 1986.

Art. 23. *Clausula de revisión salarial.*—En el caso de que al 31 de diciembre de 1986 se constate oficialmente por el INE un incremento del IPC superior al 8 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre los indicados porcentajes, teniendo una repercusión de abono retroactivo desde enero de 1986.

El devengo de la revisión se efectuará en una sola paga dentro del primer trimestre de cada año.

Art. 24. *Plus nocturno.*—El personal que trabaja entre las veintitrés y las siete horas, tanto por necesidades de servicio como por cláusula de su contratación en régimen de turnos, tendrá la retribución de 125 pesetas por hora nocturna trabajada, cuyos valores cubren el incremento del 25 por 100 previsto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Se exceptúa de esta percepción aquellos trabajadores que hayan sido contratados para trabajos nocturnos exclusivamente.

Art. 25. *Quebranto de moneda, recuento y conteo.*—Los Cobradores de peaje recibirán un plus por las diferencias debidas a posibles errores en sus liquidaciones, consistente en una percepción cifrada en 300 pesetas por día trabajado, en la que también se incluye el tiempo empleado en acudir a su enclave de trabajo (cabina de peaje), y en efectuar la ordenación de documentos y las liquidaciones correspondientes a la jornada, que procurará efectuar fuera del puesto de trabajo, en donde ha de atender debidamente al usuario.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Se acuerda la realización de horas extraordinarias sólo en casos de fuerza mayor y estructurales.

1. Casos de fuerza mayor, tales como las de prevenir o reparar daños, siniestros u otras causas extraordinarias y urgentes imprevistas o previstas inevitables.

2. Horas extraordinarias estructurales, que se realizarán en periodos punta de producción o en la explotación por ausencia o tardanza imprevista en el cambio de turnos o en otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

En este capítulo cabe reseñar que la prestación de las horas extraordinarias que le sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites máximos que se establecen en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán obligatorias, sin que se tengan en cuenta dichos límites en las circunstancias reseñadas en el punto 1 de este artículo.

Las horas extraordinarias serán compensadas, a ser posible, con días de descanso y no económicamente, correspondiendo el doble de descanso por día trabajado, en las condiciones establecidas actualmente.

Si fueran compensadas de forma monetaria, se estará a lo que dispone la legislación vigente.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados periódicamente acerca de las horas extraordinarias realizadas, con especificación de las causas y la distribución por turnos, por secciones o individuales.

Art. 27. *Condiciones de pago del salario.*—Las retenciones correspondientes a las dieciséis pagas anuales serán por cuenta del trabajador, anotadas en la hoja de salario, que será entregada dentro del mes siguiente al del percibo de haberes.

El pago de las retribuciones se efectuará mediante transferencia bancaria en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre de cada trabajador en la Entidad bancaria concretada con éste.

No obstante el párrafo anterior, la Empresa se reserva el derecho a efectuar el pago de haberes por medio de cheque bancario o en metálico cuando, por circunstancias especiales que han de conocer los representantes de los trabajadores, así resulte aconsejable.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 28. *Comité de Seguridad e Higiene.*—De conformidad con la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971, se constituye un Comité encargado de encauzar esta materia en la Empresa, y basándose en la forma y número que dispone el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, y en la Ordenanza Laboral del Sector del Transporte.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo estará compuesto por un Presidente, elegido por la Dirección de la Empresa, el Técnico más especializado en Seguridad e Higiene en el Trabajo, dos trabajadores de las categorías profesionales o de oficio y un Secretario, con voz y voto, elegido por la Empresa de entre los Administrativos de la misma.

Art. 29. *Funciones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—Serán funciones del Comité las de promover en el seno de la Empresa y en todas las zonas de trabajo de la misma, la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Sanidad y Consumo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo se reunirá mensualmente, de forma ordinaria, y extraordinaria cuando las necesidades así lo aconsejen, o en el caso de que el Presidente lo convoque a libre iniciativa o a petición de dos o más de sus componentes.

El Comité también se habrá de reunir cada seis meses con los mandos intermedios, y anualmente con éstos, bajo la presidencia del Director de la Empresa.

Art. 30. *Reconocimiento médico.*—Se realizará un reconocimiento médico cada dos años para todo el personal y, si se justifica la necesidad, anualmente.

