

AÑO CCCXXVII
MARTES 17 DE NOVIEMBRE DE 1987
NUMERO 275

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

25728 *RESOLUCION de 28 de septiembre de 1987, 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» (AUCALSA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima» (AUCALSA), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 28 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOPISTA CONCESIONARIA ASTUR-LEONESA, SOCIEDAD ANO- NIMA» (AUCALSA)

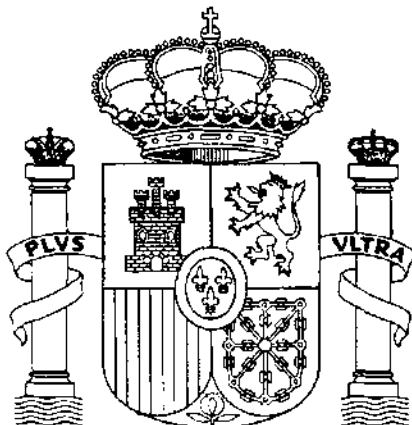
CAPITULO PRIMERO

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 «Autopistas 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 durante su vigencia tenga contrato laboral con la Empresa.



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 1987, tendrá una vigencia de dos años, quedando prorrogado tácitamente por periodos anuales, a no ser que hubiera denuncia previa, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

No obstante, con efectos de 1 de enero de cada año de vigencia las condiciones económicas reguladas en este Convenio serán revisadas de acuerdo con lo que, al efecto, estipulan las partes.

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 tendrían 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 existieran algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establezcan 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 Vicente Tercero López.
Don Benito Vallespín González-Valdés.

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 Manuel Grande y por parte de los trabajadores por don Joaquín Fernández Fernández.

La Comisión se reunirá tantas veces como sea preciso o necesario, procurando 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, número 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 público, 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 emplazado 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 trabajos 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 turno y días entre sí, solicitándolo, por escrito, con dos días de antelación al Departamen-

to 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 de la jornada 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 1.826,27 horas.

Art. 8.º *Descansos y fiestas.*—A principios de cada año se publicará en todos los Centros de trabajo el Calendario Laboral. 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 disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo 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 con suficiente antelación, justifiquen los mismos de forma fehaciente.

- Quince días naturales por matrimonio.
- 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).

- Un día natural en los casos de:

Traslado por 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 algunos de los casos contemplados en los apartados b) y c) el plazo podrá ser ampliado dos días más.

- 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, y 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 enmarcar 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 con antelación 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 se 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 Centro 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, considerando como fechas máximas el 30 de mayo y el 30 de octubre, respectivamente.

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, junio, septiembre y diciembre.

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

a) Sueldo Convenio.

b) Complemento Puesto de Trabajo.

c) 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 5 por 100 para 1987, que será aplicado individualmente a cada trabajador.

Para el ejercicio de 1988 se aplicará un incremento similar a la inflación prevista por el Gobierno para ese año, también de manera individual, y que se incorporará a la nómina en el primer trimestre del año.

La subida salarial se aplicará sobre conceptos exclusivamente salariales.

En el anexo II se recogen las tablas salariales para 1987.

Se establece un *Complemento de Productividad* para todo el personal sujeto al presente Convenio, consistente en una cantidad que no puede exceder en ningún caso del 1,2 por 100 del total de sueldos y salarios de la Empresa para el año en que dicho complemento se aplica.

El Complemento de Productividad, para ambos ejercicios, 1987 y 1988, se calculará en función del incremento anual de los ingresos de explotación (peaje más accesorios) por persona, corregidos del aumento de tarifas y de acuerdo con la siguiente escala:

Incremento productividad	Incremento salarial
0 % - 2 %	0,4 %
2 % - 4 %	0,6 %
4 % - 6 %	0,8 %
6 % - 8 %	1 %
Más del 8 %	1,2 %

La cifra que resulte de Complemento de Productividad se incorporará en los conceptos salariales cada año con los mismos criterios que el incremento salarial pactado directamente.

El abono del complemento de productividad resultante se realizará de una sola vez cuando los datos que constituyen la base del cálculo sean firmes.

Art. 23. *Clausula de revisión salarial.*—En el caso de que al 31 de diciembre de 1987 se constate oficialmente por el INE un incremento del IPC superior al 5 por 100, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje, teniendo una repercusión de abono retroactivo desde enero de 1987.

En las mismas condiciones se efectuará una revisión salarial en 1988 si se constatase un incremento del IPC superior al previsto y consolidado como incremento salarial para ese ejercicio.

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 131,25 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 percibirán un Plus por las diferencias debidas a posibles errores en sus liquidaciones, consistente en una percepción cifrada en 325 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 imprevisas 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 ahorros a nombre de cada trabajador en la Entidad concretada por éste.

No obstante el párrafo anterior, la Empresa se reserva el derecho a efectuar el pago de haberes por medio de talón 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 estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social 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 procurará realizar 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 de 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 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, deberán ser comunicadas oportunamente por escrito al trabajador.

De todo ello se dará cuenta al Comité de Empresa.

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 Empresa, órgano representativo de los trabajadores, está formado por nueve componentes —Delegados 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 las Empresas.

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 desarrollo 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 II 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 o asambleas fuera de la 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

CATEGORIAS PROFESIONALES

- Titulado superior.
- Titulado medio.
- Jefe de primera.
- Jefe de segunda.
- Topógrafo.
- Encargado.
- Ayudante.
- Delincante.
- 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 1987

Categoría	Devengo	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Nivel E	Nivel F	Nivel G
Titulado Superior	Mensual	175.482	166.543	149.838	135.848			
	Anual	2.807.717	2.664.682	2.397.410	2.173.567			
Titulado Medio	Mensual	154.748	139.999	130.755	130.755			
	Anual	2.475.967	2.239.978	2.092.087	2.092.087			
Jefe de Primera	Mensual	130.755	125.663	121.035				
	Anual	2.092.087	2.010.607	1.936.553				
Jefe de Segunda	Mensual	98.245						
	Anual	1.571.926						
Topógrafo	Mensual	99.081						
	Anual	1.585.298						
Encargado	Mensual	102.690	92.277					
	Anual	1.643.040	1.476.434					
Ayudante	Mensual	102.690						
	Anual	1.643.040						
Delineante	Mensual	96.703						
	Anual	1.547.246						
Programador	Mensual	104.496						
	Anual	1.671.936						
Of. Admin. de Primera	Mensual	98.245	95.162					
	Anual	1.571.926	1.522.584					
Of. Admin. de Segunda	Mensual	93.472	91.082	88.689	87.369			
	Anual	1.495.553	1.457.316	1.419.029	1.397.911			
Coord. de Comunicaciones	Mensual	92.415	90.024					
	Anual	1.478.635	1.440.382					
Operador	Mensual	96.703	91.082	88.680				
	Anual	1.547.246	1.457.316	1.418.878				
Oficial de Control de Peaje	Mensual	90.024						
	Anual	1.440.382						
Cobrador de Peaje	Mensual	80.956						
	Anual	1.295.297						
Auxiliar Administrativo	Mensual	95.559	85.325	83.280				
	Anual	1.528.951	1.365.202	1.332.475				
Calcador	Mensual	63.280						
	Anual	1.332.475						
Oficial Primera Conductor	Mensual	90.024	88.689	87.632				
	Anual	1.440.382	1.419.029	1.402.111				
Oficial Segunda Conductor	Mensual							
	Anual							
Oficial Primera Electricista	Mensual	88.689						
	Anual	1.419.029						
Oficial Segunda Electricista	Mensual	87.623						
	Anual	1.401.960						
Ayudante de Oficio	Mensual	82.221						
	Anual	1.315.541						
Almacenero	Mensual	92.880	81.277	80.388				
	Anual	1.486.078	1.300.438	1.286.208				
Peón	Mensual	76.972						
	Anual	1.231.558						

Nota: Importe anual = Importe mensual × 16.

ANEXO III
TABLA DE ANTIGÜEDAD
Importes brutos por paga

Categorías	Bienio	Quinquenio
Titulado Superior	3.030	6.060
Titulado Medio	2.809	5.618
Jefe de Primera	2.688	5.376
Jefe de Area		
Encargado		
Delineante		
Programador		
Oficial Administrativo	2.441	4.882
Topógrafo		

Categorías	Bienio	Quinquenio
Ayudante O. P.		
Coordinador Comunic. de Primera		
Almacenero de Primera		
Oficial de Primera de Oficio		
Oficial de Segunda de Oficio		
Oficial de Control de Peaje		
Operador		
Coordinador Comunic.		
Calcador		
Auxiliar Administrativo	2.383	4.766
Ayudante de Oficio		
C. Peaje		
Almacenero		
P. O.		