

29530 RESOLUCION de 30 de noviembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S. A.»

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S. A.», que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 1989 de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra por el Comité de la misma, 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 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, 30 de noviembre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE AUTOPISTA CONCESIONARIA ASTUR-LEONESA, S. A.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- OBJETO

Las Normas que se establecen en el presente CONVENIO COLECTIVO de ámbito interprovincial, tienen por objeto la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas del personal de "AUTOPISTA CONCESIONARIA ASTUR-LEONESA, S. A."

Artículo 2.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afectará al personal de AU-CALSA que durante su vigencia tenga Contrato Laboral. Su naturaleza es contractual y, por tanto, genera derechos y obligaciones para ambas partes.

Artículo 3.- AMBITO TEMPORAL

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y sus efectos económicos tendrán repercusión desde el primero de Enero de 1989, tendrá una vigencia de cuatro años, quedando prorrogado tácitamente por períodos anuales; a no ser que hubiera denuncia previa, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

No obstante con efectos 1 de Enero de cada año de vigencia las condiciones económicas reguladas en este Convenio, serán revisadas de acuerdo con el Art. 22 del presente Convenio.

Artículo 4.- AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo regirá en todas las zonas o Centros de Trabajo de las Provincias de Asturias, León y Madrid, y que actualmente son: OVIEDO, AUTOPISTA y MADRID; sin perjuicio de que se establezcan nuevos Centros de Trabajo, que tendrán idéntico tratamiento.

Artículo 5.- COMPENSACION Y ABSORCION

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

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

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

Artículo 6.- COMISION MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

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

Por parte de la Empresa:

D. FRANCISCO MARQUINEZ GARCIA
D. VICENTE TERCERO LOPEZ
D. MANUEL GRANDE IGLESIAS

Por parte de los Trabajadores:

D. ELIECER ESTEBAN GARCIA
D^a MARIA JESUS GONZALEZ ALVAREZ
D. VICTOR LEON GARCIA

La Comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cualquiera de las partes.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito, en el momento de la petición de Reunión, la relación de los asuntos a tratar. En la Reunión al objeto convocada, serán discutidas solamente las propuestas formuladas. Se exceptúa de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, la mayoría simple de ambas Representaciones. En caso de no haber acuerdo se solicitará la mediación del Director General y si persistiesen las diferencias, se levantará Acta y se remitirá copia de la misma a la Autoridad Laboral competente.

Se establece el domicilio de la Comisión Mixta en el de la Empresa, calle Gil de Jaz, nº 10, de OVIEDO.

CAPITULO II**CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 7.- LA TEMPORALIDAD EN EL TRABAJO**

La peculiaridad del trabajo que desarrolla AUTOPISTA CONCESIONARIA ASTUR-LEONESA, S. A., como Empresa del Sector del Transporte y al mismo tiempo de Servicio Público, con funcionamiento ininterrumpido durante las veinticuatro horas de todos los días del año, hace prácticamente indispensable la variabilidad del horario de trabajo del personal directamente emplazado en la Autopista, ante la dificultad de programar el trabajo con un total rigor y método, teniendo en cuenta las fluctuaciones meteorológicas y la falta de regularidad en la afluencia de tráfico, influyendo tanto en días y horas, como en temporadas concretas.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, cada Departamento confeccionará durante el primer Trimestre el desarrollo de los Turnos que durante el año debe realizar cada trabajador, que deben respetarse, salvo en caso de fuerza mayor.

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

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

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

El tiempo de descanso, para el personal que realice jornada continuada, será de 15 minutos y se procurará que éste sea fuera del enclave de su ubicación laboral, siempre que el servicio quede cubierto.

El cómputo anual máximo a realizar por cada trabajador será de 1.826,27 horas.

Se considera festivo a efectos del cómputo anual de bases, el día 10 de Julio, Festividad de San Cristóbal.