Art. 31. *Transporte del personal.*—La Empresa facilitará a los trabajadores el medio de transporte desde las capitales de León y Oviedo a sus respectivos Centros de trabajo de la Autopista.

En aquellas situaciones que se consideren especiales, los interesados negociarán independientemente con la Empresa, buscando, a ser posible, la intermediación del Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

Cuando por necesidades de servicio se destine provisionalmente a un trabajador a otro punto de destino dentro del ámbito de la Autopista, el traslado correrá a cargo de la Empresa.

Art. 32. *Retirada del carné de conducir.*-Si a un trabajador le fuera retirado por la autoridad competente el permiso de conducir por un periodo no superior a tres meses, la Empresa le destinará al puesto de trabajo que mejor se adapte a sus condiciones, renunciando ésta a la facultad de rescindir su contrato.

En el supuesto, que en un periodo de dos años a partir de la fecha de la primera sanción, le fuera retirado nuevamente el permiso de conducir por tiempo no superior a tres meses, la Empresa podrá suspenderle de empleo y sueldo durante el tiempo que dure la sanción.

CAPITULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La Comisión negociadora del primer Convenio Colectivo de AUCALSA entiende que el cumplimiento de las obligaciones y deberes de los trabajadores, en consecuencia al buen desarrollo e interpretación de las normas de su contrato de trabajo, y a las órdenes dimanadas de la Dirección de la Empresa son un deber inexcusable por parte de todos, pero al mismo tiempo es consciente de las necesidades de motivación, estímulo incentivado y promoción de los empleados.

En cuanto a las posibles derivaciones por el incumplimiento de sus obligaciones contractuales, se estará a lo que dispone la legislación actual vigente.

Art. 33. *Comunicación y derogación de faltas.*-Todas las faltas que el trabajador cometiera, tipificadas como muy graves, graves o menos graves, serán comunicadas oportunamente por escrito al trabajador.

De todo ello se dará cuenta al Comité de Empresa.

A partir de la publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», todas las faltas que no hayan sido comunicadas por escrito al trabajador quedarán derogadas en todos sus efectos.

CAPITULO VII

ASPECTOS SINDICALES

Art. 34. *Representación de los trabajadores en el seno de la Empresa.*-Por el presente Convenio Colectivo únicamente se concretan algunos puntos básicos que inciden en la actuación sindical en el seno de la Empresa.

El Comité de la Empresa, máximo órgano representativo de los trabajadores, está formado por nueve componentes -Delegado, de personal y miembros del Comité de Empresa-. De tal forma que la defensa y ejercicio de los derechos de los trabajadores en la Empresa corresponde a las siguientes personas y órganos establecidos:

Comité de Empresa conjunto.
Comité de Empresa.
Delegados de personal.
Asambleas de zona.
Asambleas generales de la Empresa.

Art. 35. *Competencias del Comité de Empresa conjunto.*-La actuación y atribuciones del Comité de Empresa conjunto están contenidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre «Competencias del Comité de Empresa». No obstante, se hace alguna salvedad, concretamente en el apartado 1.6, en lo que concierne a la obligación de ser informado acerca de las faltas de los trabajadores, incluyendo también las faltas graves. Quedaría redactado: «... deberá ser informado de las faltas muy graves, graves y menos graves».

Se cambia el apartado 1.8.b) del referido artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene, y habrá que remitirse al capítulo V de este Convenio Colectivo.

Este Comité podrá intervenir para emitir informes previos acerca de concesiones sociales, tales como préstamos y becas.

Podrá denunciar el Convenio Colectivo, negociar éste y formar parte de la Mesa negociadora.

Podrá formar parte de la Comisión Mixta Interpretativa prevista en el artículo 6 de este Convenio Colectivo.

Art. 36. *Garantías.*-Los delegados de personal, el Comité de Empresa y el Comité de Empresa Conjunto, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Expresar con libertad sus opiniones en los temas concernientes al ámbito de su representación, pudiendo emitir publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa, atender reclamaciones y sugerencias del personal y promover charlas y coloquios de carácter socio-laboral, procurando no entorpecer el normal discurrir de las actividades de la Empresa.

b) Tendrán garantías de no ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio y en el periodo de sus funciones, ni dentro del

año siguiente a la expiración de su mandato -salvo en el caso de que finalice por revocación o dimisión- cuando el despido o sanción se fundamente en actuaciones delegadas en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Del apercibimiento, sanción o despido que se pretenda, ateniéndose al referido artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, serán informados detalladamente el resto de componentes del Comité de Empresa conjunto, que dará un dictamen al respecto y mediará en tal decisión sancionadora.

c) Garantía de no ser trasladado o desplazado de su zona laboral o Centro de trabajo y a la vez ubicación de su representatividad laboral, salvo por necesidades de servicio por un plazo no superior a cinco días.

d) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y de regulación de empleo.

e) Garantía de discreción y celosía por parte de los interlocutores representados y de los portavoces válidos de la Empresa en todas las actuaciones en que así lo requieran los representantes de los trabajadores.

