

Notas:

Número 1.- Se utilizará exclusivamente el formulario "Solicitud de Adjudicación de Contingente Cuantitativo de Importación", debiendo indicarse en el mismo expresamente los países de los que desea importar la mercancía.

Número 2.- Se podrán centralizar las autorizaciones administrativas en la oficina elegida por el solicitante.

Número 3.- Si los productos que le interesan son todos, consigne la mención "todas" en la casilla número 7 del formulario de "Solicitud de Adjudicación de Contingente Cuantitativo de Importación".

Número 4.- Acompañe recibo de consumo de energía eléctrica del último año.

Número 5.- Especifique concretamente el producto que le interesa en la casilla número 6 del impreso "Solicitud de Adjudicación de Contingente Cuantitativo de Importación".

1450 *CORRECCION de errores de la Resolución de 9 de enero de 1989, de la Dirección General de Comercio Exterior, por la que se convocan contingentes de importación de determinadas frutas y hortalizas procedentes de terceros países.*

Advertidos errores en el texto de la mencionada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 8, de fecha 10 de enero de 1989, páginas 681 a 683, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la tercera columna del anexo I, donde se establece el contingente para las naranjas (Código NC 0805.10), debe eliminarse la cifra 2632 que aparece en la página 682, puesto que esta cantidad ya figura en la página anterior.

En el encabezamiento de la tercera columna del anexo II, donde dice: «Cantidad expresada en porcentaje del contingente anual»; debe decir: «Cantidad del contingente».

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

1451 *ORDEN de 15 de diciembre de 1988 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en 30 de septiembre de 1988, relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Julia Muñoz González.*

En el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por doña Julia Muñoz González, contra Resolución de este Departamento sobre exclusión de listas de admitidos en concurso general restringido y Preescolar de Enseñanza General Básica, la Audiencia Nacional, en fecha 30 de septiembre de 1988, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Julia Muñoz González contra la Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia, de 10 de julio de 1986, y contra la desestimación presunta del recurso de reposición promovido; declaramos su conformidad a Derecho, sin hacer expresa condena en costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 15 de diciembre de 1988.-P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988), el Subsecretario, Javier Matia Prim.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

1452 *ORDEN de 28 de diciembre de 1988 por la que se determina las enseñanzas que impartirá la Escuela Mancomunada de Música de Mieres-Aller-Lena (Asturias).*

Por el Real Decreto 1521/1988, de 2 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 19) se clasifica como Centro no oficial reconocido de enseñanza musical de grado elemental la Escuela Mancomunada de Música de Mieres-Aller-Lena (Asturias).

Procede ahora determinar las enseñanzas que se impartirán en el mencionado Centro docente.

En su virtud el Ministro de Educación y Ciencia ha dispuesto autorizar a la Escuela Mancomunada de Música de Mieres-Aller-Lena (Asturias), la impartición de las siguientes enseñanzas con validez

académica oficial en su grado elemental: Solfeo y Teoría de la Música, primero a quinto; Conjunto Coral, primero; Piano, primero a cuarto; Violín, primero a cuarto; Clarinete, primero a tercero.

Madrid, 28 de diciembre de 1988.-P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988), el Secretario de Estado de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación e Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1453 *RESOLUCION de 20 de diciembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (ATESA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (ATESA), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresas y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio 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, 20 de diciembre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AUTOTRANSPORTE TURISTICO ESPAÑOL, SOCIEDAD ANÓNIMA» (ATESA)

CAPITULO PRIMERO

Ambitos

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo actuales o futuros que se hallen en territorio nacional, entendiéndose por tales cualquier localidad, aeropuerto, garaje, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos; es decir, a cualquier lugar que se extienda a actividad de la Empresa.

Art. 2.º *Ambito personal.*-Afectará el presente Convenio a todos los trabajadores de la Empresa, cuyas categorías se relacionan en el artículo 49.

Art. 3.º *Ambito temporal.*-El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1988, cualquiera que sea la fecha de su publicación, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 1989; si bien el nuevo sistema retributivo comenzará a aplicarse a partir del 1 de agosto de 1988.

Se entenderá prorrogado el presente Convenio en sus propios términos de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, preavisando a la otra por escrito con un mes de antelación a la finalización del mismo. De dicho escrito se dará traslado a la autoridad laboral.

CAPITULO II

Clasificación profesional o funcional

Art. 4.º *Clasificación general.*—Los trabajadores afectados por este Convenio, en base a las funciones que realicen, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan a continuación:

- Grupo I: Personal Administrativo.
- Grupo II: Personal de Ventas.
- Grupo III: Personal de Operaciones o Explotación.
- Grupo IV: Personal de Talleres.

Art. 5.º *Grupo I: Administrativos.*—Corresponde a este grupo las siguientes categorías:

1. Jefe de Sección: Empleado que, bajo la dependencia funcional y jerárquica de un Jefe de Servicios o, en su defecto, de un Director u otro mando de la Empresa tiene la responsabilidad directa de todas las funciones encomendadas a una Unidad administrativa.

Con la iniciativa y responsabilidad adecuada, distribuye, coordina y controla el trabajo de los administrativos u otro personal encuadrados en la Unidad que jerárquica y funcionalmente dependen de él. Ocasionalmente, en virtud de las necesidades que requieran los trabajos a realizar, puede tener ascendencia funcional sobre otros puestos de trabajo no encomendados en su Unidad.

La realización de su trabajo requiere, además de amplios conocimientos de la actividad administrativa, una profunda especialización, con buenos conocimientos específicos, en los temas propios de su responsabilidad.

Recibe instrucciones generales para planear las variadas tareas de su Unidad, tomando por su cuenta las decisiones precisas sobre cómo realizar las operaciones necesarias para obtener el resultado deseado en la gestión.

2. Jefe de Negociado: Empleado que a las órdenes directas de un Jefe de Sección, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un responsable de la Empresa, y al frente de un grupo de administrativos, dirige la labor de su negociado con la iniciativa y responsabilidad adecuadas, distribuye, coordina y controla, todo ello sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajadores de su negociado.

Se asimilará a esta categoría de Cajero.

