

"Scybol", modelo Star-II-P, homologada con el número 2.553, el 18 de diciembre de 1987.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-17, de «Oculares de protección contra impactos», aprobada por Resolución de 28 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre).

Madrid, 23 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

16096 RESOLUCION de 15 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopistas del Atlántico Concesionaria Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopistas del Atlántico Concesionaria Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 1987, de un parte, por los miembros del Comité Intercentros 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, 15 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

PREAMBULO

DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Convenio Colectivo lo conciertan las partes que a continuación se determinan:

De un lado, en representación de la Empresa:

D. JOSE LUIS BLANCO PRIETO
D. RAMON CODESIDO ROMERO
D. JOSE MARIA MARTINEZ PEDREIRA
D. AMADO NIETO GOMEZ

y de otro, en representación de los trabajadores y como miembros del Comité Intercentro las siguientes personas:

D. JOSE ALONSO MARTINEZ
D. ALFREDO JOSE AYRES VELASCO
D. JESUS CASTRO COLLAZO
D. RAMON FERREIRO CASAL
D. JOSE M. LISTE VIQUEIRA
D. FERNANDO M. REAL SANCHEZ
D. MANUEL REY SARMIENTO
D. MARIA CARMEN SANTOS DE LA IGLESIA
D. MARIA CONSUELO VARELA ROPELLINO
D. JOSE MARIA VILLARRUBIA SAMPAYO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º.- Objeto

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

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

Artículo 2.º.- Ambito personal

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al personal fijo de plantilla de AUTOPISTAS DEL ATLANTICO, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A., es decir, a aquél que con carácter de permanencia preste sus servicios de naturaleza jurídico-laboral.

Queda excluido el siguiente personal: Director General, Jefe de Departamento y/o la categoría laboral de Jefe de Servicio.

El personal que preste sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado, / de carácter discontinuo o que esté sujeto a cualquier modalidad contractual que no confiere el carácter de permanencia mencionado anteriormente y que, por sus especiales características de servicio difiera del resto del personal, / se regirá además de por las cláusulas del presente Convenio, con excepción de los artículos 10, 32, 33, 34, 35 (apartados B, C y D), 36, 38 y Anexo i, por las estipulaciones particulares establecidas en su contrato individual de trabajo y demás legislación al respecto vigente.

Artículo 3.º.- Ambito territorial

El Convenio regirá en todas las zonas o centros de trabajo que actualmente tiene establecidos AUTOPISTAS DEL ATLANTICO, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A. radicados en las provincias de La Coruña y Pontevedra, así como en aquellos otros que se puedan crear en el futuro.

Artículo 4.º.- Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotrayéndose en sus efectos económicos al día 1.º de Enero de 1.987.

La duración del presente Convenio será de dos años, computándose desde 1.º de Enero de 1.987 hasta 31 de Diciembre de 1.988, quedando prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de un año, a no ser objeto de denuncia expresa por una de las partes, formulada con una antelación mínima de tres meses a la fecha de conclusión de su vigencia.

Artículo 5.º.- Prelación de normas

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

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

Artículo 6.º.- Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7.º.- Absorción

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que implique variación económica 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 superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras que aquí se convienen.

Artículo 8.º.- Compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la Empresa, imputativo

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

Artículo 9º.- Comisión Mixta de Interpretación del Convenio

Se constituye una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, compuesta por cuatro miembros en representación de los trabajadores y el mismo número de representantes de la Empresa, todos ellos vocales elegidos por cada parte entre los que han integrado las representaciones de la Comisión Negociadora del Convenio, que se forma por los siguientes personas:

Por parte de la Empresa:

- D. José Luis Blanco Prieto
- D. Ramón Codesido Romero
- D. José María Martínez Pedreira
- D. Amado Nieto Gómez

Por parte de los trabajadores:

- D. José Alonso Martínez
- D. Jesús Castro Collazo
- D. Ramón Ferreiro Casal
- D^a María del Carmen Santos de la Iglesia.

En caso de imposible asistencia de alguno de los designados será sustituido por parte de la Empresa por D. Antonio Abelaira López y por parte de los trabajadores por Fernando M. Real Sánchez

La Comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cualquiera de las partes, procurándose en la medida de lo posible no rebasar el máximo de cuatro veces al año siempre que no existan asuntos urgentes que tratar.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una antelación mínima de tres días, debiendo presentar por escrito antes de la finalización del citado plazo las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada serán discutidas las propuestas formuladas.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de los vocales. En caso de no haber acuerdo se levantará acta que refleja las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la Autoridad Laboral competente para que emita la correspondiente resolución.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a). Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del Convenio.
- b). Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c). Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d). Estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e). Velar por la reducción del absentismo laboral.
- f). Cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

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

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10.- Jornada y horario laboral

La jornada de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

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

La Empresa podrá, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, alterar el orden rotativo de los turnos o establecer la modalidad de jornada partida. El cambio de la modalidad de la jornada partida considerada como esencial se ajustará al orden y criterios siguientes:

- 1º.- Personal voluntario, de forma rotativa.
- 2º.- Personal eventual, si lo hubiere.
- 3º.- Personal restante, a falta de los anteriores, también de forma rotativa.

Al personal que realice jornada partida, prevista en los puntos 1º y 3º, le será compensado el importe del kilometraje de los dos desplazamientos adicionales que se realicen al centro de trabajo, computándose como tiempo necesario a razón de 30 minutos diarios su jornada de trabajo y adaptándose su horario a las puntas de trabajo.

En la elaboración del cuadro anual de turnos y ciclos de trabajo se procurará, siempre que sea posible, el reparto rotatorio de las fiestas semanales y anuales, publicándose antes del 1º de Enero de cada año.

Siempre cuando se altere el funcionamiento ininterrumpido de las explotaciones ni se cause perjuicio alguno a la Sociedad ni a terceros este personal podrá realizar, previa autorización de la Empresa, cambios de turnos y días y ciclos de vacaciones entre sí, a cuyo fin será solicitado por escrito con dos días de antelación en el primer caso y con quince días de antelación para el supuesto del cambio de vacaciones al departamento correspondiente.

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

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

El tiempo de descanso para el personal que realice jornada continuada, que tiene carácter de tiempo efectivo de trabajo entre veinte y treinta minutos, se mantiene en los mismos términos y condiciones que han venido rigiendo hasta el día de la fecha, tal y como se viene utilizando dicho descanso y que se concreta en que solo se lleva a cabo fuera del puesto de trabajo en las Estaciones de Peaje de Guisamo, Cacabre, Sigüeiro, Figuerido, Cangas y Rande en jornada diurna.

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

Ante la reconocida diferencia del número de horas de trabajo anuales, realizadas por el personal sujeto a turnos frente al resto, si bien la jornada y horario laboral durante el año 1.987 se mantiene en los mismos términos y condiciones que venían rigiendo hasta el día de la fecha, para el año 1.988 se constituirá una comisión formada por tres miembros de cada una de las partes, que adquirirá el compromiso de negociar la jornada anual de trabajo y los horarios para todo el personal de la Empresa.

Artículo 11.- Descansos y fiestas

Todo el personal tendrá derecho a descansar el total de las fiestas anuales, nacionales, autonómicas o locales, establecidas en

el Calendario Laboral fijado por la Autoridad Laboral, publicándose por la Empresa a principios de cada año en todos los centros de trabajo, o, en los supuestos de modificación, acompañado del informe de los representantes de los trabajadores que se emitirá en el plazo improrrogable de treinta días naturales computados a partir del en que para ello sean requeridos por la Empresa.

El día 10 de julio de cada año, festividad de San Cristóbal, será considerado como día no laborable a efectos de descanso y cómputo de horas anuales para el personal que en esa fecha le corresponda trabajar, no computándose a efectos del percibo del plus festivo previsto en el artículo 27.

El personal de explotación sujeto a turnos que trabaje las noches de los días 24 y 31 de diciembre, les serán compensadas con un día libre.

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

Artículo 12.- Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas entendiéndose como tal remuneración los conceptos de sueldo convenio, complemento puesto de trabajo y antigüedad, no sustituible por compensación económica de treinta días naturales que, por regla general, se disfrutará ininterrumpidamente, si bien, por necesidades del servicio o conveniencia del trabajador y la Empresa, podrá dividirse en dos períodos como máximo, ninguno de los cuales será inferior a diez días naturales para el personal no sujeto a turnos y para el personal sujeto a turnos en ciclos mínimos completos de nueve días.