Artículo 8.- VACACIONES

Se disfrutarán 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas que no podrán ser sustituidas por compensación económica alguna. Como norma general se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo que por necesidades de servicio o conveniencia del trabajador, pactada expresamente, pueda dividirse en dos periodos, sin que el menor de los mismos sea inferior a diez días naturales, exceptuando al personal sujeto a turnos que no podrá ser inferior a nueve días naturales.

Se confeccionará el Calendario Anual de Vacaciones durante el primer trimestre de cada año, excepto el destinado a los trabajadores del "Plan Invernal" que se negociará en cada caso.

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

La elección de las vacaciones seguirá un sistema rotativo, procurándose en un principio un orden de prioridades en el que el personal más antiguo, y el de mayor edad respectivamente, tengan preferencia.

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

Artículo 9.- PERMISOS Y LICENCIAS

Podrán ausentarse del trabajo, por el tiempo y motivos que a continuación se expresan, aquellos trabajadores que, habiendo avisado con suficiente antelación, justifiquen los mismos de forma fehaciente.

- a) Quince (15) días naturales por matrimonio.
- b) Dos (2) días naturales en los casos de:

- Nacimiento de hijo.
- Enfermedad grave o fallecimiento de algún pariente hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, suegros, hermanos del cónyuge o abuelos del cónyuge).

- c) Un (1) día natural en los casos de:

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

En caso de necesidad de desplazamiento fuera de la Provincia para algunos de los casos contemplados en los apartados b) y c) el plazo podrá ser ampliado dos (2) días naturales más.

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

- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para desarrollar funciones de índole y representación sindical en el ámbito que marca la legalidad.
- Para consultas médicas.
- Para las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Para cuestiones de guarda legal, a quien tenga a su cuidado directo a un hijo menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe alguna actividad retributiva.

el Para concurrir a exámenes, tengan o no repercusión en el ejercicio de la actividad laboral, se estará a lo dispuesto en el Artº 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.- EXCEDENCIAS

La Empresa está obligada a conceder Excedencia Forzosa cuando el trabajador fuere nombrado para un cargo de carácter público o sindical, y cuando tenga que cumplir el Servicio Militar.

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

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

Se concederá una Excedencia para atender al cuidado de un hijo por un período máximo de tres años contados desde el nacimiento del mismo, de acuerdo con el Artº 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 11.- PROMOCION Y ASCENSOS

Las Promociones y Ascensos de Categoría Profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Cualquier Promoción o Ascenso habrá de ser comunicado al Comité de Empresa.

Artículo 12.- NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO, PROVISION DE VACANTES Y SUSTITUCIONES PROVISIONALES

Cuando surja la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo, se hará, si ello es posible, en primer lugar con personal de la Empresa que ocupe otro puesto de trabajo.

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

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

Capítulo 13.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

En ambos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 23. No obstante, se hace una salvedad en el apartado 4 del mismo artículo, en el que se determina el tiempo de prestación de servicios de inferior

categoría en un plazo de 30 días naturales, quedando redactado el referido apartado de la siguiente forma: "Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas de categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible - pero nunca por un plazo superior a treinta (30) días naturales -, manteniendole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicandolo a los representantes legales de los trabajadores".

Capítulo 14.- CATEGORIAS PROFESIONALES

Teniendo en cuenta las especiales características del trabajo de Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S. A., sus facultades de Organización y Dirección y las propias condiciones profesionales de las Autopistas de Peaje, AUCALSA distribuirá a su personal en las categorías profesionales que se reflejan en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 15.- MOVILIDAD DEL PERSONAL

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

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

1.- Desplazamiento no superior a un (1) año.

El trabajador tendrá derecho, además de los salarios, al abono de los gastos de viaje y a las dietas correspondientes según la categoría profesional. El tiempo de traslado correrá por cuenta de la Empresa.

2.- Desplazamiento definitivo del Centro de Trabajo sin que se origine cambio de residencia.

Si se produjera un perjuicio económico, se tendrá derecho a recibir una compensación económica pactada, que en ningún caso podrá ser superior al 25 % del salario líquido percibido en cómputo anual, no superando en ningún caso la cantidad de TRESCIENTAS MIL (300.000) PESETAS que se harán efectivas por una sola vez.