3. Oficial de primera: Empleado que, a las órdenes directas de un Jefe de Negociado, si lo hubiese, o bajo la dependencia funcional y jerárquica de un responsable de la Empresa, y bajo su responsabilidad tiene a su cargo un área determinada de funciones administrativas, dentro de la cual, con iniciativa, y con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren, además, de amplios conocimientos generales de la actividad administrativa, una especialización particular en los temas propios de su actividad.

Recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez, señalándose qué hacer y cuándo hacerlo, siendo de su incumbencia la decisión de cómo hacerlo. Decide sobre las anomalías cuando existen precedentes y su trabajo, contrastándose los resultados obtenidos, es controlado al finalizarse.

4. Oficial de segunda: Empleado que, bajo la dependencia jerárquica o funcional de un Oficial de primera o Jefe de Negociado realiza trabajos para los que se precisan conocimientos generales de la actividad administrativa, y que no requieran propia iniciativa.

Sólo recibe instrucciones detalladas cuando el trabajo se realiza por primera vez. En caso contrario, actúa conforme a normas, manuales o documentación estandarizada, decidiendo sobre las anomalías que se le presentan cuando existen precedentes y, en caso de no haberlas, consulta a su inmediato superior. Su trabajo es controlado en las fases claves o más importantes.

5. Auxiliar: Empleado que, con conocimientos elementales de la actividad administrativa, bajo la dependencia funcional y/o jerárquica de un Oficial o Jefe de Negociado, realiza dentro de una Unidad administrativa tareas puramente mecánicas inherentes al trabajo administrativo.

Salvo en labores simples y rutinarias, en las que está capacitado para decidir mínimos detalles, recibe instrucciones concretas sobre el trabajo que debe hacer, y de cómo y cuándo hacerlo.

En la medida en que por su experiencia vaya adquiriendo los adecuados niveles de capacitación profesional, ocasionalmente puede ir desarrollando tareas simples, de la categoría inmediata superior con vistas a su proceso de formación y promoción.

Art. 6.º *Grupo II: Personal de Ventas.*—Corresponde a este grupo la siguiente categoría:

Agente de Ventas: Es el que le corresponde vender y promocionar los servicios de la Empresa, informando a la Dirección Comercial. Deberá estar en posesión del permiso de conducir.

Art. 7.º *Grupo III: Personal de Operaciones o Explotación.*—Corresponde a este grupo las siguientes categorías:

1. Director de sucursal de primera: Son los que ejercen funciones de mando generales en una o varias sucursales abiertas permanentemente dentro de la misma provincia, consistiendo dichas funciones fundamentalmente en promocionar y vender los servicios de la Empresa, organizar el trabajo de los empleados nuevos en los procedimientos y normas de la Empresa, dirigir y controlar el movimiento de la flota e incrementar la utilización de la misma, dirigir y controlar documentación del mostrador, el registro de la misma, la confección de partes de accidentes, fondos de Caja, selección de clientes, contratos fuera de fecha, aplicación de tarifas y controlar las compras de la sucursal. Tendrán permiso de conducir y realizarán las funciones de los Supervisores, cuando así lo requiera el Servicio.

2. Director de sucursal de segunda: Son los que ejercen funciones de mando en una sucursal abierta permanentemente. Sus funciones serán las mismas que las de Director de sucursal de primera.

3. Supervisor: Es el responsable del manejo y el funcionamiento de la Oficina para un turno o un horario determinado y de la supervisión y control de la sucursal en que preste sus servicios.

Debe estar necesariamente en posesión del carné de conducir de, al menos, clase B, debiendo prestar sus servicios en la sucursal a la que esté asignado.

Realiza las siguientes funciones: Alquilar, entregar y recoger los coches, controlar la flota que entra y sale de la sucursal, controlar y dar curso a todos los formularios que se utilizan diariamente para el alquiler de coches, liquidando los contratos y extendiendo las correspondientes facturas y llevando la correspondencia, resolver las quejas del cliente a nivel de mostrador, controlar los fondos de Caja que les son asignados en su turno, conocer y manejar todo el material informativo que existe en la sucursal, seleccionar cuidadosamente a los clientes que alquilen coches, comprobar el estado de los vehículos, verificar su documentación, accesorios y repuestos a la recogida de los mismos.

Se considerará el conocimiento de idiomas extranjeros en aquellos casos en que la Empresa lo requiera.

Accederán a esta categoría los Oficiales de primera Administrativos que presten sus servicios en los puntos de venta o sucursales.

4. Recepcionista: Realizará las mismas funciones que el Supervisor con la característica diferenciadora de que su contrato de trabajo no es indefinido. Accederán a esta categoría los Oficiales de segunda Administrativos que presten sus servicios en las sucursales o puntos de venta.

A partir del 1 de enero de 1989 todos los recepcionistas que tengan la consideración de fijos en plantilla pasarán de forma automática a la categoría de Supervisores.

5. Conductor: Es el profesional que, estando en posesión del permiso de conducir reglamentario, tiene a su cargo la conducción de cualquiera de los vehículos de la Empresa.

Art. 8.º *Grupo IV: Talleres.*—Comprende este grupo las siguientes categorías:

1. Encargado general: Esta categoría incluye a los empleados que con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de talleres, ordenando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia o los que realiza su personal en caso de avería o accidente.

2. Jefe de equipo: Es el profesional que, con conocimiento y formación técnica propias de un Oficial de primera, además de realizar su propio trabajo, dirige el que realizan otros trabajadores a su cargo con carácter permanente—incluso Oficiales de primera—respondiendo de su correcta ejecución.

Tendrá dotes de mando y organizativas suficientes para adoptar las medidas necesarias para el correcto ordenamiento y ejecución de los trabajos que le sean encomendados, siendo además, responsables de la buena conservación de los recursos materiales y medios técnicos que le sean asignados.

Actuará a las órdenes de un Encargado general, si lo hubiera, o del responsable del área de actividad donde preste sus servicios.

3. Oficial de primera: Es el profesional que, con completo conocimiento y dominio de las técnicas propias del oficio al que corresponda su especialidad. Deberá saber interpretar planos de detalle, croquis de mecanismos y piezas, manuales de montaje y conservación, y, conforme a las directrices en ellos señaladas, realizará tareas requeridas mediante el manejo de máquinas-herramientas o útiles necesarios.