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

Se confeccionará al calendario anual de vacaciones antes del 10 de Enero de cada año.

Las prioridades para la elección de las vacaciones seguirán un sistema rotativo, de forma que en el primer año la elección prioritaria quedará en favor del personal de mayor antigüedad y edad respectivamente, rotándose en la prioridad en años sucesivos, sin perjuicio de la preferencia establecida en el apartado c) del número Dos del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la movilidad del personal de un grupo a otro motivado por traslado voluntario, traslado forzoso por sanción, cambio de centro de trabajo, excedencia o permuta, implicará ocupar el último puesto del grupo al que pertenece su nuevo puesto de trabajo. Si son varios los trabajadores afectados a la vez, se tendrá en cuenta la mayor antigüedad y edad respectivamente.

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

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

Ambas partes se comprometen a negociar las Vacaciones del personal de explotación antes de fijar el nuevo Calendario de 1.988 para que se puedan disfrutar uno de los períodos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre

Artículo 13. Licencias y permisos

1.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los conceptos de sueldo convenio, complemento de puesto de trabajo y antigüedad, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a).- 15 días naturales en caso de matrimonio.

b).- 2 días naturales en los casos de:

- Nacimiento de hijo.
- Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cón-

yuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, suegros, abuelos del cónyuge, hermanos del cónyuge).

Cuando, por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en la siguiente forma:

- Fuera de la provincia y dentro de la Comunidad Autónoma, un día más.
- Fuera de la Comunidad Autónoma, dos días más.

c).- 1 día natural en los casos de:

- Traslado de domicilio habitual.
- Matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- Bautizo y Primera Comunión de hijos.

Cuando, por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en la siguiente forma:

- Fuera de la provincia y dentro de la Comunidad Autónoma, un día más.
- Fuera de la Comunidad Autónoma, dos días más.

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

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

e).- Para realizar funciones de representación sindical en los términos legalmente establecidos.

f).- Para concurrir a exámenes.

g).- Para consultas médicas.

h).- Las trabajadoras, por lantancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

i).- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2.- También podrá el personal que tenga un mínimo de dos años de antigüedad en la Empresa solicitar licencia sin derecho a remuneración por plazo no inferior a siete días ni superior a treinta, y les será concedido, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes -/ siguiente al en que se presente la solicitud.

Artículo 14.- Excedencias

1.- FORZOSA.

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

2.- VOLUNTARIA.

Los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tendrán derecho:

- a).- A que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
- b).- A una excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- c).- A poder solicitar su pase a la excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los tres supuestos, el trabajador excedente solo conservará un derecho preferente al reintegro si hubieran o se produjeran vacantes de igual o similar categoría a la suya, siempre que lo solicite con una antelación de un mes como mínimo a contar de la desaparición de la causa motivadora de la excedencia o vencimiento del período solicitado.

Artículo 15.- Ascensos

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

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

Artículo 16.- Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo

Cuando sea necesaria la provisión de vacantes serán circunstancias a tener en cuenta, entre otras, las siguientes:

- a).- Como regla general y bajo el principio de igualdad de oportunidades se recurrirá al personal de la Empresa en aquellos casos en que las plazas no resultan amortizadas.
- b).- Con carácter primordial, la acreditada capacidad y titulación exigida para el puesto, y, como otros factores a considerar:
 - La antigüedad.
 - Haber desempeñado eficazmente y de forma provisional un puesto similar.

Los puestos de trabajo de nueva creación se cubrirán si ello es posible en primer lugar con personal de la Empresa que ocupe otro puesto de trabajo.

La Empresa, cuando lo considere conveniente, podrá hacer pruebas de selección en cada caso contrato y según las circunstancias sin perjuicio de informar en todo caso al Comité Intercentro. En el supuesto de producción de reclamaciones la Empresa expondrá al Comité del modo más amplio posible las razones que motivaron la decisión adoptada aportando los datos que se consideren oportunos.

Artículo 17.- Categorías profesionales

La Empresa, en virtud de sus exclusivas facultades de organización y dirección, encuadrará al personal en los grupos de categorías profesionales que sin ser exhaustivas ni condicionantes, figuren relacionadas en el Anexo 2 del presente Convenio.

Artículo 18.- Trabajos de superior e inferior categoría

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

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

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

Artículo 19.- Movilidad del personal**1).- DESPLAZAMIENTOS:**

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

b).- Gastos justificados.

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

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

c).- Dietas:

Esta modalidad será de aplicación a los desplazamientos cuya duración sea superior a seis días e inferior a tres meses:

Con carácter general se fijan las cuantías siguientes:

- Dieta completa	3.360 pts.
Dará derecho al percibo de esta dieta la realización de un servicio que obligue al trabajador a almorzar, cenar, pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual.	
- Media dieta	2.240 pts.
En los desplazamientos que permitan al trabajador pernoctar en su domicilio (incluye almuerzo y cena).	
- Almuerzo o cena	1.120 pts.

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

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

d).- Locomoción:

Medios de transporte ajenos.

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

Medios de transporte propios.

Cuando por necesidades del servicio se utilice vehículo propio en los desplazamientos, se pagará a razón de 24 pesetas por kilómetro recorrido.

Cuando el desplazamiento sea como consecuencia de prestar un servicio en otro centro de trabajo distinto del que está adscrito, se pagará la distancia en kilómetros entre ambos centros y el tiempo de desplazamiento en horas si es fuera del horario

normal, excepto si el lugar del nuevo centro es más cercano al domicilio habitual. En el Anexo 3 se establecen las distancias y tiempos medios entre centros de trabajo.

e).- Permisos en desplazamientos.

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

f).- Prioridad en desplazamientos.

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

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

El importe de las dietas será incrementado a partir de 1º de Enero de 1.988 con los mismos criterios señalados en el párrafo cuarto del artículo 20.

2).- TRASLADOS:

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

FORZOSO.

La Empresa podrá trasladar a su personal por razones de servicio, organizativas o productivas, todo ello de acuerdo con la legislación laboral vigente, salvo acuerdo de las partes.

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

- Sobre las primeras 625.000 pts.	35%
- Sobre el siguiente tramo de 315.000 pts.	25%
- Sobre el exceso a partir de 940.000 pts.	15%

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

Se abonarán además por la Empresa los gastos de traslado de la familia y del mobiliario y enseres.

VOLUNTARIO.

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

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

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

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

habiéndose acogido a los requisitos establecidos, no podrá cubrir una nueva vacante siempre que exista otra solicitud que esté de acuerdo con dichos requisitos.

3).- CAMBIOS DE CENTRO DE TRABAJO.

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

En este caso la Empresa quedará obligada a pactar la indemnización correspondiente si se produce perjuicio económico y que en cualquier caso no superará el 40% de la aplicación de los porcentajes contemplados en el apartado de traslados forzosos. Esta indemnización no será satisfecha cuando el cambio de centro de trabajo represente un acercamiento en la distancia al domicilio del trabajador.

4).- PERMUTAS:

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

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

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

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 20.- Normas generales

Las retribuciones del trabajo se ajustarán a las normas establecidas en el Decreto 2.380/1.973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario.

La retribución que, con carácter fijo y periódico, percibirá el trabajador, estará compuesta de los conceptos sueldo convenio, complemento puesto de trabajo y antigüedad que se especifican en los artículos 21 y 23 siguientes.

Las remuneraciones anuales previstas en este Convenio están en función de las horas anuales de trabajo que resultan de la aplicación del Anexo nº 1.

Se establece un incremento salarial del 5,5% para 1.987 y del 4% para el año 1.988, en ambos años de forma individual para cada trabajador.

Los anteriores incrementos serán aplicables a cada uno de los conceptos siguientes: Sueldo Convenio; Complemento puesto de trabajo; antigüedad; plus nocturno; quebranto de moneda, recuento y conteo; plus de presencia y puntualidad; plus de festivos; y horas extraordinarias.

En ambos años la antigüedad ya devengada o de próximo devengo irá a mayores de los citados incrementos salariales.