3.- Desplazamiento definitivo de Centro de Trabajo, que lleve emparejado cambio de residencia.

En este caso, si el traslado es forzoso, el trabajador recibirá una indemnización en el momento de acreditar el cambio de domicilio, consistente en el abono de los gastos de traslado tanto de la familia como de los enseres y mobiliario, así como una cantidad de dinero resultante de la aplicación de los siguientes porcentajes sobre el salario anual bruto del trabajador causante:

- 40 % . . . Sobre las primeras 650.000,- Ptas.
- 20 % . . . Sobre las siguientes 350.000,- Ptas.
- 15 % . . . Sobre el resto a partir de 1.000.000,- Pts

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

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

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 16.- ZONAS DE TRABAJO

Cada trabajador quedará inicialmente destinado a uno de los Centros de Trabajo expresados en el Artº 4.

Artículo 17.- DEPENDENCIAS

AUCALSA tendrá tantas dependencias como instalaciones existan en la misma.

Artículo 18.- PRENDAS DE TRABAJO

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

Se entregarán, por parte de la Empresa antes del comienzo estacional de Verano e Invierno, considerando como fechas máximas el 30 de Mayo y el 30 de octubre, respectivamente y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

CAPITULO VI

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 19.- ASPECTOS GENERALES

Las retribuciones del trabajo se acomodarán a las disposiciones establecidas en el Decreto 2.380/1973 de 17 de Agosto sobre Ordenación del Salario y Normativa sobre su aplicación.

El trabajador recibirá sus emolumentos de forma fija y periódica, concretamente en DOCE NOMINAS ORDINARIAS adaptadas a los doce meses del año, más CUATRO EXTRAORDINARIAS en Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

Artículo 20.- CONCEPTOS DE LA NOMINA

La retribución nominal del salario constará de tres conceptos esenciales:

- a) - SUELDO CONVENIO
- b) - COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO
- c) - ANTIGUEDAD

La distribución se realizará por Categorías Profesionales por los diferentes Niveles Salariales de cada una de ellas.

- a) EL SUELDO CONVENIO es el salario a partir del cual se establecen y proporcionan las contraprestaciones de servicio que provienen del Contrato de Trabajo.

La misma cantidad retributiva será el SUELDO BASE, que no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional y que para el presente año figure en el Anexo nºII.

- 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, cuyos valores se establecen para el año 1.988 en el Anexo II.

- c) LA ANTIGUEDAD consistirá en un aumento retributivo periódico por el tiempo reconocido en el Contrato de Trabajo, consistente en dos bienios y cinco quinquenios como máximo, cuyas cuantías para 1.989 se expresan en el ANEXO III.

Artículo 21.- INCREMENTO SALARIAL

Se establece un incremento salarial que será aplicado individualmente a cada trabajador, y que para el año 1.989 figura en el Anexo II, de acuerdo con la siguiente tabla:

1.989	1.990	1.991	1.992
4,5 %	3,- %	3,- %	3,- %

Se establece un complemento de productividad para todo el personal sujeto al presente Convenio, consistente en una cantidad que no puede exceder en ningún caso del 1,3 % del total de sueldos y salarios de la Empresa durante el año 1.989.

El complemento de productividad, para los años 1.990, 91 y 92, se calculará en función de los Presupuestos previstos para cada ejercicio y se negociarán durante el 1er semestre de cada año, con un tope máximo de 1,5 %.

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

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

Artículo 22.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Se acuerda una cláusula de revisión salarial durante la vigencia del presente Convenio en los siguientes porcentajes, siempre que el I.P.C. supere los mismos.

1.989	1.990	1.991	1.992
5,-	4,-	3,-	3,-

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

Artículo 23.- PLUS NOCTURNO

El personal que trabaja entre las 23 y las 7 horas, y en alta el 31 de Diciembre de cada año, tendrá la retribución de 150.- Ptas/hora, nocturna trabajada, cuyos valores cubren el incremento del 25 % previsto en el Artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- PLUS FESTIVO

El personal que trabaja a turnos rotativos, en alta el 31 Diciembre del año anterior, percibirá un plus equivalente a 11.000,- Ptas. anuales repartidas en 12 mensualidades.