El Oficial de primera actuará a las órdenes de un Encargado general o Jefe de Equipo, respondiendo, además, del trabajo que deban realizar otros operarios que de él puedan depender.

4. Oficial de segunda: Es el profesional que, bajo la dependencia de un Oficial de primera o de un Encargado general o Jefe de Equipo posee conocimientos teórico-prácticos de un oficio con capacidad suficiente para realizar trabajos que no requieran alta especialización. Deberá saber interpretar planos y croquis sencillos y, a partir de ellos, realizar las tareas que le sean requeridas mediante el manejo de las máquinas-herramientas o útiles necesarios.

Se hallarán comprendidas en esta categoría cualquiera de las especialidades que puedan ser necesarias para el normal desarrollo de las actividades de la Empresa.

5. Auxiliar de Mantenimiento: Tienen esta denominación los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio.

CAPITULO III

Tiempo de trabajo y excedencia

Art. 9.º *Jornada*.—La duración de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales, tanto en jornada partida como continuada.

En las semanas en que hubiera puentes, éstos serán considerados como días de descanso no recuperables. Se entiende como puente cuando el martes o jueves sea festivo. En las oficinas que por atención al público deban permanecer abiertas los lunes o viernes, se abonará este día trabajado como día festivo o se compensará por un día de descanso según voluntad del trabajador.

Art. 10. *Turnos*.—Los trabajadores que presten sus servicios en aeropuertos nacionales o en aquellas sucursales con horarios similares estarán sujetos a los turnos establecidos, percibiendo los trabajadores afectados la compensación económica que está establecida en el artículo 39.

El sistema de turnos y horarios que regirá en cada sucursal figurará en documento independiente en el que para su aplicación será necesario el acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. Todos los turnos serán rotativos y en base a cuarenta horas semanales, de lunes a domingo.

Art. 11. *Descanso*.—El periodo de descanso para el personal afectado por este Convenio será de treinta minutos, computándose este periodo como de trabajo efectivo.

En las festividades de Navidad (25 de diciembre) y Año Nueva (1 de enero) la Empresa cerrará sus instalaciones. El día 24 y 31 de diciembre se cerrarán todas las instalaciones a las diecisiete horas. En Administración y Talleres se cerrará a las doce horas.

Art. 12. *Vacaciones*.—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de un periodo de veinticinco días laborables de vacaciones.

En las dependencias de la Empresa que se presten servicios seis días a la semana, la media jornada del sexto día no se computará a efectos de vacaciones, como día laborable.

Para los trabajadores con sistema de turnos los días libres no se computarán como laborables.

En el primer trimestre de cada año se planificará de común acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros el plan de vacaciones anual.

Los trabajadores tendrán opción a decidir si las vacaciones se parten o no en varios periodos. Como mínimo disfrutarán de un periodo de doce días laborables entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En circunstancias excepcionales será necesario un acuerdo entre el Comité Intercentros y la Dirección de Personal para modificar dicho periodo de disfrute. No se establecen mínimos de días para el disfrute.

La elección de turnos se llevará a cabo de forma rotativa partiendo de la realizada en el año 1987.

Art. 13. *Licencias*:

1. Con derecho a retribución:

- Durante quince días laborables en caso de matrimonio.
- Durante cinco días laborables en los siguientes supuestos:

Alumbramiento de esposa.

Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre, nietos, abuelos y hermanos de uno u otro cónyuge. Estos beneficios serán, asimismo, aplicados a idénticos supuestos respecto del trabajador que, sin estar unido a otra persona por matrimonio civil o eclesiástico, acredite una convivencia con otra persona.

c) Durante tres días laborables en caso de cambio de domicilio.

d) Durante dos días en caso de matrimonio de pariente de hasta cuarto grado, tanto del trabajador como de su cónyuge. Esta licencia se extenderá a tres días si el matrimonio se celebrara fuera de la provincia donde resida el trabajador.

e) Durante el tiempo necesario para la realización de obligaciones de inexcusable cumplimiento que deban realizarse en jornada laboral.

f) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes o estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. Sin derecho a retribución: Cualquier trabajador afectado por el presente Convenio tendrá derecho a licencia sin sueldo por una duración máxima de treinta días repartidos a lo largo del año natural. De ejercitar el derecho a dicha licencia por el periodo máximo de forma continuada el trabajador deberá formular la solicitud con quince días de antelación.

Art. 14. *Trabajo de la mujer*.—La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de ciento doce días, distribuidos a conveniencia de la interesada, en periodos anteriores y posteriores al parto.

El periodo posnatal será en todo caso obligatorio.

Tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que venía disfrutando.

A la mujer trabajadora en baja por embarazo o parto, se le actualizará el sueldo de acuerdo con los aumentos salariales que se lleven a cabo en la Empresa durante su periodo, y al mismo tiempo que al resto de los trabajadores.

Se le respetará a su vuelta el mismo puesto de trabajo y categoría que tenía en el momento de su baja.

Durante los nueve primeros meses después del parto tendrá derecho a una hora y media diaria por lactancia. Si el parto fuera múltiple, tendrá derecho a tres horas diarias por lactancia.

Art. 15. *Excedencia*.—Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no menor de un año y no superior a cinco, al cabo de los cuales y con un preaviso de un mes de antelación se producirá la incorporación automática en su puesto de trabajo, o en otro de igual categoría y funciones similares, con la excepción del Jefe de Negociado, Jefe de Sección y Director de primera y segunda.

Los trabajadores llamados a ocupar un cargo público, sindical o político de ámbito local, provincial o nacional, tendrán derecho a la excedencia forzosa sin necesidad de cumplir un año de antigüedad.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección en el plazo máximo de un mes, con comunicación al Comité Intercentros.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria concedida se comprometerá a no efectuar trabajo alguno por cuenta propia o ajena que implique competencia desleal con las actividades de la Empresa. El incumplimiento de dicho compromiso anulará su derecho a la reincorporación en la Empresa.