Todas las tablas salariales que figuran anexas se refieren al año 1.987. Para 1.988 se confeccionarán una vez constatado el I.P.C. de 1.987 respecto a 1.986 por si tuviere incidencia la cláusula de revisión salarial, revisándose automáticamente.

En el caso de que se alcanzara para el año 1.988 un Acuerdo Interconfederal que suponga más de una banda salarial, se aplicará el porcentaje medio resultante de la banda más alta, siempre y cuando ésta sea más alta que el incremento salarial pactado en este Convenio

Artículo 21.- Retribución

A).- SUELDO CONVENIO

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

Dentro del sueldo convenio se engloba el salario base, sin diferenciario, teniendo en cuenta que cualquier variación que el

salario base pueda experimentar durante la vigencia del presente Convenio quedará compensada sin repercusión, dentro del sueldo convenio. En consecuencia, el salario base es el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

En la cantidad que el trabajador percibe en cada una de las catorce pagas formada por el sueldo convenio, quedan incluidos el salario base, plus de distancia y transporte y demás que durante la vigencia del Convenio pudieran establecerse y ser de aplicación, así como el concepto de beneficios contemplados en la Ordenanza vigente.

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

B).- COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

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

Artículo 22.- Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara el 31 de diciembre de 1.987 un porcentaje de incremento superior al 5% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1.986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 10 de enero de 1.987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año. El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 1.988 un incremento superior al 3% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1.987, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia y con los mismos criterios previstos para 1.987.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente al año 1.987 durante el primer trimestre de 1.988, y la relativa a 1.988 durante igual período de 1989".

Artículo 23.- Antigüedad

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

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la Empresa, haciéndose efectiva a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumpla cada bienio.

Artículo 24.- Plus nocturno

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas tendrá la retribución específica que se señala en el Anexo 8 de este Convenio.

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

Artículo 25.- Quebranto de moneda, recuento y conteo

Los trabajadores incluidos en la categoría de Cobradores de Paje percibirán un plus de compensación ascendente a la cantidad de 308 pts. por día efectivo de trabajo por las diferencias debidas a posibles errores en sus liquidaciones, y del tiempo necesario para prepararse hasta acudir a su lugar de trabajo y para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos que, en ningún caso, podrá efectuarse en el puesto de trabajo donde deberá estar pendiente del usuario.

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

Igualmente se fija un plus por el concepto de quebranto de moneda, de 93 pts., para Oficiales 1ª Mecánicos, por día efectivo de servicio de asistencia, que recibirá el mismo tratamiento en caso de detención.

Artículo 26.- Plus de presencia y puntualidad

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán un plus de presencia y puntualidad por día efectivo de trabajo, cuya cuantía queda fijada en la tabla por categorías del Anexo 6, perdiendo su percepción según lo regulado a continuación:

Casos de detención:

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

Por la ausencia al trabajo de media jornada, se percibirá el importe correspondiente a tal concepto fijado en la tabla del Anexo 6 citado.

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

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

Artículo 27.- Plus de festivos

El personal que trabaje a turnos rotativos percibirá un plus de 317 pesetas por día efectivo en compensación de los días de asistencia al trabajo coincidentes con festivos y señalados en el cuadro de turnos.

Artículo 28.- Plus de Productividad

Se acuerda un plus de productividad que se pagará de una sola vez en el mes de diciembre de cada uno de los años 1.987 y 1.988, consistente en una cantidad que no podrá exceder en ningún caso del 1,2% del total de las retribuciones brutas correspondientes al año anterior a aquél a que se refiere dicho plus de productividad y que se compone de los siguientes conceptos: Sueldo Convenio; Complemento Puesto de Trabajo; antigüedad; plus nocturno; quebranto de moneda, recuento y conteo, plus de presencia y puntualidad; y plus de festivos.

El plus de productividad para ambos ejercicios de 1.987 y 1.988 se calculará en función del incremento anual de los ingresos de explotación (paje más accesorios) corregidos del aumento de tarifas y divididos por el número de trabajadores de acuerdo con la siguiente escala:

INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD	INCREMENTO SALARIAL
Entre 0% y 2%	0,4%
Mayor de 2% a 4%	0,6%
Mayor de 4% a 6%	0,8%
Mayor de 6% a 8%	1,0%
Más del 8%	1,2%

La cifra que resulte de este plus de productividad se incorporará en cada uno de los citados años desglosado en los siguientes conceptos salariales: el sueldo convenio y el plus nocturno llevarán el mismo porcentaje de incremento que resulta según la anterior escala; y el resto de los conceptos se mantendrá con los mismos importes sin incremento alguno, excepto el complemento puesto de trabajo que incluirá el importe de las diferencias que resulten hasta alcanzar el incremento salarial según la citada escala.

Artículo 29.- Horas extraordinarias

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

De conformidad con el Real Decreto 92/1.983, de 19 de enero, se acuerda la realización de horas extraordinarias sólo en caso de fuerza mayor y las estructurales.

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

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

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

Será obligatoria la prestación por el trabajador de las horas extraordinarias que le sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites máximos establecidos al efecto por el artículo 35-2º del Estatuto de los Trabajadores, sin que se tengan en cuenta en dichos límites máximos las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

De mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, se podrán compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente al doble de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

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

Artículo 30.- Disponibilidad y emergencias

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

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

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

Por emergencias se entienden aquellas circunstancias especiales tales como accidentes graves, situaciones climatológicas anormales y reparaciones muy urgentes e inaplazables que imponen la necesaria y obligada presencia del personal de explotación. Este personal puede hallarse fuera de servicio o bien realizando su jornada ordinaria de trabajo. En aquel caso se compensarán las horas de acuerdo con el artículo 28 de este Convenio y en otro no se hará compensación alguna extraordinaria.

Artículo 31.- Forma de pago de las retribuciones

Todas las retribuciones tienen carácter de brutas, siendo a cargo del trabajador las retenciones correspondientes. Las retribuciones fijas anuales por los conceptos de sueldo convenio, complemento puesto de trabajo y antigüedad, serán distribuidas en catorce pagas, doce ordinarias y dos extraordinarias, percibiéndose estas últimas conjuntamente y en el mismo recibo con la nómina de los meses de Junio y Noviembre.

Las retribuciones variables por los conceptos de Plus Nocturno; Quinceno de Moneda, Recuento y Concejo; Plus de Presencia y Puntualidad; Plus de Festivos; Horas Extraordinarias; Dietas y Locomoción se calcularán en períodos de 16 de un mes al 15 del siguiente, incluyéndose en el recibo de salarios de este último mes.

Como norma general, y a efectos de una mayor seguridad tanto personal como material, el pago de las retribuciones se efectuará mediante transferencia bancaria para ingresar en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre de cada trabajador en cualquiera de las Agencias o Sucursales de la Entidad bancaria de la localidad de su residencia que expresamente indique aquél. En este sentido sólo podrá cambiarse de Entidad bancaria en la primera quincena

del mes de Enero de cada año, salvo que concurran circunstancias que a criterio de la Empresa estén debidamente justificadas y, en concreto, cuando se produzca cambio de residencia.

Por excepción a la norma general, se podrá admitir continuar la modalidad del pago a través de talón nominativo sin que, al igual que en el pago por transferencia, pueda modificarse nada más que en la primera quincena del mes de Enero de cada año.

La Empresa se reserva el derecho a efectuar el pago de haberes por medio de talón bancario o en metálico en casos muy concretos o cuando, por circunstancias especiales, así resulte aconsejable.

En todo caso, la firma del trabajador consignada en el "RECIBI" de la nómina de salarios seguirá siendo imprescindible, previa al pago de la nómina del mes siguiente, para lo cual deberá ser suscrita en el plazo máximo de cinco días a partir del mes al que corresponda dicha nómina.

La Empresa no se responsabiliza de la demora que pueda producirse en el pago de la nómina por parte de la Entidad bancaria, una vez que la orden de transferencia fué cursada.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 32.- Préstamos de vivienda

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

A).- CUANTÍA Y AMORTIZACION

El importe de estos préstamos consistirá, como máximo, en la cuantía de una anualidad y media de sus ingresos brutos por los conceptos de sueldo convenio, complemento puesto de trabajo y antigüedad en el momento en que se formalice la concesión. En todo caso se garantizará un mínimo de pesetas 1.850.000 cuando el importe de la anualidad y media sea inferior a dicha cifra.