Art. 37. *Capacidad legal y sigilo profesional del Comité de Empresa conjunto.*-El artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores define tanto la capacidad colegiada de obrar y ejercer en temas administrativos y judiciales del Comité de Empresa conjunto, lo que así fue ratificado por la totalidad de los delegados de personal, componentes del mismo en todo el ámbito de actuación y competencias definidas tanto en el propio Estatuto de los Trabajadores como en el presente Convenio Colectivo.

Asimismo, el referido artículo contempla la observancia de un sigilo profesional por parte del Comité de Empresa conjunto, en determinados artículos de su competencia. En este capítulo se ha convenido que esa articulación concreta se amplíe a todo el ámbito de las competencias señaladas en el presente Convenio Colectivo, cuando alguna de las partes así lo convenga para un mejor desarrollo de la convivencia socio-laboral.

Art. 38. *Crédito de horas.*-Los representantes de los trabajadores podrán disponer de un crédito de horas no superior a veinte mensuales que, no obstante, se podrán variar por exceso cuando la trascendencia de los temas a tratar, pongamos por caso, ante un conflicto o negociación colectiva, lo aconseje expresamente, y se cuente con la aprobación de una mayoría actuante o que esa necesidad de tiempo no perjudique a la organización del trabajo.

Se ha de procurar que el personal que trabaje a turnos e intervenga en estos temas, teniendo en cuenta la complejidad de las sustituciones, preavise con suficiente antelación.

Las horas de crédito sindical o de representatividad podrán acumularse en uno o varios representantes, siempre que medie aviso remitido a la Empresa, tras el acuerdo mayoritario de los delegados de personal, constituidos en Comité.

Art. 39. *Asamblea de los trabajadores.*-Los representantes legales de los trabajadores, tanto los delegados de personal como el Comité de Empresa y el Comité de Empresa conjunto, tendrán derecho a convocar asambleas de trabajadores, tanto por Centros de trabajo, como por zonas o asamblea general en los términos y con los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores en su título II, capítulo segundo y artículos 77, 78, 79 y 80, sin perjuicio de que también un tercio de los trabajadores de la plantilla lo soliciten oportunamente. Los convocantes serán responsables de cuanto suceda en la Asamblea.

Art. 40. *Locales y tablón de anuncios.*-La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades socio-laborales y de representación y comunicarse con los trabajadores.

La Empresa ha de disponer de un tablón de anuncios en cada Centro de trabajo. Los comunicados e información que tengan este carácter socio-laboral y de competencia de los representantes legales deberán de ir firmados por éstos, por lo que se responsabilizarán del contenido de los mismos.

Art. 41. *Gastos de desplazamiento.*-Los gastos de desplazamiento de los componentes del Comité de Empresa conjunto para celebrar reuniones o menesteres de representación de los trabajadores, la asistencia a asambleas fuera de su demarcación laboral serán sufragados por la Empresa.

Para el abono por gastos del kilometraje será computado como punto de partida el domicilio del representante de los trabajadores hasta el lugar de reunión.

El abono de estos gastos por parte de la Empresa se suprimirá si en el momento de vigencia de estas normas convenidas se promulgaran nuevas fórmulas para el abono de tales gastos por parte de otras Entidades u Organismos dentro o fuera de la propia Empresa.

Art. 42. *Cuota sindical.*-Si en la Empresa existiera o pudiese llegar a constituirse una central sindical que alcanzara, al menos,

una afiliación en la misma de un 15 por 100 del total de los componentes de la plantilla de la Empresa, a requerimiento de los propios afiliados se puede solicitar el descuento en la nómina del importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador afiliado interesado remitirá a la Dirección un escrito en el que indicará la orden de descuento, así como la central sindical o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota.