CAPITULO IV

Promoción de personal

Art. 16. *Ascensos vacantes*.—En el caso de ascenso, el empleado debe superar un periodo de prueba de dos meses. A la finalización de este periodo se abonarán las diferencias salariales que dicho periodo comporte, entendiéndose que si el empleado no supera el periodo de prueba retornaría a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía, habiéndose satisfecho las diferencias salariales del cargo que desempeñó.

En el caso de producirse una vacante, puesto de nueva creación o necesidad de una nueva contratación, la Empresa a través del Departamento de Personal, comunicará mediante el tablón de anuncios las condiciones exigidas para su cobertura, notificándolo asimismo al Comité Intercentros.

Los trabajadores fijos de la Empresa que reúnan las condiciones exigidas por la misma tendrán preferencia de primer grado para ocupar las vacantes que en las categorías similares o superiores se hayan producido y en segundo grado el personal eventual.

Se creará una Comisión de Ascensos y Vacantes compuesta por tres miembros del Comité Intercentros y un representante de la Empresa, quienes emitirán un informe valorando conjuntamente méritos, formación, antigüedad, y las características personales que hayan de ser tenidas en cuenta. Todo ascenso y cobertura de vacantes deberá pasar necesariamente por la citada Comisión.

Art. 17. *Formación*.—La Dirección de la Empresa colaborará con el Comité Intercentros en las gestiones pertinentes ante los centros académicos correspondientes a fin de facilitar el acceso a estudios del personal afectado por este Convenio, al objeto de que el mismo se pueda beneficiar de las bonificaciones a que hubiera lugar.

La Dirección de la Empresa sufragará los gastos ocasionados a los trabajadores en la obtención del Certificado de Graduado Escolar. Estos gastos sólo se otorgarán a cada trabajador una sola vez.

Dada la importancia de los idiomas, informática, marketing y mecánica de automóviles para el desenvolvimiento de las actividades de la Empresa, se destinará 1.000.000 de pesetas anual para sufragar los gastos de estos estudios. El destino y las personas que accedan por esta vía a la obtención de estos estudios será consensuado entre el Comité Intercentros y la Empresa.

Art. 18. *Clasificación del personal*.—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a tres meses consecutivos, deberá poner en conocimiento de la Comisión de Ascensos y Vacantes esta situación, a los efectos del artículo 16. En todo caso, si la Comisión reconoce la realización del trabajo de superior categoría se le abonarán al trabajador las diferencias retributivas, con independencia de la procedencia o no de la declaración de la vacante y de la preferencia de primer grado que ostentaría el trabajador que haya prestado dichos servicios.

CAPITULO V

Uniformes

Art. 19. *Prendas de trabajo*.—Se destinarán anualmente 2.000.000 de pesetas para la adquisición de uniformes. El reparto, las prendas y su periodicidad será acordado entre el Comité Intercentros y la Empresa.

Como dotación mínima anual para el personal de explotación:

Dos pantalones o faldas.

Cuatro camisas.

Dos jerseys para 1988 y uno en años sucesivos.

Cada dos años:

Un anorak.

Una corbata.

Para el personal de talleres:

Dos monos o buzos cada año.
Calzado adecuado.

CAPITULO VI

Política social

Art. 20. *Gratificación por jubilación.*—Todas las personas que deseen la jubilación dentro del periodo comprendido entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, ambos inclusive, se les abonará en concepto de premio las siguientes mensualidades brutas:

Jubilación a los sesenta años: 30 mensualidades.
Jubilación a los sesenta y un años: 20 mensualidades.
Jubilación a los sesenta y dos años: 15 mensualidades.
Jubilación a los sesenta y tres años: 10 mensualidades.
Jubilación a los sesenta y cuatro años: 10 mensualidades.

Las jubilaciones que se produzcan después de haber cumplido los sesenta y cinco años no obtendrán beneficios o premio alguno.

Se entiende por mensualidad el salario base añadido a éste la antigüedad que en ese momento tenga el interesado.

Art. 21. *Enfermedad y accidente.*—En caso de accidente o enfermedad, el trabajador continuará percibiendo el 100 por 100 del salario real.

Art. 22. *Seguro de vida y accidentes.*—La Empresa formalizará con todos los trabajadores un seguro colectivo de vida y accidentes en las siguientes condiciones:

- Capital asegurado en caso de muerte: 3.000.000 de pesetas.
- Capital asegurado en caso de invalidez permanente absoluta: 2.000.000 de pesetas.

Las primas serán abonadas en su integridad por la Empresa. Este beneficio es independiente de las prestaciones que con el mismo motivo conceda la Seguridad Social.

Art. 23. *Defunciones.*—En caso de que un trabajador enferme o fallezca de muerte natural o por accidente, fuera de su residencia habitual, como consecuencia de un desplazamiento autorizado u ordenado por la Empresa, ésta se compromete a sufragar los gastos del traslado que no fueran satisfechos por la Seguridad Social a la localidad de residencia y desde el punto donde se encuentre, tanto en el territorio nacional como en el extranjero.

Art. 24. *Servicio militar o social.*—Las mejoras derivadas del presente Convenio, habidas durante el período de prestación del servicio militar obligatorio o servicio social sustitutorio, afectarán al trabajador desde su incorporación al trabajo una vez finalizada la prestación del mismo.

Durante la prestación de cualquiera de estos servicios obligatorios, la Empresa abonará íntegramente a los trabajadores las pagas extraordinarias.

Art. 25. *Anticipos.*—Todo el personal con más de un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar anticipos sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real. La amortización se hará en un plazo de dieciocho meses.

Art. 26. *Alquiler y compra de vehículos:*

- Los empleados, sus cónyuges, hijos o padres que alquilen coches en la Empresa, tendrán derecho a un descuento del 40 por 100 sobre todo tipo de tarifas.
- Los empleados de la Empresa podrán acceder a la compra de coches usados de la misma, con un máximo de un vehículo por año, cuando la Empresa decida la venta de los mismos. El precio de venta será el mismo que al mayorista, dando prioridad al trabajador para conocer el historial de los coches.