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

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

B).- FONDO:

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

C).- REQUISITOS:

Serán requisitos para disfrutar de dichos préstamos:

- 1º.- Ser empleado fijo de plantilla.
- 2º.- Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
- 3º.- Que la vivienda se destine a domicilio propio y habitual del solicitante y su familia.
- 4º.- Que ni el solicitante ni alguno de los familiares a su cargo tenga la propiedad de otra vivienda. En caso contrario, el solicitante habrá de enajenar la que tuviese en el plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de disponibilidad de la nueva vivienda.
- 5º.- Que se justifique, en forma adecuada y en especial aportando la documentación que se requiera como precisa, la adquisición o inversión.

- 6º.- Que la Empresa podrá exigir las medidas adecuadas para asegurar la devolución del préstamo.
- 7º.- Que haya saldo suficiente en el Fondo que la Empresa destina como máximo para este fin.
- 8º.- Tendrán prioridad los empleados que accedan por primera vez al préstamo de vivienda.
- 9º.- Es condición indispensable, antes de solicitar un nuevo préstamo, que haya transcurrido el tiempo establecido de amortización del anterior.
- 10º.- En cualquier caso será informado el Comité de Empresa previamente a su concesión.

D).- TRAMITACION Y FORMALIZACION:

Las solicitudes deberán cursarse por los empleados interesados en el préstamo en carta-petición dirigida a la Dirección General.

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

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

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

La no justificación del gasto realizado mediante la escritura pública por la cual se formalice la compra de la vivienda o, en cualquier caso, de la documentación acreditativa de los pagos efectuados en tal concepto, será condición bastante para exigir la cancelación y devolución inmediata del préstamo concedido.

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

Artículo 33.- Anticipos sobre haberes

Con objeto de cubrir posibles circunstancias imprevistas, los trabajadores podrán disfrutar de anticipos sobre haberes cuando concurra alguno de los siguientes motivos:

- Matrimonio del empleado o hijo que conviva con él.
 - Primera comunión del hijo.
 - Fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente que conviva con el empleado.
 - Traslado de vivienda.
 - Gastos de matrícula y material escolar del empleado, cónyuge e hijos, con ocasión de cursar estudios.
 - Adquisición de mobiliario de uso necesario para el hogar familiar.
 - Obras de mejora y restauración de la vivienda habitual.
 - Adquisición de vehículo.
- 1).- Cualquier otra circunstancia de carácter muy excepcional por necesidades apremiantes e inaplazables, debidamente justificada.

El importe de estos anticipos consistirá, como máximo, en 350.000 pts. para el caso de obras de mejora y restauración de la vivienda habitual a que se refiere la letra g), en 450.000 pesetas para la adquisición del vehículo a que se contrae la letra h) y del importe de dos mensualidades de los ingresos brutos del trabajador por los conceptos de sueldo convenio, complemento puesto de trabajo y antigüedad en el momento en que se formalice la concesión para las restantes circunstancias.

Dichos anticipos se amortizarán a partir del mes siguiente a aquél en que se haya dispuesto de la entrega, en un máximo de

ocho para el primero, de treinta para el segundo y de veinte para el tercero, descontándose su importe en cada una de las nóminas subsiguientes.

Se establece para esta clase de anticipos un fondo global que en ningún caso superará la cantidad de ocho millones quinientas mil pesetas.

Serán requisitos para disfrutar de tales anticipos:

- 1º.- Ser empleado fijo de plantilla.
- 2º.- Tener una antigüedad mínima en la Empresa de tres meses.
- 3º.- Que se justifique, en forma adecuada y en especial aportando la documentación que se requiera como precisa.
- 4º.- Que haya saldo suficiente en el fondo que la Empresa destina como máximo a este fin.

5º.- Para disfrutar del segundo y sucesivos anticipos para adquisición de vehículo mediarán, al menos, cuatro años, devengando las cantidades prestadas el cuatro por ciento de interés.

TRAMITACION Y FORMALIZACION

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

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

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

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

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

El Comité de Empresa será informado sobre la evolución de solicitudes y concesiones de estos anticipos.

Artículo 34.- Ayuda por gastos médicos

Los empleados de plantilla, su cónyuge, los hijos no emancipados considerados como beneficiarios de la Seguridad Social en el respectivo documento de cualquiera de los cónyuges, y los familiares reconocidos como beneficiarios de la Seguridad Social en el documento del empleado, gozarán, con los requisitos generales que a continuación se indican, de las ayudas por gastos médicos que seguidamente se señalan:

A) REQUISITOS GENERALES

La ayuda por gastos médicos, intervenciones quirúrgicas y hospitalización se concederá fundamentalmente cuando sus prestaciones respectivas no estén cubiertas por la Seguridad Social y, en todo caso, mediante justificación documental a través de informe facultativo acompañado de la factura del gasto realizado o presupuesto de gastos a realizar.

En este sentido se procurará, si ello fuera posible y las circunstancias lo permitiesen, antes de efectuar el gasto recabar consulta previa de la Empresa o Comisión Mixta por si resultare o no procedente su abono.

Una vez aprobado, el abono consistirá en el 75% del importe total de la factura, una vez deducidos los gastos no necesarios.

B) GASTOS MEDICOS ESPECIALES

En aquellos casos no cubiertos por la Seguridad Social se concederá igualmente una ayuda del 75% del importe total de la factura, una vez deducidos los gastos no necesarios.

En particular, este 75% afectará concretamente a las siguientes circunstancias:

a) Óptica: Gafa o microlentilla.

La primera montura se abonará en todo caso y su reposición o reposiciones sucesivas sólo se abonarán nuevamente cuando hayan transcurrido, al menos, cinco años desde el abono de las respectivamente anteriores. Este plazo será considerado en la Comisión Mixta, a efectos de su posible disminución, en los casos de que la gafa o microlentilla se utilicen por niños hijos de empleados.

La reposición de cristales o microlentillas se concederá en el mismo plazo o antes si fuera con motivo de nueva graduación.

b) Odontología: Prótesis, empasta, radiografía, endodoncia y ortodoncia.**c) Ortopedia:** Plantillas ortopédicas.

En las anteriores circunstancias señaladas con las letras a), b) y c) será requisito indispensable que el trabajador proceda a solicitar previamente de la Seguridad Social la prestación social prevista para estos casos y, posteriormente, la Empresa procederá al abono de la diferencia existente.

Artículo 35.- Prestaciones complementarias de la Seguridad Social**A).- Incapacidad laboral transitoria.**

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

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

a).- Del primer día al 4º inclusivos	75%
b).- Del quinto día al 20º inclusivos.....	85%
c).- Del veintiún día en adelante	100%

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

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

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

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

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

B).- Viudedad y orfandad.

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

Para el supuesto de que el cónyuge viudo no tuviere derecho a pensión de la Seguridad Social será calculado el importe a que

la misma ascendiere y le será abonada la diferencia entre éste y el 75% a que se refiere el párrafo anterior.

C).- Jubilación.

La Empresa abonará a aquellos que lleven un mínimo de diez años a su servicio la diferencia existente entre el importe asignado por la Seguridad Social y el 75% de la base reguladora citada anteriormente que perciba el empleado según la última nómina a los 65 años. Por cada año de servicio por encima de los diez se incrementará la percepción en un 5% de dicha base reguladora hasta un máximo por ambos conceptos del cien por cien (100%).

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

D).- Invalidez.

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

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

La base reguladora mencionada en los supuestos de los incisos B), C) y D) tomada como base para la aplicación de las percepciones, será incrementada anualmente en los mismos porcentajes previstos en el párrafo cuarto del artículo 20 y con la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 22, ambos del presente Convenio.

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

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

Ambas partes se comprometen a presentar en el plazo más breve posible, procurando que sea antes del 30 de junio de 1988, un estudio que pueda posibilitar un acuerdo sobre complementos de pensiones (viudedad, orfandad, jubilación e invalidez) con efectos retroactivos de 1º de enero de 1987. Si el acuerdo se consigue con fecha posterior al 30 de junio de 1988, el plazo retroactivo citado se negociará por ambas partes.