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

Artículo 25.- PLUS PRESENCIA Y PUNTUALIDAD

A partir del 1 de Enero de 1.990, se crea un plus de presencia y puntualidad cuya cuantía será del 0,5 % de la masa salarial, cuyas normas de aplicación se negociarán antes del 31 de Diciembre del año en curso.

Artículo 26.- QUEBRANTO DE MONEDA, RECUEMTO Y CONTEO

Los Cobradores de Pasaje percibirán un Plus por las diferencias debidas a posibles errores en sus liquidaciones, consistente en una percepción cifrada en 140 pesetas por día trabajado, en la que también se incluye el tiempo empleado en acudir a su enclave de trabajo (Cabina de Pasaje) y en efectuar la ordenación de documentos y las liquidaciones correspondientes a la jornada, que procurará efectuar fuera del puesto de trabajo, en donde ha de atender debidamente al usuario.

Artículo 27.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se acuerda la realización de horas extraordinarias solo en casos de fuerza mayor y estructurales.

- 1.- Casos de fuerza mayor, tales como las de prevenir o reparar daños, siniestros u otras causas extraordinarias y urgentes imprevistas o previstas inevitables.
- 2.- Horas extraordinarias estructurales, que se realizarán en periodos punta de producción o en la explotación por ausencia o tardanza imprevista en el cambio de turnos o en otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

En este capítulo cabe reseñar que la prestación de las horas extraordinarias que le sean indicadas por la Empresa dentro de los límites máximos que se establecen en el

Artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán obligatorias, sin que se tengan en cuenta dichos límites en las circunstancias reseñadas en el punto 1. de este Artículo.

Las 30 primeras horas extraordinarias para el año 1.989 serán retribuidas a razón de 1.987,- Ptas/hora. En años sucesivos el tope máximo de horas extras retribuidas no podrá superar las 60 horas que serán abonadas según la legislación vigente.

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

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

Artículo 28.- CONDICIONES DE PAGO DEL SALARIO

Las retenciones correspondientes a las dieciséis Pagas Anuales serán por cuenta del trabajador, anotadas en la Hoja de Salario, que será entregada dentro del mes siguiente al del percibo de haberes.

El pago de las retribuciones se efectuará mediante Transferencia Bancaria, en Cuenta Corriente o Libreta de Ahorros a nombre de cada trabajador, en la Entidad concretada por éste.

No obstante el párrafo anterior, la Empresa se reserva el derecho a efectuar el pago de Haberes por medio de Talón Bancario o en metálico cuando por circunstancias especiales que han de conocer los Representantes de los Trabajadores, así resulte aconsejable.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 29.- COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

De conformidad con la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9/3/1.971, se constituye un Comité encargado de encauzar esta materia en la Empresa, y basándose en la forma y número que dispone el Decreto 432/1.971 de 11 de Marzo y en la Ordenanza Laboral del Sector del Transporte.

El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo estará compuesto por un Presidente, elegido por la Dirección de la Empresa, el Técnico más especializado en Seguridad e Higiene en el Trabajo, dos Trabajadores de las Categorías Profesionales o de Oficio y un Secretario con Voz y Voto, elegido por la Empresa de entre los Administrativos de la misma.

Artículo 30.- FUNCIONES DEL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Serán funciones del Comité las de promover en el seno de la Empresa y en todas las zonas de trabajo de la misma la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguri-

dad e Higiene en el Trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Sanidad y Consumo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

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

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

Artículo 31.- RECONOCIMIENTO MEDICO

Se realizará un Reconocimiento Médico cada dos años para todo el personal, y si se justifica la necesidad, anualmente.