ANEXO I

Categorías profesionales

Titulado superior.
Titulado medio.
Jefe de Primera.
Jefe de Segunda.
Topógrafo.
Encargado.

Ayudante.
Delineante.
Programador.
Oficial Administrativo de Primera.
Oficial Administrativo de Segunda.
Coordinador de Comunicaciones.
Operador.
Oficial de Control de Peaje.
Cobrador de Peaje.
Auxiliar Administrativo.
Calcador.
Oficial de Primera. Conductor.
Oficial de Segunda. Conductor.
Oficial de Primera. Electricista.
Oficial de Segunda. Electricista.
Ayudante de Oficio.
Almacenero.
Peón.

ANEXO II

Sueldo Convenio. Año 1986

(Importes brutos en pesetas)

Categorías	Devengo	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D
Titulado Superior	Mensual	167.126	158.612	142.703	129.379
	Anual	2.674.016	2.537.792	2.283.248	2.070.064
Titulado Medio	Mensual	147.379	133.332	124.529	119.679
	Anual	2.358.064	2.133.312	1.992.464	1.914.864
Jefes, Ayudante de Obra, Topógrafo y Programador	Mensual	124.529	115.271	99.520	94.363
	Anual	1.992.464	1.844.336	1.592.320	1.509.808
Encargado	Mensual	97.800	93.567	90.161	87.883
	Anual	1.564.800	1.497.072	1.442.572	1.406.128
Oficial primera Administrativo	Mensual	96.503	93.567	90.630	87.883
	Anual	1.544.048	1.497.072	1.450.080	1.406.128
Coordinador de Instalaciones y Oficial de Control de Peaje	Mensual	90.630	88.014	85.737	83.459
	Anual	1.450.080	1.408.224	1.371.792	1.335.344
Oficial de primera Oficio	Mensual	85.737	84.466	83.459	82.353
	Anual	1.371.792	1.351.456	1.335.344	1.317.648
Oficial segunda Administrativo	Mensual	89.021	86.745	84.466	83.209
	Anual	1.424.336	1.387.920	1.351.456	1.331.344
Operadores y Delineantes	Mensual	96.503	92.098	86.745	84.457
	Anual	1.544.048	1.473.568	1.387.920	1.351.312
Oficial segunda Oficio	Mensual	84.466	83.450	82.353	80.287
	Anual	1.351.456	1.335.200	1.317.648	1.284.592
Cobrador Peaje	Mensual	79.314	77.101	75.842	74.997
	Anual	1.269.024	1.233.616	1.213.472	1.199.952
Ayudante Oficio	Mensual	80.287	78.306	76.560	75.716
	Anual	1.284.592	1.252.896	1.224.960	1.211.456
Auxiliar Administrativo	Mensual	91.009	81.262	79.314	77.407
	Anual	1.456.144	1.300.192	1.269.024	1.238.512
Almacenero	Mensual	88.457	77.407	76.560	75.716
	Anual	1.351.312	1.238.512	1.224.960	1.211.456
Peón	Mensual	76.687	75.716	74.997	73.307
	Anual	1.226.992	1.211.456	1.199.952	1.172.912

Nota: Importe anual = Importe mensual x 16.

ANEXO III

Tabla de antigüedad

IMPORTES BRUTOS POR PAGA

Categorías	Bienio	Quinquenio
Titulado Superior	2.885	5.770
Titulado Medio	2.640	5.350
Jefe de primera	2.560	5.120
Jefe de Area		
Encargado		
Delineante		
Programador		
Oficial Administrativo	2.325	4.650
Topógrafo		
Ayudante Obras Públicas		
Coordinador Común primera		
Almacenero primera		
Oficial primera Oficio		
Oficial segunda Oficio		
Oficial Control Peaje		
Operador		

Categorías	Bienio	Quinquenio
Coordinador Comunicaciones		
Calcador	2.270	4.540
Auxiliar Administrativo		
Ayudante Oficio		
Control Peaje		
Almacenero		
P. O.		

20169 RESOLUCION de 27 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal de Autoescuelas.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de Autoescuelas, que fue suscrito con fecha 18 de abril de 1986, de una parte, por la Federación Nacional de Autoescuelas, en representación de las asociaciones empresariales, y de otra, por FETE-UGT, CC.OO. y USO, en representación de los trabajadores, y de