Artículo 36.- Cursos de formación profesional

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

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

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

Sin perjuicio de lo previsto en los párrafos anteriores, el trabajador podrá solicitar por su iniciativa y posterior examen y aprobación por la Empresa, ayuda con cargo a ésta consistente en el importe del 50% de aquellos estudios o cursos que radunden en beneficio del puesto de trabajo desempeñado y en la propia

formación del trabajador, sin que su duración máxima pueda superar al tiempo de un curso académico, para lo cual en la solicitud se expondrán las circunstancias oportunas y se acompañará de presupuesto con indicación asimismo del centro donde se van a cursar los estudios o cursos y su duración, comprometiéndose por su parte el trabajador al máximo aprovechamiento y asistencia así como a la presentación de los justificantes de pago.

Artículo 37.- Tarjetas de peaje

Todos los trabajadores de la Empresa incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a tarjeta de peaje, que les permita la utilización gratuita de la autopista, en los siguientes términos:

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

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

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

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

Artículo 38.- Económato

Los trabajadores de plantilla que expresamente lo soliciten tendrán derecho a la inclusión en alguno de los Económatos que al efecto tiene concertados la Empresa y que, en la actualidad, están constituidos por la Fundación Laboral ELCO y POVELCO para el personal perteneciente a los centros de trabajo de las provincias de La Coruña y Pontevedra respectivamente.

CAPITULO V

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 39.- Normas generales

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

Artículo 40.- Organización de la Empresa

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

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

En este aspecto concreto, y además de los centros de trabajo destinados a Oficina Central ó Delegaciones, la Empresa, por razón de sus peculiares características del servicio que presta, debe agrupar sus instalaciones y dependencias de trabajo, de acuerdo con las normas especiales aprobadas por Orden de 22 de abril de 1.972, en sectores denominados "zonas o centros de trabajo" y que comprenden determinados y concretos tramos de explotación con posibilidad de que dentro de las mismas se ubiquen varias dependencias.

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

Artículo 41.- Zonas de trabajo

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

Artículo 42.- Dependencias

Tendrán la consideración de dependencias aquellos locales o lugares de actividad ubicados dentro de una zona o centro de trabajo.

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

Artículo 43.- Normas de circulación

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

Artículo 44.- Prendas de Trabajo

Son prendas de trabajo aquellas que el trabajador tiene la obligación de utilizar, bien para una correcta presentación ante los usuarios de la autopista, bien para la realización de los cometidos propios de su labor en todas o en algunas circunstancias.

El uso de la prenda de trabajo queda limitado exclusivamente dentro de las dependencias de la Empresa, y su empleo fuera de ellas no está permitido excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo.

Las prendas específicas de cada puesto de trabajo, el equipo inicial, así como su reposición serán determinados por la Empresa en base a la tabla que se acompaña como Anexo nº 9.

Los trabajadores que cesen en la Empresa deberán hacer entrega de las prendas de trabajo que se les haya facilitado en la última entrega.

Las prendas de trabajo se entregarán por la Empresa, siempre que sea posible, antes del comienzo de las temporadas de verano e invierno.

La Empresa asimismo facilitará los emblemas identificativos del personal.

CAPITULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45.- Faltas

a) Definición y clasificación de las faltas

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

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

b) Circunstancias modificativas de la responsabilidad

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

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación de éstas las siguientes: la reincidencia, reite-

ración, indisciplina o desobediencia; la malicia; la imprudencia; el escándalo; así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse, todos ellos como agravantes, o la ausencia o menor apreciación de estas circunstancias como atenuantes.

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

c) Garantías procesales

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

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

d) Faltas leves

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

- 1.- Tres faltas injustificadas de puntualidad al trabajo que no merezcan una calificación más grave, en el plazo de un mes.
- 2.- Falta de aseo, higiene y limpieza personal o deterioro negligente de las prendas de trabajo que facilite la Empresa.
- 3.- Permanencia en los locales y lugares de trabajo para el que se exija autorización debida aún dentro de la jornada de trabajo.
- 4.- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o teléfono tan pronto como éstos se produzcan.
- 5.- Pequeños descuidos en la conservación o en el tratamiento de herramientas, máquinas, materiales, locales y documentos.
- 6.- Las faltas leves de consideración hacia los compañeros de trabajo.
- 7.- Ineficacia o negligencia leve en el cumplimiento de los deberes, funciones o misiones encomendadas, y en particular el incurrir en más de cinco diferencias de recaudación reclamables en un período de un mes.
- 8.- La no comunicación con la antelación debida de las faltas al trabajo o retraso en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

e) Faltas menos graves

Serán consideradas como faltas menos graves:

- 1.- Cuatro y cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.
- 2.- Faltar al trabajo dos días al menos, sin justificar.
- 3.- Discusiones que perjudiquen la buena marcha de los servicios o repercutan en la imagen de la Empresa siempre que exista responsabilidad del trabajador.
- 4.- Falta de atención y diligencia con el público.
- 5.- No avisar al Jefe inmediato de los defectos y anomalías o averías del material, vehículos o maquinaria o de la necesidad de éstos para proseguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia, se considerará como falta grave.
- 6.- Permitir desperdicios evitables de material y suministros.

7.- No avisar a quien corresponda de cualquier accidente o anomalía por leve que sea, ocurrido en los centros de trabajo o en la propia Autopista, que si implicare perjuicio notorio para la Empresa o el público, podrá ser considerado como falta grave.

8.- No usar los elementos de seguridad requeridos.

9.- No presentar o no avisar con la antelación prevista el parte oficial de baja por I.L.T., a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

10.- Embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo.

11.- El abandono del trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, que ocasione perjuicio a la Empresa, o fuera causa de riesgo de accidente o perjuicio para sus compañeros de trabajo o del público.

12.- La de menoscabar la consideración y respeto debido a sus compañeros o al público o amenazarlos siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas. En el supuesto de que llegue a implicar malos tratos de obra a los inferiores, o abuso de autoridad manifiesta, será considerada como falta grave.

13.- Entregarse o inducir a los compañeros a participar en juegos de azar u otros durante la jornada o fuera de ésta en los locales de la Empresa que supongan apuestas de dinero o resulta visible y notorio para el público.

14.- Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.

15.- Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no fuesen encomendadas por la Empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de éstas, sin que medie autorización.

16.- La imprudencia en acto de servicio, que si implicara riesgo grave para él o sus compañeros o peligro de accidente o avería en las instalaciones podrá ser considerada como falta grave.

17.- Las manifestaciones públicas de crítica o disconformidad respecto a las decisiones de los superiores y a las medidas adoptadas por la Dirección de la Empresa en la organización del trabajo.

18.- La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento normal del trabajo. De ser continuada podrá ser falta grave después de haber sido apercibido por la Empresa.

19.- Aconsejar o incitar al personal a que incumpla sus deberes, siempre que no se produzca alteración alguna de orden o no se consigan tales objetivos, ya que en este caso sería falta grave.

f) Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

- 1.- De seis a nueve faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2.- Tres faltas no justificadas de asistencia al mes.
- 3.- Las discusiones sobre asuntos de cualquier índole que produjeren notorio escándalo y repercutan gravemente en la buena marcha de los servicios.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador, firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.
- 5.- La desobediencia de las Órdenes y acuerdos de los superiores en materia de trabajo o seguridad.
- 6.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 7.- El quebranto o violación de secretos, o de cuestiones de reserva obligada.
- 8.- Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen discriminación del resto de los subordinados, postergación de éstos o que supongan persecuciones.