Artículo 32.- TRANSPORTE DEL PERSONAL

La Empresa facilitará a los trabajadores el medio de transporte desde las Capitales de León y Oviedo a sus respectivos Centros de Trabajo de la Autopista.

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

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

Artículo 33.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

Si a un trabajador le fuera retirado por la Autoridad competente el Permiso de Conducir por un periodo no superior a tres meses, la Empresa le destinará al Puesto de Trabajo que mejor se adapte a sus condiciones, renunciando ésta a la facultad de rescindir su Contrato.

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

CAPITULO VI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Toda infracción en cualquiera de sus grados se estará a lo que dispone la legislación vigente.

Todas las faltas que el trabajador cometiere, calificadas como muy graves, graves o menos graves, deberán ser comunicadas oportunamente por escrito al trabajador.

De todo ello se dará cuenta al Comité de Empresa.

CAPITULO VII

ASPECTOS SINDICALES

Artículo 35.- REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL SENO DE LA EMPRESA

El Comité de Empresa, Organismo Representativo de los Trabajadores, está formado por nueve componentes: - Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. - De tal forma que la defensa y ejercicio de los derechos de los trabajadores en la Empresa, corresponde a las siguientes personas y Organos establecidos:

- COMITE DE EMPRESA CONJUNTO
- COMITE DE EMPRESA
- DELEGADOS DE PERSONAL
- ASAMBLEAS DE ZONA
- ASAMBLEAS GENERALES DE LA EMPRESA

Artículo 36.- COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA CONJUNTO

La actuación y atribuciones del Comité de Empresa conjunto están contenidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre "Competencias del Comité de Empresa".

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

Este Comité intervendrá para emitir informes previos acerca de concesiones sociales, tales como Préstamos y Becas.

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

Artículo 37.- GARANTIAS

Los Delegados de personal, el Comité de Empresa y el Comité de Empresa Conjunto, como Representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

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

b) Tendrán garantías de no ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio y en el periodo de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato - salvo en el caso de que finalice por revocación o dimisión -

cuando el despido o sanción se fundamente en actuaciones delegadas en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

Artículo 38.- CAPACIDAD LEGAL Y SÍGILLO PROFESIONAL DEL COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO

El Artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores define tanto la capacidad colegiada de obrar y ejercer en temas administrativos y judiciales del Comité de Empresa Conjunto, lo que así fué ratificado por la totalidad de los Delegados de Personal, componentes del mismo en todo el ámbito de actuación y competencias definidas tanto en el propio Estatuto de los Trabajadores como en el presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 39.- CREDITO DE HORAS

Los Representantes de los Trabajadores podrán disponer de un Crédito de Horas no superior a veinte mensuales, que no obstante se podrán variar por exceso cuando la trascendencia de los temas a tratar, lo aconseje expresamente, y se cuente con la aprobación de una mayoría actuante o que esa necesidad de tiempo no perjudique a la organización del trabajo.

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

Las Horas de Crédito Sindical o de Representatividad podrán acumularse en uno o varios Representantes, siempre que medie aviso remitido a la Empresa, tras el acuerdo del Comité de Empresa.

Artículo 40.- ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES

Los Representantes Legales de los Trabajadores tanto los Delegados de Personal como el Comité de Empresa y el Comité de Empresa Conjunto, tendrán derecho a convocar asambleas de trabajadores, tanto por Centros de Trabajo, como por zonas o asamblea general en los términos y con los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores en su TÍTULO II, Capítulo Segundo y Artículo 77, 78, 79 y 80, sin perjuicio de que también un tercio de los trabajadores de la plantilla lo soliciten oportunamente. Los convocantes serán responsables de cuanto suceda en la Asamblea.

Artículo 41.- LOCALES Y TABLÓN DE ANUNCIOS

La Empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades socio-laborales y de representación y comunicarse con los trabajadores.

La Empresa ha de disponer de un Tablón de Anuncios en cada Centro de Trabajo. Los comunicados e información que tengan este carácter sociolaboral y de competencia de los representantes legales deberán de ir firmados por éstos, por lo que se responsabilizarán del contenido de los mismos.

Artículo 42.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

Los gastos de desplazamiento de los componentes del Comité de Empresa Conjunto, para celebrar reuniones, la asistencia a Asambleas fuera de su demarcación laboral, serán sufragados por la Empresa.

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

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

Artículo 43.- CUOTA SINDICAL

El trabajador afiliado a una Central Sindical remitirá a la Dirección un escrito en el que indicará la orden de descuento así como la Central Sindical o Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota, si así lo deseara.

ANEXO I - CATEGORÍAS PROFESIONALES

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| - TITULADO SUPERIOR | - OFICIAL DE CONTROL DE PEAJE |
| - TITULADO MEDIO | - COBRADOR DE PEAJE |
| - JEFE DE 1ª | - AUXILIAR ADMINISTRATIVO |
| - JEFE DE 2ª | - AUXILIAR DE LABORATORIO |
| - TOPOGRAFO | - CALCADOR |
| - ENCARGADO | - OFICIAL DE 1ª CONDUCTOR |
| - AYUDANTE | - OFICIAL DE 2ª CONDUCTOR |
| - DELINEANTE | - OFICIAL DE 1ª ELECTRICISTA |
| - PROGRAMADOR | - OFICIAL DE 2ª ELECTRICISTA |
| - OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª | - AYUDANTE DE OFICIO |
| - OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª | - ALMACENERO |
| - COORDINADOR DE COMUNICACIONES | - PEON |
| - OPERADOR | |

ANEXO II

SUELDO CONVENIO AÑO 1.989

CATEGORIA	DEVENGO	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL D	NIVEL E	NIVEL F	NIVEL G
TITULADO SUPERIOR	MENSUAL	199.968	189.780	189.780	161.499	154.803		
	ANUAL	3.199.488	3.036.480	3.036.480	2.583.984	2.476.848		
TITULADO MEDIO	MENSUAL	176.341	159.533	148.999	148.999	143.197	132.643	111.953
	ANUAL	2.821.456	2.552.528	2.383.984	2.383.984	2.291.152	2.122.288	1.791.248
JEFE DE 1ª	MENSUAL	148.999	143.197	137.922				
	ANUAL	2.383.984	2.291.152	2.206.752				
JEFE DE 2ª	MENSUAL	111.953						
	ANUAL	1.791.248						
TOPOGRAFO	MENSUAL	112.906	102.000					
	ANUAL	1.806.496	1.632.000					
ENCARGADO	MENSUAL	117.018	105.152					
	ANUAL	1.872.288	1.682.432					
AYUDANTE	MENSUAL	137.922	117.018					
	ANUAL	2.206.752	1.872.288					
DELINEANTE	MENSUAL	110.196						
	ANUAL	1.763.136						
PROGRAMADOR	MENSUAL	119.077						
	ANUAL	1.905.232						
OFICIAL ADMIVO. 1ª	MENSUAL	111.953	108.441	101.064				
	ANUAL	1.791.248	1.735.056	1.617.024				
OFICIAL ADMIVO. 2ª	MENSUAL	106.514	103.791	103.791	101.064	101.064	99.560	94.923
	ANUAL	1.704.224	1.660.656	1.660.656	1.617.024	1.617.024	1.592.960	1.518.768
COORDINAD. COMUNIC.	MENSUAL	105.310	102.585	92.253				
	ANUAL	1.684.960	1.641.360	1.476.048				
OPERADOR	MENSUAL	110.196	103.791	102.585				
	ANUAL	1.763.136	1.660.656	1.641.360				
OF. CONTROL DE PEAJE	MENSUAL	102.585						
	ANUAL	1.641.360						
COBRADOR DE PEAJE	MENSUAL	92.253	88.263					
	ANUAL	1.476.048	1.412.208					
AUXILIAR ADMINISTR.	MENSUAL	108.893	97.230	94.923				
	ANUAL	1.742.288	1.555.680	1.518.768				
CALCADOR	MENSUAL	94.923						
	ANUAL	1.518.768						
OFICIAL 1ª CONDUCTOR	MENSUAL	102.584	102.584	101.065	99.860			
	ANUAL	1.641.344	1.641.344	1.617.040	1.597.760			
OFICIAL 2ª CONDUCTOR	MENSUAL	-	-	-	-			
	ANUAL							
OFIC.1ª ELECTRICISTA	MENSUAL	101.065						
	ANUAL	1.617.040						
OFIC.2ª ELECTRICISTA	MENSUAL	99.848						
	ANUAL	1.597.568						
AYUDANTE DE OFICIO	MENSUAL	93.694						
	ANUAL	1.499.104						
ALMACENERO	MENSUAL	105.838	92.619	91.605				
	ANUAL	1.693.408	1.481.904	1.465.680				
PEON	MENSUAL	87.712	83.919					
	ANUAL	1.403.392	1.342.704					

ANEXO III
TABLA ANTIGÜEDAD
IMPORTES BRUTOS POR PAGA

CATEGORIAS	BIENIO	QUINQUENIO
Titulado Superior	1.463	6.926
Titulado Medio	1.211	6.422
Jefe 1ª	3.072	6.144
Jefe Area)		
Encargado)		
Delineante)		
Programador)		
Of. Admvo.)	1.790	5.580
Topógrafo)		
Ayudante O.P.)		
Coord. Comun 1ª)		
Almacenero 1ª)		
Of. 1ª Oficio)		
Of. 2ª Oficio)		
Of. Control Peaje)		
Operador)		
Coord. Comunicac.)		
Calcedor)	1.723	5.446
Auxil. Advo.)		
Ayta. Oficio)		
C. Peaje)		
Almacenero)		
P. O.)		

29531 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 545/89, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por doña Marina Alameda Moreno y otros, funcionarios de la Seguridad Social, destinados en los Servicios Centrales del Instituto Nacional de los Servicios Centrales, el recurso contencioso-administrativo número 545/89, contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 4 de diciembre de 1987.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 28 de noviembre de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

29532 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1.134/89, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Sexta) se ha interpuesto por el Procurador de los Tribunales don Isacio Calleja García, en nombre y representación de don Horacio Calvo Tierno y otros, funcionarios de la Seguridad Social, el recurso contencioso-administrativo número 1.134/89, sobre solicitud de reconocimiento de antigüedad como funcionarios del Cuerpo Administrativo de la Seguridad Social desde 1 de abril de 1983.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 28 de noviembre de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

29533 RESOLUCION de 30 de noviembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Europcar IB, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Europcar IB, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de junio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 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, 30 de noviembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro Lopez.

CONVENIO COLECTIVO EUROPCAR IB, S. A.
AÑO 1989/1990

CAPITULO I

ARTICULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros que se hallen en todo el territorio nacional, entendiéndose por tales, cualquier localidad, aeropuerto, garage, aparcamiento, taller, dependencia administrativa o mostrador de alquiler de vehículos, es decir, a cualquier lugar a que se extienda la actividad de la empresa.

ARTICULO 2º.- AMBITO PERSONAL

Afecta el presente convenio a todos los trabajadores en plantilla cuyas características y categorías se relacionan en el artículo veintisiete.

Si por cualquier circunstancia fuese contratado un trabajador cuyas funciones no estuvieran recogidas en dicho artículo, se reunirá de inmediato una comisión, paritaria compuesta por la comisión negociadora.

Los trabajadores que hayan sido contratados temporalmente por la empresa, tendrán preferencia, desde la entrada en vigor del presente convenio a ocupar un puesto de trabajo, ya sea temporal o fijo en plantilla en la misma, cuando se produzcan nuevas contrataciones.

La empresa se compromete a no sustituir trabajadores eventuales ya acogidos a convenio por otro de nueva incorporación, una vez superado el periodo de prueba de tres meses.

ARTICULO 3º.- AMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será de dos años en su aspecto económico, permaneciendo su carácter anual en el aspecto social; comenzando su vigencia el 1