Art. 27. *Protección a la familia.*—Para aquellos trabajadores que en el seno de su familia tengan algún descendiente con deficiencias físicas o psíquicas se estudiará entre el Comité y la Empresa un sistema de ayuda económica variable según los casos concretos.

Art. 28. *Desplazamientos, viajes y dietas.*—Todo el personal que tenga que desplazarse por motivos de servicios podrá utilizar cualquier medio de transporte normal o comercial, ajustándose siempre a billetes de primera o litera en tren y en clase turista en avión.

Las cantidades que en concepto de dieta/día percibirán los trabajadores quedarán fijadas en las siguientes cantidades:

Territorio nacional:

Comida: 1.000 pesetas.
Cena: 1.000 pesetas.
Alojamiento y desayuno: 2.200 pesetas.

Extranjero:

Según los países a los que se realicen los desplazamientos se concertará la dieta con la representación empresarial.

Art. 29. *Suspensión temporal del permiso de conducir.*—La retirada del carné de conducir al trabajador hasta un año por sentencia firme por

motivo de accidente de tráfico, no impedirá entre tanto siga percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría en la fecha del accidente, y que la Empresa pueda acopiarlo en otro puesto de trabajo según las necesidades del servicio. Todo ello siempre que la suspensión del carné de conducir no se deba a imprudencia temeraria cometida durante la jornada de trabajo.

Art. 30. *Fondo social.*—El fondo social tendrá un importe de 200.000 pesetas por año, que se destinarán a actividades culturales, deportivas y de recreo para todos los trabajadores de la Empresa.

El Comité Intercentros, o uno de sus miembros, será el encargado de regular la distribución de dicha cantidad.

Si el fondo social no ha sido agotado al finalizar el año, la cantidad restante pasará a engrosar el fondo social del siguiente año. Igualmente se podrán realizar gastos con cargo al fondo social del año siguiente. Por decisión del Comité Intercentros, a esta cantidad, total o parcialmente, podrá dársele el mismo destino que al Fondo Sindical.

Art. 31. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En los centros de trabajo habrá un delegado de Seguridad e Higiene, que será elegido entre los Delegados de Personal. Cuando el trabajo que realice la mujer en cinta pueda poner en peligro su embarazo, según prescripción del Médico, ésta podrá solicitar que se le asigne un nuevo y adecuado trabajo de acuerdo con su categoría y sin reducción salarial, procurando la Empresa facilitárselo y quedándose garantizada la vuelta al trabajo habitual una vez se produzca el alumbramiento.

Todos los trabajadores que manipulen en su centro de trabajo de forma habitual la pantalla de ordenador, deberán pasar obligatoriamente un examen completo de la vista, efectuado por un Oftalmólogo cualificado, al menos una vez al año.

Asimismo todos los trabajadores de la Empresa pasarán anualmente un reconocimiento médico completo. Todo este reconocimiento como el examen oftalmológico, serán sufragados por la Empresa.

Art. 32. *Estabilidad en el empleo.*—La Empresa garantizará un mínimo de 135 trabajadores en plantilla, de éstos solamente el 20 por 100 podrá estar contratado temporal o eventualmente, teniendo el resto la condición de contratos fijos en plantilla. En el supuesto de que se sobrepase este porcentaje, la Comisión de ascensos y vacantes seleccionará qué trabajador o trabajadores adquirirán la condición de fijos hasta nivelar el porcentaje pactado.

Todos los trabajadores con contrato de trabajo eventual o temporal, cualquiera que sea su modalidad, que lleven más de treinta y seis meses prestando sus servicios y satisfaciendo necesidades permanentes en la Empresa pasarán de forma automática a la condición de fijos en plantilla.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 33. *Disposiciones generales.*—Las remuneraciones o retribuciones que venga aplicando la Empresa en el momento de entrada en vigor del nuevo sistema retributivo del presente Convenio quedan totalmente sustituidas por la tabla retributiva que se relaciona en el artículo 49, desapareciendo en su totalidad y como concepto los llamados plus especial y plus actividad.

El régimen de remuneración de la Empresa está constituido por los conceptos retributivos siguientes:

- Salario:
 - Salario base.
 - Plus Convenio.
- Complementos salariales:
 - De cantidad y calidad de trabajo:
 - Incentivos.
 - Entregas y recogidas.
 - De puesto de trabajo:
 - Plus de dedicación.
 - Plus de turnos.
 - Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
 - Plus de idiomas.
 - Personales:
 - Antigüedad.
 - «Ad personam».
 - De vencimiento periódico superior al mes:
 - Pagas extraordinarias.
- Conceptos indemnizatorios:
 - Plus transporte.
 - Prima de kilometraje.
 - Horas extraordinarias.
 - Plus festivos.
 - Gastos de locomoción.

Art. 34. *Salario base.*-Es el entendido como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a circunstancias determinantes de sus complementos. Estará compuesto por las cantidades señaladas para cada categoría en el artículo 49. Se devengará durante todos los días naturales.

Art. 35. *Plus Convenio.*-Estará compuesto por las cantidades señaladas para cada categoría en el artículo 49. Se devengará durante todos los días naturales.

Art. 36. *Incentivos.*-Todo el personal de explotación, excepto los Directores, percibirán un 10 por 100 del total facturado en su sucursal por el Seguro Personal de Accidentes. El reparto se hará de forma proporcional entre los trabajadores de cada sucursal.

Art. 37. *Entregas y recogidas.*-Las entregas y recogidas de vehículos fuera del horario de trabajo, cuya realización será voluntaria por parte del trabajador, se registrarán por el sistema siguiente:

a) Quedan afectadas por el presente artículo las entregas y recogidas tanto de vehículos de la Empresa como ajenos.

b) El precio que se establece para cada entrega y recogida, que deberá considerarse individualmente, es decir, por unidad de vehículo afectado, es el siguiente:

Entrega y recogida en días laborables: 747 pesetas.

Entrega y recogida en festivo: 937 pesetas.

Si la duración de la entrega es superior a una hora, se abonará una entrega más por cada hora o fracción.

c) Por las entregas y recogidas efectuadas entre las veinticuatro y las ocho horas se abonarán 4.000 pesetas cada una, así como las reservas.

Art. 38. *Plus de dedicación.*-La Dirección podrá compensar económicamente, a través de pluses de dedicación que se pactarán individualmente, especiales características de determinados puestos de trabajo, cuyas condiciones sean distintas y/o superiores a las habituales en otros de su misma categoría profesional.

Por la naturaleza especial de este plus -complementario de puesto de trabajo-, la percepción del mismo está condicionada a la subsistencia de las características que lo motivaron, dejando de percibirse, por tanto, cuando desaparezcan éstas o se cese en el puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa informará al Comité Intercentros sobre los pluses de dedicación que se pacten, especificando las causas que los motivan, las personas afectadas y su importe en pesetas.

Art. 39. *Plus de turnos.*-Los trabajadores afectados por el sistema de turnos que establece el artículo 10 percibirán, en concepto de plus de turnos, la cantidad de 18.000 pesetas por doce mensualidades.

Si los trabajadores afectados por el sistema de turnos son trasladados, por cualquier causa, a otro Centro de trabajo donde no rija el mismo sistema, dejarán de percibir el plus de turnos establecido y se someterán al horario del Centro de trabajo al que queden afectos.

De la misma forma, los trabajadores que sean trasladados a cualquiera de las sucursales en las que haya sistema de turnos y su trabajo a desempeñar sea el de mostrador, percibirán el plus de turnos y deberán ajustarse a los turnos establecidos.

Art. 40. *Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*-A los trabajadores que tengan que realizar labores que sean excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará un plus por una cuantía del 10 por 100 de su salario base.

La Dirección a propuesta del Comité de Seguridad e Higiene definirá los trabajos objeto de este plus.

Art. 41. *Plus de idiomas.*-La cantidad que se abonará por la Empresa en concepto del plus de idiomas será de 2.577 pesetas.

Art. 42. *Antigüedad.*-Todo el personal incluido en el Convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados, consistente, como máximo, en dos bienes de un 5 por 100 cada uno y cinco quinquenios de un 10 por 100 cada uno.

El cálculo de la cantidad que corresponda se obtendrá sobre el salario base.

Art. 43. *Plus «Ad personam».*-Bajo este epígrafe, y en base a su carácter personal, el importe mensual de este complemento no sufrirá variación alguna y permanecerá inalterable hasta la baja del trabajador en la Empresa.

La Dirección de la Empresa informará al Comité Intercentros de las personas que lo perciban, así como su importe.

Art. 44. *Pagas extraordinarias.*-Como tales, se establecen las siguientes:

Para 1988: Marzo, julio, septiembre y diciembre, que se abonarán antes del día 15 del mes correspondiente.

Para 1989 y años sucesivos: Julio, septiembre y diciembre, que se abonarán antes del día 15 del mes correspondiente.

El importe de cada una de estas pagas estará constituido por la suma de la cuantía de una mensualidad de cada uno de los siguientes conceptos retributivos:

Salario base.
Plus Convenio.

Antigüedad.

Plus «Ad personam».

Plus de dedicación.

Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad,

que, a título individual, sean aplicables a cada trabajador.

Estas pagas se harán efectivas al trabajador que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesara durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual, la fracción del mes se computará como unidad completa.

Art. 45. *Plus de transporte.*-A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se les abonará en concepto de plus de transporte la cantidad de 5.000 pesetas por doce mensualidades.

Art. 46. *Prima de kilometraje.*-La prima de kilometraje para conductores queda fijada en 1,50 pesetas por kilómetro recorrido.

Art. 47. *Horas extraordinarias.*-Se entiende por hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias serán de voluntaria aceptación por parte del trabajador, salvo las motivadas por retrasos de vuelos con reserva y sustitución de trabajadores por enfermedad o accidente hasta un máximo de tres días.

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1958/1981, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas las que se realicen por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

El importe de las horas extraordinarias para cada categoría es el que figura en el artículo 49.

Art. 48. *Plus festivos.*-Respecto a los trabajadores con sistema de turnos conforme al artículo 10 del presente Convenio, con relación a los días festivos, se operará de la siguiente manera:

1. Si se trabajase una fiesta, el trabajador afectado percibirá un jornal más, incrementando su valor en un 40 por 100.

2. Si coincidiese el día de descanso semanal, fijado con anterioridad, con una fiesta, percibirán quienes se encuentren en tal caso un jornal más sin recargo alguno.

3. Al trabajador que por turno le corresponda librar en festivo y lo trabajase, cada una de estas horas tendrá la consideración de hora extraordinaria festiva.

El valor del jornal a que se refieren los puntos anteriores se determinará dividiendo entre 30 el salario bruto mensual más la prorrata de las pagas extraordinarias.

Art. 49. *Tabla salarial:*

	Salario base	Plus Convenio	Hora extra	Hora extra nocturna o festiva
GRUPO I				
<i>Personal administrativo</i>				
Jefe de Sección	95.000	23.000	1.200	1.980
Jefe de Negociado	82.000	19.000	1.100	1.810
Oficial de primera	70.000	15.000	1.000	1.650
Oficial de segunda	62.000	10.000	875	1.440
Auxiliar	59.000	5.000	750	1.240
GRUPO II				
<i>Personal de venta</i>				
Agentes de Venta	70.000	15.000	1.000	1.650
GRUPO III				
<i>Personal de operaciones o explotación</i>				
Director de primera	95.000	23.000	1.200	1.980
Director de segunda	82.000	19.000	1.100	1.810
Supervisores	68.000	15.000	950	1.565
Recepcionistas	60.000	10.000	850	1.400
Conductores	70.000	15.000	1.000	1.650
GRUPO IV				
<i>Personal de talleres</i>				
Encargado general	92.000	21.000	-	-
Jefe de Equipo	80.000	17.000	1.050	1.730
Oficial de primera	70.000	13.000	950	1.565
Oficial de segunda	62.000	9.000	850	1.400
Auxiliar de Mantenimiento	58.000	5.000	740	1.230

CAPITULO VIII

Derechos sindicales

Art. 50. Comité Intercentros.—La Empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros, compuesto por el Comité de Empresa y los Delegados de Personal presentes y futuros, hasta un máximo de trece miembros, como máximo órgano representación unitaria de todos los trabajadores. Este Comité redactará y aprobará un Reglamento de actuación.

Las competencias de dicho Comité serán las siguientes:

1. Denunciar, iniciar, negociar y concluir los Convenios Colectivos que afectan a sus representados, como el máximo órgano representativo de los trabajadores de la Empresa.
2. 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 los programas de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.
3. Recibir información con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducción de la jornada, así como traslado total o parcial de instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
4. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
5. Cualquier otra competencia concedida por la Ley y en otros apartados de este Convenio para los Comités de Empresa o Delegados de personal, se extenderá al Comité Intercentros.

Art. 51. Comisión Negociadora.—Los gastos originados por el desplazamiento y la estancia de los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio durante el tiempo de negociación serán sufragados por la Empresa.

Para los miembros de la Comisión los días de negociación se considerarán liberados en la totalidad de la jornada, siendo retribuidos en su integridad.

Art. 52. Fondo sindical.—Tendrá un importe de 300.000 pesetas por año y sufragará los gastos del Comité de Empresa y del Comité Intercentros. Si no se hubiera agotado al finalizar el año, la cantidad restante pasará a engrosar el fondo sindical del año siguiente.

Igualmente, se podrán realizar gastos con cargo al fondo sindical del año siguiente.

Art. 53. Pleno del Comité Intercentros.—La Empresa facilitará dos veces al año las reuniones del Pleno del Comité Intercentros, fuera de la Comisión Negociadora del Convenio y sufragará sus gastos.

Art. 54. Local para actividades.—La Empresa facilitará el local adecuado al Comité de Empresa donde éste pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. El local deberá ser lo suficientemente amplio y debe estar dotado de mesas, sillas, archivadores, máquina de escribir y teléfono. Se utilizará también en las reuniones del Comité Intercentros.

Art. 55. Crédito horario.—Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados sindicales dispondrán de un crédito horario de veinticinco horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Para acceder a este crédito es suficiente la comunicación verbal al inmediato superior.

El crédito de horas de cualquiera de los representantes de los trabajadores o Delegados sindicales, podrá ser acumulado en uno o varios de ellos, previo acuerdo entre los mismos al respecto y mediante comunicación escrita a la Dirección de la Empresa, con tres días de antelación a la fecha del comienzo de dicha acumulación, en la que se hará constar las horas afectadas y la autorización de los cedentes.

El ejercicio de la acumulación horaria no supondrá menoscabo o merma a los derechos reconocidos, o que se reconozcan, para los trabajadores de igual categoría. Al finalizar el periodo de acumulación, el trabajador se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo.

No se computará dentro del crédito de horas utilizadas:

- a) En la celebración de sesiones a través de las cuales transcurran las negociaciones del Convenio Colectivo.
- b) Como consecuencia de actos judiciales a los que deba asistir cualquier Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.
- c) En reuniones con la Dirección de la Empresa, bien por solicitud de ésta o del propio Comité.

En el tope horario establecido sin rebasar el máximo, podrán ser consumidas las horas retribuidas, acumuladas o no, en cualquier función representativa, incluyendo actividades constructivas o formativas.

Art. 56. Secciones Sindicales.—Los trabajadores de la Empresa afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con los Estatutos de los Sindicatos a los que estén afiliados.

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a utilizar el local del Comité de Empresa, previo acuerdo con el mismo.

Igualmente, tendrán derecho a la utilización del tablón de anuncios que deberá existir en cada Centro de trabajo, con objeto de difundir avisos y comunicaciones de interés para los afiliados y trabajadores en general.

Las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos más representativos o a Sindicatos con presencia en el Comité Intercentros estarán representados por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa. Los Delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 57. Cerecias.—Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados sindicales no serán despedidos ni sancionados durante su mandato ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de éste.

Art. 58. Derechos de reunión.—El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de diez horas al año, dentro del horario de trabajo, para convocar y realizar reuniones de trabajadores. Durante este tiempo los trabajadores tendrán derecho a su remuneración, sin que se compute como ausencia del puesto de trabajo.

El tiempo disponible será ilimitado para celebrar reuniones o Asambleas en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo y sin remunerar. La solicitud de reunión la hará el Comité de Empresa, debiendo dirigirse éste a la Dirección de la Empresa con una antelación de veinticuatro horas.

Art. 59. Garantías de los afiliados a una Central Sindical.—Ningún trabajador afiliado a una Central Sindical podrá ser discriminado en su trabajo o salario.

En el supuesto de medidas disciplinarias de carácter grave y muy grave, la Empresa deberá comunicarlo por escrito razonado al interesado, a la Sección Sindical y al Comité Intercentros.

Art. 60. Derecho de comunicación y publicaciones.—La Empresa pondrá en cada Centro de trabajo y a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios.

Los gastos de publicación de comunicaciones a los trabajadores correrán por cuenta de la Empresa.

CAPITULO IX

Faltas y sanciones

Art. 61. Faltas en general.—Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad y trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal.

Art. 62. Faltas leves.—Se entienden por faltas leves las siguientes:

- a) Cuatro faltas de puntualidad no justificadas que superen un total de ciento veinte minutos durante un mes natural.
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
- c) No notificar en el día la falta al trabajo por causa justificada, o, en caso excepcional, dentro de las veinticuatro horas siguientes.
- d) No remitir en el plazo máximo de cinco días la baja por enfermedad o no cursar los sucesivos partes de confirmación de baja.
- e) Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, si se produjera leve escándalo y siempre que no tuviera lugar en presencia de personal ajeno a la Empresa.
- f) La ligera incorrección con el público, compañeros y subordinados.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.
- h) El abandono del trabajo sin causa justificada o sin comunicación de ésta al Jefe inmediato.
- i) Pequeños descuidos en la conservación del material y/o documentación.
- j) Cualquier acción, omisión o retrasos voluntarios en la confección o envío de documentación que puedan causar perturbación o disminución leve del rendimiento normal del trabajo.
- k) No vestir sin causa justificada el uniforme de la Empresa, siempre que éstos se hubieran entregado con la frecuencia pactada.

Art. 63. Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de cuatro faltas de puntualidad no justificadas que superen un total de ciento veinte minutos durante un mes natural.

- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de dos días al mes.
- c) La establecida en la letra j) del artículo anterior, cuando se produzca perjuicio, riesgo o disminución del rendimiento con gravedad para la Empresa.
- d) Simulación de enfermedad o accidente, así como agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente. Igualmente, simular la presencia o asistencia de otro trabajador fichando o firmando por él. En este último caso y probada la connivencia, se sancionará tanto al trabajador que realizó el hecho como al suplantado.
- e) Desobediencia a los superiores en cualquier materia, negándose a cumplir órdenes recibidas, siempre y cuando no atenten a la dignidad del trabajador, y en la falta de respeto o consideración a los mismos.
- f) Violación de los secretos de obligada reserva a que, por las circunstancias de su función, esté obligado el trabajador.
- g) Alegación de causas falsas en las solicitudes de permisos y licencias.
- h) Las infracciones de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- i) El descuido importante en la utilización de material y/o documentación.
- j) Producir escándalo dentro del recinto de trabajo.
- k) La reiteración en la comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas leves en los cuatro meses anteriores.
- l) Proporcionar información falsa en relación con el trabajo.
- m) La complicidad en la comisión de faltas muy graves.
- n) La utilización de vehículos o material de la Empresa sin autorización dentro del horario de trabajo y sin causa justificada.

Art. 64. *Faltas muy graves.*—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de veinte faltas de puntualidad no justificada, que superen un total de doscientos minutos, cometidas en un periodo de dos meses.
- b) Las faltas injustificadas de ausencia durante más de tres días consecutivos o seis días alternos en un mismo mes natural.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando se derive perjuicio notorio para la Empresa.
- d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- f) La embriaguez habitual o toxicomania si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El abuso de autoridad y menosprecio, en cualquiera de sus formas, a un subordinado.
- h) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente en el material y/o documentación de la Empresa.
- i) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.
- j) Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- k) La reiteración en la comisión de faltas graves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido seis o más sanciones por faltas graves en los cuatro meses anteriores.
- l) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados, cuando exteriormente se especifique que es confidencial.
- m) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

Art. 65. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
Amonestación verbal.
Apercibimiento escrito.
- Cuando se sobrepase el límite por falta de puntualidad, el trabajador tendrá opción a recuperar ese tiempo de retraso ampliando la jornada, no habiendo, por tanto, lugar a amonestación o apercibimiento. Esta opción sólo podrá ejercitarse cuatro veces al mes.
- b) Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días.
Inhabilitación para ser promocionado durante un año.
- Cuando se sobrepase el límite por falta de puntualidad, el trabajador tendrá opción a recuperar el tiempo de retraso ampliando la jornada, teniendo en este caso la consideración de falta leve. Dicha opción tendrá la limitación establecida para las faltas muy graves.
- c) Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo de nueve días a dos meses.

Inhabilitación para ser promocionado durante dos años.
Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, la categoría profesional del mismo, y la mayor o menor gravedad de la falta cometida, así como las circunstancias que agraven o atenúen dicha falta. En igualdad de circunstancias se impondrá siempre la misma sanción.

Art. 66. *Procedimiento sancionador.*—La imposición de cualquiera de las sanciones previstas se ajustará a los siguientes procedimientos:

1. En caso de imponer cualquier sanción, excepto la de despido, el trabajador afectado deberá ser oído por el órgano sancionador que, en todos los casos, será la Dirección de Personal. La sanción no se hará efectiva hasta tanto no emita informe el Comité Intercentros, que deberá realizarlo en el plazo máximo de tres días hábiles. La sanción se deberá comunicar por escrito al trabajador interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron, con traslado al Comité Intercentros y para su constancia al expediente personal.

Las sanciones por despido de cualquier trabajador y las imputadas por faltas leves, graves y muy graves a los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados sindicales, serán impuestas por la Dirección de Personal, previo informe del superior jerárquico de quien depende el trabajador.

Requerirán la apertura de un expediente contradictorio que se tramitará con arreglo a lo dispuesto en los párrafos siguientes:

La Dirección, recibida la propuesta a que se refiere el párrafo anterior y de tomar ésta en consideración, nombrará instructor y Secretario del expediente entre personal de la Empresa de categoría superior a la del presunto infractor. Dichos nombramientos se comunicarán al trabajador y al Comité Intercentros.

El instructor recibirá declaración del presunto infractor y ordenará o practicará cuantos actos de instrucción y prueba considere adecuados para la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos imputados.

A la vista de las actuaciones practicadas, de las que se dará conocimiento al Comité Intercentros, el instructor redactará el pliego de cargos en el que, de modo claro y preciso, se determinarán los hechos imputados y las circunstancias concurrentes que se estimen relevantes. De dicho pliego se dará traslado al Comité Intercentros y al trabajador para que éste, en el plazo de cinco días, presente o alegue cuanto considere conveniente y proponga los medios de prueba que estime oportunos. Una vez practicadas las pruebas solicitadas por el trabajador se dará traslado de su resultado al Comité Intercentros para que, tanto éste como el instructor, eleven en cinco días, el primero un informe y el segundo una propuesta de sanción que considere oportuna.

La Dirección de la Empresa, a la vista de lo actuado, dictará resolución motivada en el plazo de tres días, que será notificada al interesado y al Comité Intercentros.

Art. 67. *Prescripción de las infracciones y faltas.*—La prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en el punto 2 del artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, que textualmente dice:

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

La iniciación del expediente sancionador interrumpirá el plazo de prescripción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Comisión Paritaria.*—Dentro de los quince días siguientes a la firma de este Convenio, se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por tres representantes legales de los trabajadores designados por el Comité Intercentros, y tres representantes de la Empresa designados por ésta al efecto, cualquiera de los cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiere designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su defecto, otro representante legal de los trabajadores u otro representante de la Empresa que ésta designe al efecto, según se trate.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- 1.ª Interpretación y seguimiento del Convenio.
- 2.ª Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
- 3.ª Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- 4.ª Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

Segunda. En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera y en otras disposiciones legales aplicables.