- 9.- Alejarse del puesto donde se presta servicio en el período de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue quien deba efectuar la correspondiente sustitución.
- 10.- Tolerar a los subordinados que trabajen infringiendo las normas de seguridad.
- 11.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o afecte a la seguridad de sus compañeros o del público.
- 12.- Incumplir cualquiera de las normas referentes a la seguridad e higiene en el trabajo.
- 13.- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones de cargo o divulgación no autorizada de datos reales o supuestos de la Empresa que se conozcan por la intervención del trabajador en procesos de trabajos en donde se tenga acceso a los mismos.
- 14.- Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, vehículos, maquinaria, material o documentación de la Empresa, o utilización de medios de la Empresa para fines ajenos a la misma, sin autorización debida.
- 15.- La negativa a realizar actos o tareas distintos de los normales del puesto cuando lo impongan necesidades perentorias o imprevisibles.
- 16.- La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas menos graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del término de un año.
- 17.- Prolongar malintencionadamente el período de curación de las lesiones sufridas en accidente de trabajo o no cumplir las prescripciones médicas establecidas, afectando a la prestación o regularidad del trabajo.
- 18.- La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la Empresa, si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaren perjuicios notorios para la Empresa.
- 19.- No acudir o negarse sin causas justificadas a hacer horas extraordinarias, en situaciones de fuerza mayor.

g) Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2.- El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la Empresa, por acción u omisión culpable estando de servicio.
- 3.- Permitir o no comunicar sin causa que lo justifique la comisión de fraude o robo.
- 4.- Las faltas de fidelidad en cuanto a los secretos relativos a la gestión de la Empresa.
- 5.- Falsear con manifiesta mala intención los documentos de la Empresa, así como los datos de seguimiento y control.
- 6.- La suplantación de personalidad, que produzca daños morales o materiales muy graves a la Empresa, a los compañeros o al público.
- 7.- Faltar al trabajo más de tres días sin causa justificada, dentro de un período de treinta días.
- 8.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona que se encuentra, por cualquier causa, dentro de las dependencias de la misma.
- 9.- Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primarias materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa, de forma voluntaria y malintencionadamente.

- 10.- La embriaguez habitual, ingerir drogas tóxicas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
- 11.- La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 12.- Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la Empresa o a familiares que convivan con ellas, así como hacia el público, siempre que exista responsabilidad por parte del trabajador.
- 13.- El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicio a la Empresa, fuera causa de accidente o implique riesgo muy grave en la seguridad del trabajo para sus compañeros o del público.
- 14.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, después de ser apercibido por la Empresa.
- 15.- La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir la percepción de asignaciones por Protección familiar o similares.
- 16.- Facilitar el uso por otras personas distintas de las autorizadas de la tarjeta de peaje concedida por la Empresa a efectos de circulación gratuita por la Autopista, prevista en el artículo 37 de este Convenio Colectivo.
- 17.- Conducción de vehículos de la Empresa sin poseer permiso de conducir y/o autorización de la Empresa.
- 18.- La participación activa en huelga ilegal, o en cualquier otra falta de alteración colectiva ilegal en el régimen normal del trabajo.
- 19.- La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos establecidos por la Autoridad competente necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa.
- 20.- La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas menos graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas durante el término de un año.

Artículo 46.- Sanciones

a) Las faltas leves se podrán sancionar con:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

b) Las faltas menos graves se sancionarán con:

- Traslado de puesto de trabajo, que no suponga cambio de residencia, durante un tiempo máximo de treinta días.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta cuatro días.

c) Las faltas graves podrán sancionarse con:

- Traslado de puesto de trabajo, que implique cambio de residencia, por un tiempo máximo de sesenta días.
- Suspensión de empleo y sueldo de cinco a veinte días.
- Postergación para el ascenso por un plazo no superior a tres años.

d) Las faltas muy graves podrán sancionarse con:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 80 días.
- Disminución temporal o definitiva de su categoría.
- Inhabilitación definitiva para ascender de categoría.
- Despido.

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

Artículo 47.- Prescripción de las faltas

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

Artículo 48.- Cancelación de las faltas en el expediente personal

Las faltas serán canceladas en el expediente personal de cada trabajador, no produciendo ningún efecto, en los plazos siguientes:

- a).- Las faltas leves, a los nueve meses.
- b).- Las faltas menos graves, a los quince meses.
- c).- Las faltas graves, a los veintidós meses. Y,
- d).- Las faltas muy graves, a los treinta y seis meses.

Estos plazos comenzarán a contarse a partir de la fecha en que se imponga la sanción.

CAPITULO VIISEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJOArtículo 49.- Comité de Seguridad e Higiene

Se constituye un Comité de conformidad con la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, compuesto en la forma y número que se fija en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1.971.

Artículo 50.- Funciones del Comité de Seguridad e Higiene

Serán funciones de este Comité las de promover en el seno de la Empresa 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 estiman oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

En todo caso, este Comité realizará una labor de colaboración en el sentido de exponer todo tipo de aportaciones que redunden en beneficio del personal encaminadas a que al trabajo se realice en las mejores condiciones de seguridad e higiene.

En cuanto a otras funciones, obligaciones, reuniones y demás condiciones generales, se estará a lo previsto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1.971 y demás legislación vigente, sin perjuicio de adaptar o modificar las mismas a la nueva legislación que en el futuro se promulgue y en concreto en este aspecto tener presente el Acuerdo Económico y Social para los años 1.985-1.986 que establece en su artículo 14, Título Primero, la conveniencia de revisar y actualizar la normativa vigente.

Artículo 51.- Reconocimiento médico

La Empresa facilitará un reconocimiento médico que como regla general será cada dos años, si bien cuando las circunstancias así lo aconsejen podrá llevarse a cabo en otros plazos, como medida preventiva de eventualidades que puedan surgir.

CAPITULO VIIIREPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL SENO DE LA EMPRESAArtículo 52.- Disposiciones generales

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

- Al Comité Intercentro.
- A los Comités de Empresa.
- A los Delegados de Personal.
- A las Secciones Sindicales cuando se constituyan. Y,
- A la Asamblea de Trabajadores.

Artículo 53.- Comité Intercentro

Se constituye un Comité Intercentro compuesto por diez miembros designados entre los componentes de los Comités de Empresa de las provincias de la Coruña y Pontevedra y en número de seis y cuatro por cada uno de ellos respectivamente de forma proporcional a los Colegios Electorales.

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

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

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

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

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

Artículo 54.- Competencias del Comité Intercentro

El Comité Intercentro tendrá las siguientes competencias:

- 1.1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- 1.2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- 1.3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y cesas totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 1.4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 1.5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 1.7.- Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8.- Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así

como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Capítulo VII de este Convenio.

- 1.9.- Participar como se determina en este Convenio Colectivo en la gestión de obras y mejoras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de sus trabajadores y de sus familiares.
- 1.10.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- 1.11.- Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- 1.12.- Denunciar el Convenio Colectivo, negociar éste y formar parte de la Mesa Negociadora.
- 1.13.- Formar parte de la Comisión Mixta de Interpretación prevista en el artículo 9º de este Convenio.
- 1.14.- Conocer las bases sobre la provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo, mencionados en el artículo 16, que le serán comunicadas por la Empresa.
- 1.15.- Recibir información anualmente de la Empresa sobre la contratación de personal eventual o interino, así como de las altas y bajas experimentadas en la plantilla de personal fijo.
- 1.16.- Deberá ser informado por la Dirección de la Empresa sobre la marcha o trayectoria empresarial de la Sociedad y planes de la misma que afectan a cuestiones de interés directo del personal.
- 1.17.- Participar en las actividades deportivas o culturales que se propongan en la Empresa y en la organización de las fiestas patronales.

Artículo 55.- Capacidad y sigilo profesional del Comité Intercentro

1. Se reconoce al Comité Intercentro capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
2. Los miembros del Comité Intercentro, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité Intercentro y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 56.- Comités de Empresa y Delegados de Personal

Los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las competencias y obligaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57.- Garantías

Los miembros del Comité Intercentro, Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité Intercentro.
- b) 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.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Artículo 58.- Crédito de horas

Los representantes de los trabajadores pueden disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas podrán acumularse en uno o varios representantes siempre que medie acuerdo mayoritario del Comité o Delegados de Personal, en acta levantada al efecto y remitida a la Empresa, pudiendo modificar dicho acuerdo en la misma forma.

Para el crédito de horas anteriormente previsto deberá preavisarse y justificarse posteriormente.

Artículo 59.- Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten una implantación del 15% de afiliación en el seno de la Empresa, ésta desconstará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

Artículo 60.- Secciones sindicales

Se estará a lo que dispone el artículo 8.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 61.- Asamblea de los Trabajadores

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a convocar Asamblea en los términos y con los requisitos previstos en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 62.- Locales y tablón de anuncios

La Empresa, siempre que las circunstancias lo permitan, pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como un tablón de anuncios para fijar comunicaciones e información de interés específico para los trabajadores de la Empresa. En este sentido, los comunicados o información que aparezcan en dicho tablón de anuncios deberán ir firmados por los representantes de los trabajadores, quienes se responsabilizarán del contenido de los mismos, pudiendo ser retirados aquellos que no lleven la firma.

Artículo 63.- Gastos de desplazamiento

La Empresa sufragará los gastos de desplazamiento del Comité Intercentro y de la Comisión Mixta en las reuniones celebradas conjuntamente con aquélla así como las previas y preparatorias de las conjuntas con la Empresa que celebren exclusivamente entre sí los miembros del Comité Intercentro, además de los de desplazamiento de los representantes de los trabajadores para celebrar Asambleas en los términos y condiciones previstos en el artículo 61 de este Convenio, y siempre y en todo caso previa comunicación a la Empresa con la debida antelación. Para el abono del gasto del kilometraje será computado como punto de partida el del centro de trabajo de cada miembro del Comité en los supuestos de coincidencia de la reunión con la jornada de trabajo, y desde el

domicilio particular en los de disfrute de descanso y en todo tiempo hasta el lugar de la reunión.

El sufragamiento de estos gastos podrá ser modificado o incluso suprimido, a juicio de la Empresa, a tenor de las circunstancias en cada momento concurrentes cuando por la promulgación de nuevas normas legales o de otro tipo surjan fórmulas que supongan la financiación de tales gastos a cargo de otras entidades o fondos específicos al efecto.

CAPITULO IX

DISPOSICIONES FINALES

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

SEGUNDA.- Se declaran como objetivos comunes la necesidad de mantener las relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterio, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los trabajadores y el desarrollo de la Empresa, conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad en la Empresa y en el mejor aprovechamiento de sus servicios.

La representación de los trabajadores se compromete a la máxima reducción del absentismo y al mantenimiento de la paz social durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, así como a poner todos los medios a su alcance para el incremento máximo de la productividad.

TERCERA.- Se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo vigente hasta 31 de diciembre de 1.986.

ANEXO I

HORARIOS, JORNADA DE TRABAJO Y CICLOS

SERVICIO AFECTADO	CLASE DE JORNADA	PERIODO	HORARIOS DE TRABAJO	HORAS DIARIAS	OBSERVACIONES
Cobradoras de Fianza	Jornada a turno continuado.	1 Enero a 31 Diciembre.	Turno A: 7 a 15 h. Turno B: 15 a 23 h. Turno C: 23 a 7 h.	8	Ciclos 6-3: Periodos de 9 días (6 de trabajo y 3 de descanso).
	Jornada a turno partido.	1 Enero a 31 Diciembre.	De 9,00 a 13,00 h. De 17,00 a 21,00 h.	8	
Coordinadores de Comunicaciones y Mecánicos de Asistencia a Usuarios.	Jornada a turno continuado.	1 Enero a 31 Diciembre.	Turno A: 6 a 14 h. Turno B: 14 a 22 h. Turno C: 22 a 6 h.	8	Ciclos 6-3: Periodos de 9 días (6 de trabajo y 3 de descanso).
	Jornada a turno partido: Lunes a Jueves	1 Enero a 15 Junio. 16 Setiembre a 31 Diciembre	De 9,00 a 14,00 h. De 15,30 a 19,00 h.	8,30	
	Viernes		De 8,30 a 14,30 h.	6	
	Jornada continuada. Lunes a Viernes	16 Junio a 15 Setiembre.	De 8,00 a 14,45 h.	6,45	
Explotación no sujeta a turnos.	Jornada partida: Lunes a Jueves	1 Enero a 15 Junio. 16 Setiembre a 31 Diciembre	De 9,30 a 14,00 h. De 15,30 a 19,00 h.	8,30	
	Viernes		De 8,30 a 14,30 h.	6	
	Jornada continuada: Lunes a Viernes	16 Junio a 15 Setiembre.	De 8,30 a 14,45 h.	6,45	
Obreros y Expropiaciones.	Jornada partida: Lunes a Jueves	1 Enero a 31 Diciembre.	De 9,00 a 13,00 h. obligada presencia De 13,00 a 15,00 h. flexible De 15,00 a 16,00 h. flexible De 16,00 a 19,00 h. obligada presencia	8	
	Viernes		De 9,00 a 15,00 h. obligada presencia	6	
Oficinas Centrales	Jornada partida: Lunes a Jueves	1 Enero a 15 Junio. 16 Setiembre a 31 Diciembre	De 8,15 a 8,45 h. flexible De 8,45 a 14,00 h. obligada presencia De 15,15 a 15,30 h. flexible De 15,30 a 18,00 h. obligada presencia De 18,00 a 18,45 h. flexible	8,30	
	Viernes		De 8,30 a 14,30 h. obligada presencia	6	
	Jornada continuada: Lunes a Viernes	16 Junio a 15 Setiembre.	De 8,00 a 14,00 h.	6	

ANEXO II

CATEGORIAS PROFESIONALES

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

Su ordenación no tiene significado jerárquico.

ANEXO III

DISTANCIAS Y TIEMPOS MEDIOS ENTRE CENTROS DE TRABAJO

ORIGEN	DESTINO	DISTANCIA EN KMS.			TIEMPOS IDA Y VUELTA
		IDA	VUELTA	TOTAL	
Central	La Barcala	10	10	20	20'
	Guísamo	19	19	38	30'
	Seixurra	17	17	34	30'
	Cecibre	21	19	40	30'
	Ordeneas	45	45	90	60'
	Sigueiro	60	60	120	105'
	Santiago	71	71	142	120'
	Figueirido o Tour.	143	143	286	300'
	Cangas	153	153	306	330'
	Rande	161	161	322	330'
La Barcala	Guísamo	10	10	20	
	Seixurra	8	8	16	
	Cecibre	14	12	26	
	Ordeneas	25	25	50	45'
	Sigueiro	48	48	96	90'
	Santiago	61	61	122	90'
	Figueirido o Tour.	133	133	266	280'
	Cangas	143	143	286	310'
Rande	151	151	302	310'	
Guísamo	Seixurra	3	3	6	
	Cecibre	3	3	6	
	Ordeneas	32	32	64	45'
	Sigueiro	46	46	92	90'
	Santiago	60	60	120	90'
	Figueirido o Tour.	124	124	248	270'
	Cangas	134	134	268	300'
	Rande	142	142	284	300'
Seixurra	Cecibre	6	2	8	
	Ordeneas	28	28	56	45'
	Sigueiro	43	43	86	60'
	Santiago	57	57	114	90'
	Figueirido o Tour.	126	126	252	270'
	Cangas	136	136	272	300'
	Rande	144	144	288	300'

ORIGEN	DESTINO	DISTANCIA EN KMS.			TIEMPOS IDA Y VUELTA
		IDA	VUELTA	TOTAL	
Cecibre	Ordeneas	28	30	58	45'
	Sigueiro	43	43	86	60'
	Santiago	55	53	108	90'
	Figueirido o Tour.	122	122	244	270'
	Cangas	132	132	264	300'
Rande	140	140	280	300'	
Ordeneas	Sigueiro	13	13	26	30'
	Santiago	30	30	60	45'
	Figueirido o Tour.	98	98	196	240'
	Cangas	108	108	216	270'
	Rande	116	116	232	270'
Sigueiro	Santiago	13	13	26	30'
	Figueirido o Tour.	45	45	90	210'
	Cangas	95	95	190	240'
	Rande	103	103	206	240'
	Santiago	72	72	144	180'
Santiago	Figueirido o Tour.	82	82	164	210'
	Cangas	90	90	180	210'
	Rande	90	90	180	210'
Figueirido o Toural	Cangas	10	10	20	30'
	Rande	18	18	36	30'
Cangas	Rande	9	9	18	30'

ANEXO IV

SUELDO CONVENIO AÑO 1.987

(Importes brutos en pesetas)

Categorías	Devengo	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D
Titulados superiores	Mensual	191.065	182.130	173.155	163.475
	Anual	2.292.780	2.185.560	2.077.860	1.961.700
Titulados de grado medio, Ingenieros técnicos y Jefes de Sección Administrativa.	Mensual	159.695	152.265	143.300	134.350
	Anual	1.916.340	1.827.180	1.719.600	1.612.200
Auxiliares técnicos y delineantes.	Mensual	125.375	116.370	110.045	106.095
	Anual	1.504.500	1.396.440	1.320.540	1.273.140
Jefes de 2ª Administrativa, Jefe de Negociado.	Mensual	125.375	120.030	116.700	111.169
	Anual	1.504.500	1.440.360	1.400.400	1.334.028
Oficial 1ª Administrativa	Mensual	106.330	98.160	96.315	91.330
	Anual	1.275.960	1.177.920	1.155.780	1.095.960
Oficial 2ª Administrativa	Mensual	83.000	81.265	79.495	73.840
	Anual	996.000	975.180	953.940	886.080
Auxiliar Administrativo	Mensual	71.510	69.265	67.790	66.200
	Anual	858.120	831.180	813.480	794.400
Coordinador de Comunicaciones	Mensual	109.250			
	Anual	1.311.000			
Cobrador de Peaje	Mensual	86.490			
	Anual	1.037.880			
Encargado General, Encargado, Capataz, Jefe de Equipo.	Mensual	124.465	113.610	105.670	
	Anual	1.493.580	1.363.320	1.268.040	
Oficial 1ª Electrónico y Eléctrico.	Mensual	113.110	109.310		
	Anual	1.357.320	1.311.720		
Oficial 1ª Mecánico, Conductor y Conserje.	Mensual	100.435	96.205	91.155	86.810
	Anual	1.205.220	1.154.460	1.093.860	1.041.720
Oficial de Oficio, Peón Especialista y Peón.	Mensual	92.070	91.440	86.055	83.100
	Anual	1.104.840	1.097.280	1.032.660	1.000.200

NOTA: Importe anual = importe mensual x 12.

ANEXO V

TABLA DE ANTIGUEDAD AÑO 1.987

(Importes brutos por bienio y paga)

CATEGORIAS	Importe
Titulado grado superior, Licenciado	2.585
Titulado grado medio, Ingeniero Técnico y Jefe de / Sección	2.320

CATEGORIAS	Importe
Jefe 2 ^a Administrativo, Jefe de Negociado, Encargado General, Encargado, Auxiliar Técnico A y Auxiliar Técnico B	2.065
Oficial 1 ^a Administrativo, Oficial 2 ^a Administrativo, Auxiliar Técnico C, Auxiliar Técnico D, Delinantes, Coordinador de Comunicaciones, Cobrador de Peaje, Jefe de Equipo, Capataz, Oficial 1 ^a Electrónico, Oficial 1 ^a Electricista, Oficial 1 ^a Mecánico/ y Conserje	1.740
Auxiliar Administrativo, Oficial de Oficio, Peón Especialista y Peón	1.490

ANEXO VI

PLUS DE PRESENCIA DE 1.987

(Importes brutos)

IMPORTES BRUTOS

CATEGORIAS	JORNADA COMPLETA	MEDIA JORNADA
Titulado grado superior, Licenciado, Titulado grado medio, Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Jefe 2 ^a Administrativo, Auxiliar Técnico/ A, Auxiliar Técnico B, Encargado General y Encargado	288	144
Oficial 1 ^a Administrativo A, B y C, Auxiliar/ Técnico C y D, Delinante, Coordinador de Comunicaciones, Oficial 1 ^a Electrónico, Oficial 1 ^a Electricista, Oficial 1 ^a Mecánico A y B, / Capataz, Jefe de Equipo y Conserje	228	114
Cobrador de Peaje, Oficial 1 ^a Administrativo/ D, Oficial 2 ^a Administrativo, Auxiliar Administrativo, Oficial 1 ^a Mecánico C y D, Oficial de Oficio, Peón Especialista y Peón	158	79

ANEXO VII

TABLA DE VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1.987

(Importes brutos por hora)

CATEGORIAS	EXTRA	FESTIVA
Titulados superiores	2.236	3.064
Titulados de grado medio, Ingenieros Técnicos y Jefes / de Sección Administrativa	1.860	2.546
Auxiliares Técnicos y Delinantes	1.440	1.975
Jefes de 2 ^a Administrativo, Jefe de Negociado	1.485	2.038
Oficial 1 ^a Administrativo	1.244	1.700
Oficial 2 ^a Administrativo	1.002	1.376
Auxiliar Administrativo	864	1.186
Coordinador de Comunicaciones	1.376	1.883
Cobrador de Peaje	1.095	1.497
Encargado General, Encargado, Capataz, Jefe de Equipo	1.457	1.993
Oficial 1 ^a Electrónico y Eléctrico	1.600	1.918
Oficial 1 ^a Mecánico, Conductor y Conserje	1.239	1.700
Oficial de Oficio, Peón Especialista y Peón	1.038	1.440

ANEXO VIII

TABLA DE VALORES DE PLUS NOCTURNO AÑO 1.987

(Importes brutos por hora)

CATEGORIAS	IMPORTES
Coordinador de Comunicaciones	158
Cobrador de Peaje	121
Oficial 1 ^a Mecánico, Conductor y Conserje	145

ANEXO IX

FRENDAS DE TRABAJO

Puesto de Trabajo	Entrega inicial	Cantidad	Reposición	
Cobrador de Peaje	Traje de verano (pantalón)	2	Cada dos años	
	Traje de invierno (cazadora y pantalón)	1	Cada dos años	
	Chaquetón (azul marino)	1	Cada cuatro años	
	Impermeable	1	Cada cuatro años	
	Camisas (azul)	3	Cada año	
	Corbata (con anagrama)	1	Cada año	
	Zapatos verano (negro)	1	Cada año	
	Zapatos invierno (negro)	1	Cada año	
	Jersey (azul)	2	Cada dos años	
	Emblema identificativo	1	Según necesidad	
	Como prendas complementarias se utilizan equipos de seguridad pertenecientes a la dotación de cada Estación de Peaje.			
	Encargado, Capataz, Jefe de Equipo, Oficiales Electrónicos y Eléctricos.	Traje de verano (pantalón)	2	Cada dos años
		Traje de invierno (cazadora y pantalón)	1	Cada dos años
Buzo (butano)		2	Cada dos años	
Buzo (azul)		2	Cada dos años	
Impermeable		1	Según necesidad	
Camisas (azul)		3	Cada año	
Zapatos verano (negro)		1	Cada año	
Zapatos-bota invierno (negro)		1	Cada año	
Botas de agua		1	Según necesidad	
Jersey (azul)		2	Cada dos años	
Emblema identificativo		1	Según necesidad	
Trinchas reflectantes		1	Según necesidad	
Cuentas de trabajo		1	Según necesidad	
Toalla de baño	2	Cada año		
Oficiales Mecánicos de Asistencia a Usuarios.	Buzo (butano)	2	Cada año	
	Buzo (azul)	2	Cada dos años	
	Anorak	1	Según necesidad	
	Zapatos verano (negro)	1	Cada año	
	Zapatos-bota invierno (negro)	1	Cada año	
	Jersey (azul)	2	Cada dos años	
	Emblema identificativo	1	Según necesidad	
	Trinchas reflectantes	1	Según necesidad	
	Brasales reflectantes	2	Según necesidad	
	Polainas reflectantes	2	Según necesidad	
	Cuentas de trabajo	1	Según necesidad	
	Toalla de baño	2	Cada año	
	Brigada de Conservación.	Buzo (butano)	2	Cada año
Traje de agua (amarillo u naranja)		1	Según necesidad	
Zapatos verano (negros)		1	Cada año	
Zapatos-bota invierno (negros)		1	Cada año	
Botas de agua		1	Según necesidad	
Jersey (azul)		2	Cada dos años	
Emblema identificativo		1	Según necesidad	
Trinchas reflectantes		1	Según necesidad	
Cuentas de trabajo		1	Según necesidad	
Toalla de baño		2	Cada año	

16097 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.650, la bota impermeable al agua y a la humedad modelos «Pocera» y «Media caña negra», fabricada y presentada por «Juan López e Hijos, Sociedad Limitada», de Vitoria (Alava).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicha bota impermeable al agua y a la humedad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota impermeable al agua y a la humedad modelos «Pocera» y «Media caña negra», de clase «N» o de uso normal, fabricada y presentada por la Empresa «Juan López e Hijos, Sociedad Limitada», con domicilio en Vitoria (Alava), calle Alibarra, 22, polígono industrial Ali-Gobeo, como bota impermeable al agua y a la humedad, de clase «N» o de uso normal.

Segundo.-Cada bota impermeable de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción.