



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS



<b>SUSCRIPCION</b> Anual ..... 8.745 ptas. Semestral ..... 5.035 ptas. Trimestral ..... 2.915 ptas. Ayuntamientos ..... 6.360 ptas.		<b>SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS</b>  <i>Dtor.:</i> Diputado Ponente, D. Romualdo Pino Rojo  <b>ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL</b>  Ejemplar: 100 pesetas      De años anteriores: 200 pesetas	<b>INSERCCIONES</b> 180 ptas. por línea (DIN A-4) 120 ptas. por línea (cuartilla) 3.000 ptas. mínimo Pagos adelantados
<b>FRANQUEO CONCERTADO</b> Núm. 09/2			Depósito Legal: BU - 1 - 1958
<b>Año 1992</b>		<b>Lunes 19 de octubre</b>	<b>Número 198</b>

### DIPUTACION PROVINCIAL

#### PLANES PROVINCIALES

La Comisión de Gobierno de esta Corporación Provincial, en sesión celebrada el día 15 de octubre del actual, adoptó el acuerdo de aprobar inicialmente los siguientes proyectos:

	<i>Pesetas</i>
- Acondicionamiento y mejora Ctra. de C-629 por Barriosuso a BU-5410 en Céspedes ....	31.989.001
- Acondicionamiento y mejora de firme en el Camino Vecinal BU-V-5243, de N-623, en Escalada por Pesquera a C-629 .....	99.505.681
- Ensanche y mejora del pavimento en el C. V. BU-V-5615 de La Quintana de Rueda, por Villacanes a Villarcayo .....	10.697.474
- Acondicionamiento de firme bituminoso en el Camino Vecinal BU-V-5433 de Villasana de Mena a Cadagua .....	35.192.598

Dichos proyectos se someten a información pública por término de ocho días, a contar del siguiente al de la publicación, a fin de que puedan formularse reclamaciones contra los mismos, entendiéndose definitivamente aprobados, si en el referido período no se formulare reclamación alguna.

Burgos, 15 de octubre de 1992. - El Presidente, Vicente Orden Vigarra. - El Secretario, Julián Agut Fernández-Villa.

### PROVIDENCIAS JUDICIALES

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número ocho

*Notificación de sentencia*

En virtud de lo acordado por providencia de esta fecha, recaída en los autos de juicio de menor cuantía número 395/91, se notifica a los demandados rebeldes Hermanos López Exclusivas, S. L., la sentencia, dictada en los mismos, cuyo encabezamiento y parte dispositiva dicen como sigue:

Sentencia. - En la ciudad de Burgos, a 24 de marzo de 1992. Vistos por el Ilmo. Sr. D. Pablo Liarena Conde, Magistrado-Jefe del Juzgado de Primera Instancia número ocho, los presentes autos de menor cuantía número 395/91, como pieza separada del juicio ejecutivo número 197/91, sobre tercería de dominio seguido a instancia de Interleasing, S. A., representada por la Procuradora doña Elena Cobo de Guzmán y Pisón, asistida del Letrado D. Mariano Martínez de Simón Noreña, contra Laztex, S. L., representada por el Procurador señor Pérez Iglesias, asistido de la Letrada señora Pérez de la Fuente y contra

Hermanos López Exclusivas, S. L., en situación procesal de rebeldía

Fallo: Que debiendo estimar como estimo plenamente la demanda interpuesta por la sociedad Interleasing, S. A., representando por la Procuradora doña Elena Cobo de Guzmán y Pisón, contra las Sociedades Laztex, S. L. y Hermanos López Exclusivas, S. L., debo declarar y declarar que el vehículo Mercedes Benz 190, matrícula BU-1366-M, embargado a la entidad Hermanos López Exclusivas, S. L., en el juicio ejecutivo 197/91, de los de este Juzgado y del que es pieza separada la presente causa, es propiedad en exclusivo dominio de la entidad Interleasing, S. A., siendo ello razón para dejar sin efecto el embargo trabado sobre dicho bien y abstenerse de dirigirse ejecución contra él. Todo ello condenando como condeno a la parte demandada a pasar por ello y a la Sociedad Hermanos López Exclusivas, S. L., al pago de las costas procesales causadas en la tramitación de la presente pieza.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndolas saber que contra la misma podrán interponer recurso de apelación en el plazo de cinco días y del que en su caso conocerá la Audiencia Provincial. Remítase testimonio de la presente resolución, una vez firme al juicio ejecutivo del que trae causa para su efectivo cumplimiento. Así, por esta mi sentencia, que se unirá al legajo de las de su clase y por certificación a los autos de su razón, juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación a los demandados rebeldes Hermanos López Exclusivas, S. L., expido el presente en Burgos, a 17 de septiembre de 1992. - La Secretario (ilegible).

7235.-7.020

### ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 28 de mayo de 1992 de la Dirección Provincial de trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «AMVISA», de Burgos, C/c. 0900032.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «AMVISA», C/c. 0900032, suscrito por la Dirección de la misma y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores el día 14 de mayo de 1992 y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, con fecha 26 de mayo de 1992.

Esta Dirección Provincial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

2.º Notificar este acuerdo a la comisión negociadora.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 28 de mayo de 1992. - La Directora Provincial de trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

## Convenio Colectivo de la Empresa «Aplicaciones Mecánicas y Válvulas Industriales, S. A. (AMVISA)»

### CAPITULO I

#### *Ambito de aplicación personal y territorial*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa «Aplicaciones Mecánicas y Válvulas Industriales, S. A.», en anagrama AMVISA y los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a la misma y que desempeñen sus funciones en el centro de trabajo de Burgos, con excepción de los siguientes mandos: Director Administrativo y Financiero, Director de Fábrica, Jefe de Aprovisionamientos, Jefe de Garantía de Calidad, Jefe de Productos Acabados, Jefe de Contabilidad, Jefe de Proyectos, Jefe de Mecanización, Jefe de Telemandos y Jefe de Oficina Técnica.

Debe crearse nuevas categorías similares, se acordará su exclusión del presente Convenio, entre la Dirección, el Comité de Empresa y el interesado.

### CAPITULO II

#### *Ambito temporal*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, a partir del 1 de enero de 1992, finalizando, por tanto, el 31 de diciembre de 1994, siendo prorrogable, tácitamente, mientras no se haya llegado a un acuerdo en las negociaciones de un próximo Convenio.

Ambas partes están de acuerdo en que, para iniciar las negociaciones, con vistas a la firma de un nuevo Convenio, éste deberá ser denunciado dos meses antes de la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

### CAPITULO III

#### *Vinculación a la totalidad*

Las cláusulas contenidas en este Convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que cualquiera de ellas carecería de validez, si el Convenio no fuera aprobado en su totalidad, debiendo, en este último caso, reconsiderarse su contenido totalmente.

### CAPITULO IV

#### *Compensación y absorción*

Si alguno de los artículos del presente Convenio fuese mejorado favorablemente para el trabajador, por alguna disposición legal o Convenio Provincial, automáticamente este artículo quedaría modificado en la parte que fuese más favorable y esta parte se regiría por la nueva disposición o Convenio.

Este capítulo queda suspendido durante la vigencia del presente Convenio en lo relativo a aspectos salariales, entrando en vigor nuevamente el 1 de enero de 1995.

### CAPITULO V

#### *Retribuciones salariales*

##### Artículo 1.º - *Aumentos salariales.*

A partir del 1 de enero de cada año, la Empresa aumentará el cien por cien del I. P. C. (Índice de Precios al Consumo), previsto oficial, sobre la masa salarial base. De no existir I. P. C. oficial se negociará por ambas partes. Se entenderá como masa salarial base la suma de los salarios base de todos los trabajadores fijos, en el momento de efectuar los cálculos y que estén incluidos en este Convenio.

##### Art. 2.º - *Revisiones salariales.*

Salvo otros acuerdos, por ambas partes, si el I. P. C. previsto oficial o negociado y el I. P. C. real en diciembre del mismo año, sufre una variación a más, será aumentada la diferencia, sobre la masa salarial base del año anterior, con carácter retroactivo desde el 1 de enero. Si esta variación fuese inferior al 0,2 no habrá revisión de salario.

##### Art. 3.º - *Forma de aumento.*

El tanto por ciento aumentado sobre la masa salarial base, se incrementará en cada salario de los trabajadores fijos. La forma de aumento será lineal, porcentual o mixta, según el acuerdo que tome la comisión negociadora.

La tabla salarial que figura en el anexo número 4, corresponde a los salarios de los trabajadores fijos en la fecha de la firma del Convenio y, en ningún caso, será vinculante en el supuesto de nuevos contratos, o cambios de categorías. Esta tabla será revisada anualmente añadiendo, si es necesario, los de nueva creación.

##### Art. 4.º - *Aumento lineal en jornada parcial.*

En caso de aumento lineal, a los trabajadores con jornada parcial se les abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

##### Art. 5.º - *Salarios trabajadores eventuales.*

El salario base de los trabajadores eventuales será el mismo que el de los trabajadores fijos, en sus respectivas categorías.

##### Art. 6.º - *Aumento en complementos salariales.*

Independientemente de todo lo expuesto con anterioridad, cada trabajador tendrá un aumento en sus complementos salariales (antigüedad, primas, etc.), en el mismo tanto por cien en que le sea incrementado su salario base o de la forma y manera que, en ciertos casos, especifique el presente Convenio o determinen las leyes vigentes.

##### Art. 7.º - *Aumentos reflejados.*

Mientras tenga vigencia este Convenio, los aumentos de sueldo, de cada año, se reflejarán en el anexo número 1 de este; por tanto, este anexo será renovable, cada año, dentro de las normas acordadas para temas salariales.

##### Art. 8.º - *Relación salarios horas.*

Los salarios no guardan relación con las horas efectivas de trabajo, sólo la estrictamente necesaria para efectuar los cálculos oportunos, de tal forma que, el salario permanecerá invariable en su totalidad, aunque, por disposición legal o mutuo acuerdo, entre Empresa y trabajadores, fuesen acordados nuevos horarios. Se exceptúan los acuerdos que, en caso de crisis, se tomen entre Empresa, trabajadores y autoridad laboral.

### CAPITULO VI

#### *Complementos salariales*

##### Art. 1.º - *Antigüedad.*

Este complemento se percibirá por cuatrienios, siendo la cuantía de cada uno de ellos del cinco por ciento (5%), sobre el salario base, evolucionando en la misma proporción que los nuevos salarios. Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero, si se cumplieren en el primer semestre y a partir del 1 de julio, si fuese en el segundo semestre.

##### Art. 2.º - *Pagas extraordinarias.*

La Empresa pagará tres pagas extraordinarias a todos los trabajadores, siendo cada una de ellas de una mensualidad del salario bruto del año en curso, es decir, salario base, más antigüedad y más las primas correspondientes. Estas pagas se harán efectivas: el 15 de abril, el 15 de julio y el 15 de diciembre o los anteriores, si alguno de estos días fuesen festivos.

##### Art. 3.º - *Periodos de liquidación.*

Los periodos de liquidación de las pagas extraordinarias, serán:

a) Paga de abril: del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año en curso.

b) Pagas de julio y diciembre: según la legislación vigente.

##### Art. 4.º - *Prima de producción.*

En base al sistema de producción establecido actualmente, la Empresa pagará una prima de producción anual, a repartir entre los trabajadores fijos en Convenio, en la forma siguiente:

a) Para el año 1992 (a percibir en 1993):

Sobre la producción realizada en Burgos, se aplicará el siguiente baremo:

- De 1.050.000.000 a 1.325.000.000, el 0,50% sobre el exceso de 1.050.000.000.

- De 1.325.000.001 a 1.600.000.000, el 1% sobre el exceso de 1.050.000.000.

- De 1.600.000.001 a 1.900.000.000, el 2% sobre el exceso de 1.050.000.000.

- A partir de 1.900.000.001, el 2,25% sobre el exceso de 1.050.000.000.

b) Para el año 1993 y sucesivos, los topes establecidos se incrementarán en el mismo porcentaje que se hayan revisado los salarios.

para ese mismo año. Del 15 de octubre al 15 de noviembre de cada año se realizará un seguimiento de la producción, con relación a los topes establecidos.

c) El reparto de la prima de producción anual será lineal, excepto a los trabajadores con jornada parcial, que se les abonará la parte proporcional a su jornada.

d) La percepción de esta prima se producirá durante el mes de marzo de cada año.

#### Art. 5.<sup>º</sup> - *Primas de penosidad.*

Los trabajadores que realicen labores en la radial o lijadora, tendrán un incremento, sobre su salario base, del 20% en concepto de penosidad.

#### Art. 6.<sup>º</sup> - *Primas de toxicidad.*

A todo trabajador que tenga que efectuar su trabajo en la soldadura en bronce, la Empresa le dará un litro de leche, para contrarrestar la posible toxicidad.

#### Art. 7.<sup>º</sup> - *Asistencia técnica.*

El personal encuadrado en Agente Técnico Post-Venta, por sus condiciones de trabajo, tienen un acuerdo especial pactado con la Empresa. Este acuerdo está especificado, íntegramente, en el anexo 2 y forma parte íntegra de este Convenio.

#### Art. 8.<sup>º</sup> - *Trabajos fuera de la Empresa.*

Los trabajadores que presten sus servicios en fábrica, cuando por necesidades de la Empresa tengan que realizar trabajos fuera de ella, se les aplicará el acuerdo pactado para Agente Técnico Post-Venta, anexo número 2 o según pacten con anterioridad a la asistencia. Empresa y trabajador. Este pacto tendrá que ser superior al que rige para Agente Técnico Post-Venta.

#### Art. 9.<sup>º</sup> - *Salarios con enfermedad o accidente.*

Cobro de los salarios en caso de enfermedad o accidente. Con relación al cobro de salarios en los casos de enfermedad y accidente, se seguirá percibiendo como se ha hecho hasta el presente, es decir, el 100% del salario total.

### CAPITULO VII

#### *Horas extraordinarias*

Como regla general, no se realizarán horas extraordinarias, salvo que circunstancias excepcionales lo requieran.

#### Art. 1.<sup>º</sup> - *Notificación.*

Cuando las circunstancias obliguen a la realización de horas extraordinarias, la Empresa, previamente, notificará al Comité de Empresa la necesidad de realización de las mismas, las causas que las motivan y las personas asignadas para efectuarlas.

#### Art. 2.<sup>º</sup> - *Cálculo.*

Siempre que se cumplan las normas vigentes al respecto, las horas extraordinarias se abonarán como sigue:

##### a) En días laborables:

- Las tres primera horas extraordinarias, de cada día, con un incremento del 75%, sobre la hora normal.

- El resto de horas extraordinarias, de cada día, con un incremento del 100%, sobre la hora normal.

- Todas las horas extraordinarias realizadas en días no laborales, tendrán un incremento del 100%, sobre la hora normal.

Cálculo de una hora normal:

$$\frac{\text{Salario anual}}{\text{Horas Efectivas}} = \text{Hora Normal}$$

#### Art. 3.<sup>º</sup> - *Forma de pago.*

El personal que realice horas extraordinarias podrá optar entre cobrarlas en efectivo o en el tiempo equivalente a su valoración económica.

### CAPITULO VIII

#### *Jornada laboral*

Art. 1.<sup>º</sup> - A partir de la fecha quedan establecidas en esta Empresa 1.736 horas efectivas de trabajo máximas al año.

#### Art. 2.<sup>º</sup> - *Horario de trabajo.*

Teniendo en cuenta el punto anterior y mientras no se rebase el tope máximo de horas anuales, la jornada laboral será de ocho horas, de 7 a 15 horas, con una pausa de 15 minutos, de 10,30 a 10,45 horas, para bocadillo, todos los días laborables.

#### Art. 3.<sup>º</sup> - *Horario de turnos.*

Para los turnos establecidos en fábrica, el horario será de 6 a 14 horas y de 14 a 22 horas, respectivamente cada turno, con una pausa de 30 minutos, para bocadillo, de 9 a 9,30 horas, para el turno de 6 a 14 horas y de 18,30 a 19 horas, para el turno de 14 a 22 horas, considerando este tiempo igual que los 15 minutos de la jornada normal, o sea; como trabajo efectivo.

#### Art. 4.<sup>º</sup> - *Días laborales.*

Se consideran días no laborales sábados y domingos y todos los demás días señalados por la autoridad laboral u organismos competentes, para la ciudad de Burgos. No obstante, a pesar de lo anteriormente expuesto y previo acuerdo entre las partes, algunos sábados del año podrán ser declarados laborales cuando, en la misma proporción, otros días laborables se declaren como no laborales.

#### Art. 5.<sup>º</sup> - *Puentes.*

Cada año la Empresa concederá todos los puentes solicitados por el Comité de Empresa, previa consulta a todos los trabajadores.

#### Art. 6.<sup>º</sup> - *Calendario laboral.*

Dentro de las normas pactadas sobre esta materia, cada año se confeccionará un calendario laboral, que será reflejado en el anexo número 3 de este Convenio.

### CAPITULO IX

#### *Vacaciones*

Art. 1.<sup>º</sup> - Todos los trabajadores disfrutarán, anualmente, vacaciones en la forma señalada en los artículos siguientes:

#### Art. 2.<sup>º</sup> - *Vacaciones estivales.*

Veintitrés días laborales, preferentemente en verano o según acuerdo entre el trabajador y la Empresa. En caso de desacuerdo se registrará por lo previsto en las leyes.

#### Art. 3.<sup>º</sup> - *Vacaciones navideñas.*

Los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 1 de enero, ambos inclusive.

### CAPITULO X

#### *Permisos*

Art. 1.<sup>º</sup> - Todos los trabajadores tendrán derecho a los permisos siguientes:

#### Art. 2.<sup>º</sup> - *Permisos retribuidos.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a permiso retribuido, como si asistiesen al trabajo, por las siguientes causas y con la duración señalada en los apartados siguientes:

#### Art. 3.<sup>º</sup> - *Permisos por fallecimientos.*

Tres días laborales en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, padres políticos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

#### Art. 4.<sup>º</sup> - *Permisos por enfermedad.*

Tres días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos y abuelos del trabajador. Además, si la Empresa considera que la gravedad del caso lo requiere, aumentará estos días en las mismas condiciones que los del apartado anterior.

#### Art. 5.<sup>º</sup> - *Otros permisos retribuidos.*

Los permisos por enfermedad o fallecimiento de parientes consanguíneos o por afinidad, que no se contemplan en los dos apartados anteriores, se registrarán conforme a la legislación vigente, en el momento de la solicitud del permiso.

#### Art. 6.<sup>º</sup> - *Incrementos.*

Los permisos de los artículos 3.<sup>º</sup> y 4.<sup>º</sup> serán incrementados en dos días naturales más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

#### Art. 7.<sup>º</sup> - *Nacimientos.*

Tres días laborales por alumbramiento de la esposa.

#### Art. 8.<sup>º</sup> - *Absorción.*

Los permisos del artículo 7.<sup>º</sup> no serán absorbidos por los días de vacaciones, ni por ningún otro permiso.

#### Art. 9.<sup>º</sup> - *Consulta médica.*

La Empresa concederá el permiso necesario o transportará a los trabajadores para consulta médica. La Empresa dispondrá de transporte para todos los trabajadores en casos urgentes.

#### Art. 10. - *Asambleas.*

El Comité podrá convocar en asamblea a los trabajadores, dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de ocho horas anuales. En cada asamblea se procurará ponerse de acuerdo con la Dirección, a fin de interrumpir el mínimo posible la producción.

#### Art. 11. - *Permisos del Comité.*

Cada uno de los miembros del Comité tiene concedidas, para sus reuniones, veinte horas mensuales, dentro de la jornada y a cuenta de la Empresa, acumulables, mes a mes, hasta un máximo de cuarenta horas. El tiempo empleado en reuniones con la Dirección o cuando el Comité tenga que acudir a convocatorias provinciales, no se contabilizará.

**Art. 12. - Descuentos por permisos no retribuidos.**

Los permisos no retribuidos concedidos por la Empresa y las faltas injustificadas, se descontarán según la siguiente fórmula:

Salario Anual

$$\frac{\text{N.º de horas efectivas de trabajo del año en curso}}{\text{N.º de horas efectivas de trabajo del año en curso}} = \text{Salario hora}$$

(Se excluyen cargas familiares o similares que realmente no abona la Empresa y lo que pueda abonarse por otros conceptos no fijos).

**Art. 13. - Recuperaciones.**

No obstante lo anterior, la Empresa concederá la recuperación de estos permisos, siempre que el trabajador lo solicite.

**Art. 14. - Cálculos.**

Se considerará salario anual, para efectuar todos los cálculos de este Convenio, el salario base más los complementos de antigüedad más las primas fijas mensuales.

**CAPITULO XI***Sanciones y retrasos***Art. 1.º - Descuentos por sanción.**

Ambas partes acuerdan que, cuando algún trabajador sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo, el descuento del tiempo que dure la sanción se efectúe según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Mensual}}{\text{Treinta Días}} \times \text{Días de sanción}$$

**Art. 2.º - Retrasos.**

La Empresa concederá la recuperación de los retrasos, siempre que se cumplan las condiciones de los apartados siguientes:

**Art. 3.º - Mínimos.**

Que, en los trimestres naturales, los retrasos sean uno o dos, con un tiempo máximo de dos horas, en cada trimestre.

**Art. 4.º - Máximos.**

Que en ese tiempo, un trimestre, los retrasos sean tres o cuatro, con un tiempo máximo, al trimestre, de una hora y treinta minutos.

**Art. 5.º - Topes.**

Sobrepasados los topes anteriores, la Empresa descontará la totalidad de los retrasos habidos.

**Art. 6.º - Recuperaciones.**

Para la recuperación de los retrasos, la Empresa podrá acumular éstos, trimestre a trimestre, hasta un máximo de tres horas.

**Art. 7.º - Topes recuperables.**

El tope máximo, en el año, a recuperar, será de cuatro retrasos o cuatro horas. Rebasados uno de estos topes, la Empresa descontará todos los demás retrasos.

**Art. 8.º - Excepciones.**

El trabajador que, en el año, no tenga más de tres retrasos, con un tiempo inferior a una hora, la Empresa no lo descontará. Si se produjese algún retraso durante el mes de diciembre, será facultad de la Empresa descontarlo o no.

**Art. 9.º - Compromiso de recuperación.**

En contrapartida a lo anterior, el trabajador se compromete a recuperar el tiempo de los retrasos, cuando la Empresa lo estime necesario y siempre que no sea en los días considerados en este Convenio como no laborables. Este tiempo tendrá que ser recuperado, no pudiendo ser descontado de las horas extraordinarias.

**CAPITULO XII***Becas*

Art. 1.º - A todos los trabajadores que deseen ampliar sus conocimientos profesionales, en relación con su puesto de trabajo, la Empresa les concederá una beca, consistente en el 100% de los honorarios que tengan que satisfacer.

**CAPITULO XIII***Seguros*

Art. 1.º - Todos los trabajadores tendrán derecho a un seguro de vida y otro de accidentes. Para el disfrute de estos seguros se descontarán setenta y cinco pesetas mensuales, a cada trabajador. En el anexo 1 se incluye la cobertura de la póliza general.

**CAPITULO XIV***Salud laboral*

Art. 1.º - Todo trabajador tendrá derecho a una revisión médica anual lo más completa posible. Los análisis a efectuar serán los ordinarios ya

establecidos u otros acordados entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Art. 2.º - El responsable de Salud Laboral dispondrá del tiempo necesario para el cumplimiento de todas y cada una de sus funciones específicas. Este responsable será elegido mediante votación por todo el personal de la Empresa preferiblemente de entre los miembros del Comité de Empresa.

Art. 3.º - En el mes de enero, de cada año, se entregará al personal de taller dos buzos y el material necesario para su seguridad e higiene (botas, gafas, toallas, etc.) y al personal técnico y administrativo dos batas. El lavado de buzos y batas, será a cargo de la Empresa.

**CAPITULO XV***Legislación general*

Art. 1.º - Para todo lo no acordado en el presente Convenio, se estará a lo previsto en el Convenio Provincial, la Legislación General de Trabajo, en el Reglamento de Régimen Interior y en los pactos o acuerdos entre las partes económica y social, reflejados en las actas correspondientes.

**CAPITULO XVI***Participación y gestión*

Art. 1.º - El acuerdo de este Convenio conlleva una mayor participación del Comité de Empresa, en todo lo que respecta a producción, planificación, organización y asuntos socio-laborales. Con este fin se realizará una reunión mensual para tratar estos asuntos dentro de la segunda quincena de cada mes.

Art. 2.º - Para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, la Empresa deberá notificarlo al Comité de Empresa y, antes de sacarlos a concurso exterior, se ofrecerán al personal de la plantilla a través del tablón de anuncios.

**CAPITULO XVII***Inversiones*

La Empresa se compromete a poner en marcha un plan de inversiones que asegure y mejore la calidad de la producción. En este contexto, el importe comprometido para los años 1992 y 1993 asciende a 137 millones de pesetas para el primero y 50 millones para el segundo. La Empresa presentará al Comité los documentos acreditativos del cumplimiento del Plan de Inversiones definido.

**CAPITULO XVIII***Política productiva*

A partir de 1992 se incorporará al centro de producción de Burgos la gama de productos definida en el acta número 133.

**CAPITULO XIX***Organización*

Durante 1992 se pondrá en práctica un proyecto de organización y valoración de puestos de trabajo adecuado a la política productiva actual, estableciéndose el siguiente programa de implantación.

- Tres meses (marzo, abril y mayo) para la fase de análisis,
- Tres meses (junio, julio y agosto) para la definición del proyecto de organización incluyendo la asignación de puestos y funciones.
- Cuatro meses (septiembre a diciembre) para la implantación, seguimiento y adaptación.

**CAPITULO XX***Comisión paritaria*

Art. 1.º - Para la aplicación, interpretación y cumplimiento de las estipulaciones de este Convenio, se crea una comisión paritaria, compuesta por dos personas en representación de la Empresa y por dos personas representantes de los trabajadores. Esta comisión será nombrada en cada momento necesario. La referida comisión intervendrá con carácter previo ante cualquier reclamación que pudiera plantearse sobre la interpretación de las cláusulas de este Convenio, quedando expedida la vía correspondiente, una vez que, dicha comisión se haya pronunciado, no siendo vinculante el acuerdo de ésta.

**CAPITULO XXII***Aceptación*

Art. 1.º - Las partes contratantes dejan formalizado el presente Convenio Colectivo de trabajo, de la empresa «AMVISA», quedando de acuerdo en su contenido por ambas partes.

## ANEXO I

SALARIO BASE MENSUAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 1991  
POR CATEGORIAS

	Peones	Especialist.	oficial 3. <sup>a</sup>	oficial 2. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup>
A	129.683	135.624	141.578	147.517	153.462
B	131.532	137.472	143.415	149.357	155.307
C	133.331	139.525	145.469	151.408	156.537
D	135.624	141.578	147.517	153.462	159.398
					165.119
					165.320

Grupo N.º 1	Grupo N.º 2	Grupo N.º 3	Grupo N.º 4
Mínimo Máximo	Mínimo Máximo	Mínimo Máximo	Mínimo Máximo
129.683 135.624	135.624 154.184	154.184 186.969	186.969 186.969

Auxiliar Admvo.	Of. 2. <sup>a</sup> Admvo.	Técnico Org. 2. <sup>a</sup>	Técnico
Auxiliar	Auxiliar Técnico	Of. 1. <sup>a</sup> Admvo.	Delineante Proy.
Telefonista	Delineante 2. <sup>a</sup>	Delineante 1. <sup>a</sup>	Encargados
Limpieza		Inspec. Pruebas	Inspec. C. Calidad
		Ag. Téc. P.-Venta	Jefe 2. <sup>a</sup> Admvo.
		Capataz	Jefe 2. <sup>a</sup> Organiz.
			Contraemaestre
			Jefe 1. <sup>a</sup> Expedic.

A. T. S. ....	63.749
Prima por Turno: .....	836
Primas Asistencia Téc.: Disponibilidad .....	57.120
Disponibilidad .....	45.869
Desplazamiento .....	2.472
Dieta .....	4.064

Prima por Penosidad: 7%, 10% y 20% sobre salario base por días trabajados.

Prima de Toxicidad: 20% sobre salario base.

SALARIO BASE ANUAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 1991  
POR CATEGORIAS

	Peones	Especialist.	oficial 3. <sup>a</sup>	oficial 2. <sup>a</sup>	Oficial 1. <sup>a</sup>
A	1.945.245	2.034.360	2.123.670	2.212.755	2.301.930
B	1.972.980	2.062.080	2.151.225	2.240.355	2.329.605
C	1.999.965	2.092.875	2.182.035	2.271.120	2.348.055
D	2.034.360	2.123.670	2.212.755	2.301.930	2.390.970
					2.476.785
					2.479.800

Grupo N.º 1	Grupo N.º 2	Grupo N.º 3	Grupo N.º 4
Mín. Máx.	Mín. Máx.	Mín. Máx.	Mín. Máx.
1.945.245 2.034.360	2.034.360 2.312.760	2.312.760 2.804.535	2.804.535 .....

Auxiliar Admvo.	Of. 2. <sup>a</sup> Admvo.	Técnico Org. 2. <sup>a</sup>	Técnico
Auxiliar	Auxiliar Técnico	Of. 1. <sup>a</sup> Admvo.	Delineante Proy.
Telefonista	Delineante 2. <sup>a</sup>	Delineante 1. <sup>a</sup>	Encargados
Limpieza		Inspec. Pruebas	Inspec. C. Calidad
		Ag. Téc. P.-Venta	Jefe 2. <sup>a</sup> Admvo.
		Capataz	Jefe 2. <sup>a</sup> Organiz.
			Contraemaestre
			Jefe 1. <sup>a</sup> Expedic.

A. T. S. ....	956.235
---------------	---------

## POLIZAS DE SEGUROS:

## POR ACCIDENTE:

En caso de muerte: .....	5.057.000
--------------------------	-----------

En caso de invalidez: .....	2.529.000
-----------------------------	-----------

## SEGURO INDIVIDUAL DE VIDA:

Por fallecimiento: .....	2.922.150
--------------------------	-----------

Por invalidez absoluta y permanente: .....	2.922.150
--------------------------------------------	-----------

## ANEXO II

ACUERDO PACTADO ENTRE LAS PARTES SOCIAL Y ECONOMICA  
DE AMVISA

Por las condiciones especiales de trabajo que tienen los Agentes Técnicos Post-Venta, las representaciones de la Empresa y trabajadores, han creído necesario acordar lo siguiente:

1.<sup>º</sup> Este acuerdo afecta a las categorías de Agentes Técnicos Post-Venta y al resto del personal de fábrica que establece el Convenio Colectivo de AMVISA.

2.<sup>º</sup> Además de lo expresamente indicado en este acuerdo, las relaciones laborales de Empresa y trabajadores afectados, se regirán, según el Convenio Colectivo de AMVISA.

3.<sup>º</sup> Además de los salarios para su categoría en el Convenio Colectivo de fábrica, la Empresa pagará:

a) Una prima de disponibilidad, consistente en 57.120 pesetas o 45.869 pesetas mensuales, para los Agentes Técnicos Post-Venta.

b) Una prima de desplazamiento, consistente en 2.472 pesetas, cada día que esté desplazado.

c) Una dieta de 4.034 pesetas, cada día que dure el desplazamiento. Cuando durante el desplazamiento se tome solamente una de las dos comidas principales (comida de mediodía cena), se tendrá derecho solamente a media dieta.

d) El importe de los billetes de viajes, taxis y demás gastos correspondientes a medios de transporte. Cuando los desplazamientos se realicen en coche particular se pagará el kilometraje al precio oficialmente establecido en el momento del desplazamiento y demás gastos ocasionados por este motivo, como son aparcamientos, etc., excepto las multas de tráfico o aparcamiento.

e) De los gastos de estancias en hotel, solamente el alquiler de la habitación.

4.<sup>º</sup> Las primas y dietas se revisarán de la forma siguiente:

a) Prima por puesto de trabajo:

Esta prima se aumentará en el mismo porcentaje que sea aumentado el salario base.

b) Prima de desplazamiento:

Esta prima se aumentará en el mismo porcentaje que sea incrementada la masa salarial bruta.

c) Dieta:

Se aumentará en el mismo porcentaje que sea aumentado el I. P. C.

5.<sup>º</sup> Cuando un Agente Técnico Post-Venta no pueda seguir prestando sus servicios en este puesto de trabajo y sea trasladado a otro, en fábrica, se estudiará el caso particularmente.

6.<sup>º</sup> Cuando por necesidades de trabajo tengan que permanecer desplazados cualquier días, considerado como no laborable en AMVISA, descansarán, a su regreso, tantos días laborales como no laborales hayan permanecido desplazados, con un incremento del 37%. Se hace constar que, este descanso, se concede solamente por el hecho de estar desplazados, independientemente que, en esos días, estén trabajando o no. Para descansar los días que les correspondan se pondrán de acuerdo, individualmente, con la Empresa. Si no hubiese acuerdo, la Empresa estará obligada a conceder estos días antes de transcurrir tres meses desde la fecha del desplazamiento. En este punto no se podrá acordar compensación monetaria.

7.<sup>º</sup> Para las salidas de la península u otro territorio español, la Empresa pagará todos los gastos, debidamente justificados, en lugar de las dietas. No se admitirán los gastos que se produzcan por motivos distintos a los intereses de la propia responsabilidad del puesto de trabajo. La prima por desplazamiento se incrementará el 100%, mientras dure esta salida.

Cuando por necesidades del trabajo haya de permanecer un operario desplazado más de un mes en el extranjero, tendrá derecho a regresar a su domicilio y disfrutar los días que le pertenezcan, según lo acordado en el apartado 6.<sup>º</sup> del presente anexo. Transcurridos éstos se reintegrará de nuevo a su puesto de trabajo. Sin perjuicio de este derecho deberá avisar a la Dirección, antes de regresar a su domicilio y antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

8.<sup>º</sup> Como contraprestación al contenido de este acuerdo, el personal afectado estará disponible para cualquier asistencia técnica, dentro y fuera de la jornada de trabajo, ya sea en días laborales o festivos. No estarán disponibles y, por tanto, no se les requerirá para realizar ningún trabajo, durante el período de vacaciones, pero sí durante los días de descanso concedidos por anteriores desplazamientos.

9.<sup>º</sup> Cuando no haya trabajo en Asistencia Técnica, este personal estará a disposición de su jefe inmediato para los trabajos en fábrica que estime oportunos.

ANEXO IV  
CATEGORIAS Y SALARIOS BASE VIGENTES EN 1992

Categorías	Mensual	Anual	Departamento o Sección
Peón	131.532	1.972.980	Montaje, Mecanización, Mantenimiento, Pintura.
Especialista A	135.624	2.034.360	Montaje, Mecanización, Mantenimiento, Embalaje, Expediciones, Control de Calidad, Recepción Material, Caucho
Especialista B	137.472	2.062.080	
Oficial de 3.ª A	141.578	2.123.670	Taladrador, Tornero, Mandrinador, Fresador, Soldador, Control de
Oficial de 3.ª B	143.415	2.151.225	Calidad, Montador, Pintor, Caucho, Preparador.
Oficial de 3.ª C	145.469	2.182.035	
Oficial de 3.ª D	147.517	2.212.755	
Oficial de 2.ª A	147.517	2.212.755	Montador, Carpintero, Control de Calidad, Mandrinador, Preparador.
Oficial de 2.ª B	149.357	2.240.355	
Oficial de 2.ª C	151.408	2.271.120	
Oficial de 2.ª D	153.462	2.301.930	
Oficial de 1.ª A	153.462	2.301.930	Montador, Mandrinador, Tornero, Soldador, Fresador, Chófer.
Oficial de 1.ª B	155.307	2.329.605	Control de Calidad.
Oficial de 1.ª C	156.537	2.348.055	
Oficial de 1.ª D	159.398	2.390.970	
Jefe de Equipo Of. 1.ª	153.462	2.301.930	Programador, Tornero, Mantenimiento.
Jefe de Equipo Of. 1.ª	156.537	2.348.055	
Jefe de Equipo Of. 1.ª	159.398	2.390.970	
Jefe de Equipo Of. 1.ª	165.119	2.476.785	
Telefonista	135.624	2.034.360	
Of. 2.ª Administrativo	154.184	2.312.760	
Of. 2.ª Administrativo	153.462	2.301.930	
Of. 2.ª Administrativo	148.394	2.225.910	
Of. 2.ª Administrativo	143.268	2.149.020	
Of. 2.ª Administrativo	138.157	2.072.355	
Of. 2.ª administrativo	137.277	2.059.155	
Of. 2.ª Administrativo	135.624	2.034.360	
Delineante de 2.ª	139.898	2.098.470	
Delineante de 2.ª	139.840	2.097.600	
Delineante de 2.ª	138.160	2.072.400	
Téc. Org. de 2.ª	166.475	2.497.125	
Of. 1.ª Administrativo	182.505	2.737.575	
Of. 1.ª Administrativo	163.013	2.445.195	Coordinador AMRI, Coordinador AMVI.
Of. 1.ª Administrativo	155.307	2.329.605	
Of. 1.ª Administrativo	154.184	2.312.760	
Delineante de 1.ª	163.944	2.459.160	
Ag. Téc. Post-Venta	186.969	2.804.535	
Ag. Téc. Post-Venta	155.922	2.338.830	
Inspector de Pruebas	178.371	2.675.565	
Encargado	186.969	2.804.535	
Encargado	195.860	2.937.900	
Contraaestre	189.712	2.845.680	
Capataz	174.195	2.612.925	
Jefe de 2.ª Expediciones	189.712	2.845.680	
Jefe 2.ª Administrativo	224.457	3.366.855	
A. T. S. (Jornada Parcial)	63.749	956.235	

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL**

**CONVENIOS COLECTIVOS**

Resolución de 16 de junio de 1992 de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo 0900272 de la Empresa «Eurovías, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Eurovías, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.», suscrito por la Dirección de la misma y los representantes legales de los trabajadores el

el día 12-6-92 y presentado en esta Dirección Provincial completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, con fecha 12-6-92.

Esta Dirección Provincial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/88 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo: Notificar este acuerdo a la Comisión negociadora del Convenio.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, 16 de junio de 1992. - La Directora Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Elena Martínez Carqués.

## Convenio Colectivo de la Empresa «Eurovías, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.» Años 1992 y 1993

### Artículo 1.º - Objeto y ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Eurovías, Concesionaria Española de Autopistas, S. A.», y el Personal de Explotación a su servicio, y será de aplicación en los Centros de Trabajo números uno y dos que se definen en el artículo 9 del presente Convenio.

### Art. 2.º - Ambito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de plantilla del Dpto. de Explotación, cuya categoría esté incluida entre las que figuran en el anexo núm. 1.

Al personal temporal que pueda ser contratado en cualquiera de las modalidades previstas en la Legislación vigente, le será de aplicación este Convenio únicamente en lo que respecta a la duración de la jornada máxima anual y a la retribución que, para los supuestos de contratación con jornada anual inferior a la pactada en el Convenio, será proporcional al número de horas trabajadas. Respecto a los demás aspectos de su relación laboral con la Empresa, se regirán por lo establecido en su contrato laboral individual y la Legislación vigente.

### Art. 3.º - Ambito temporal.

La duración de este Convenio será de dos años, contados a partir del primero de enero de mil novecientos noventa y dos, prorrogándose tácitamente de año en año, si no se solicita la modificación de su contenido por decisión de la Dirección de la Empresa o a instancia de los Representantes de los Trabajadores, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Caso de rescisión durante el período de vigencia se volverá, a efectos de negociación, a la situación jurídica anterior a la conclusión del Convenio.

### Art. 4.º - Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, corresponderá a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y orientaciones de las disposiciones legales pertinentes.

### Art. 5.º - Compensación y absorción.

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

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

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

### Art. 6.º - Unidad del Convenio.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

### Art. 7.º - Comisión Mixta de interpretación y vigilancia.

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, se crea la Comisión Mixta que estará compuesta por D. José Luis Iruarizaga y D. Felipe Carretero, en representación de la Empresa, y D. José Luis Pinedo y D. Roberto Santamaría, en representación de los trabajadores.

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

Los componentes de la Comisión serán convocados con una antelación 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 exceptúan 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 levantará Acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la Autoridad competente, a los efectos oportunos.

### Art. 8.º - Prelación de normas.

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

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el Convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento, especialmente la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera (con carácter dispositivo) y demás disposiciones de carácter general.

### Art. 9.º - Lugar de trabajo.

La Empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, tiene agrupadas sus instalaciones y dependencias de trabajo, de acuerdo con las normas especiales aprobadas por Orden de 22 de abril de 1972, en sectores denominados «Zonas o Centros de Trabajo» y que comprenden determinadas y concretas extensiones de Autopista.

La zona primera incluye las dependencias comprendidas entre Burgos y Briviesca, ambas localidades inclusive, y la zona segunda las dependencias incluidas entre Pancorbo y Armiñón, ambas localidades inclusive.

En consecuencia, cada Empleado queda, inicialmente, destinado a una zona o centro de trabajo, quedando enterado y aceptando la obligatoriedad de su presentación a la hora de iniciar su turno de trabajo, en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro de la zona o centro de trabajo a la que pertenece y que oportunamente se le comunique, independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

El Empleado, sin modificación de su vínculo con la Empresa, atenderá cuantos servicios de su categoría profesional se le encomienden, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de conciertos o colaboraciones convenidas con otras Empresas, especialmente otras Concesionarias de Autopistas en régimen de peaje.

### Art. 10. - Movilidad funcional.

Con absoluta independencia de la categoría profesional en virtud de la cual se contrató al personal o de la que ostente en la actualidad, la Empresa podrá asignar o adscribir a sus Trabajadores de plantilla a cualesquiera funciones o puestos de trabajo que sean exigidos por necesidades del servicio, sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia del interesado a su grupo profesional, conforme se establece al efecto por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### Art. 11. - Régimen de trabajo, jornada, horario y turnos.

a) *Régimen de trabajo.* - Por las especiales características del servicio público que se presta y habida cuenta de la exención al régimen de descanso dominical, el régimen de trabajo será de turnos rotativos de mañana, noche y tarde.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de 1.784 horas anuales de trabajo efectivo para todo el personal, sin que en ningún caso se puedan realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo al día.

El régimen de trabajo será de seis días de trabajo y tres de descanso.

Teniendo en cuenta que con el ciclo indicado no llega a realizarse la jornada anual pactada, la diferencia se regularizará, dentro de lo posible, por cuatrimestres (1.º enero, febrero, marzo y abril, 2.º mayo, junio, julio y agosto, 3.º septiembre, octubre, noviembre y diciembre), de acuerdo con las necesidades conocidas o previsibles para determinados momentos.

Los períodos de descanso son compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados y fiestas no recuperables del año.

b) *Jornada de Trabajo.* - La jornada de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, será de ocho horas diarias de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, dedicado a él y provisto, en su caso, con la ropa de trabajo correspondiente.

Teniendo en consideración que en el trabajo desarrollado por el personal adscrito a los turnos rotativos en jornada continuada se producen períodos de inactividad que, sumados todos ellos, representan un tiempo superior a 15 minutos por turno, se acuerda expresamente que el descanso establecido en la nueva redacción del artículo 34 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores queda comprendido en los períodos de inactividad indicados, por lo que no es preciso que se produzca un período formal de 15 minutos, ya que ello originaría graves problemas organizativos, en muchos casos imposibles de resolver.

No obstante lo anterior, el artículo 12 del Convenio incluye un complemento por descanso en jornada continuada, que servirá de compensación adecuada para aquellos supuestos excepcionales que, en razón a la especial intensidad del tráfico, impidan que se produzcan los períodos de inactividad referidos en el párrafo anterior.

El cuarto de hora de descanso en ningún caso tendrá el carácter de tiempo efectivo de trabajo, sea cual fuere la forma de disfrutarlo.

c) *Horarios de Trabajo.* -La cobertura del servicio público que presta «Eurovias, Concesionaria Española de Autopistas, S. A., hace indispensable, en la práctica, la movilidad del horario de trabajo del Empleado y, en general, del personal del Departamento de Explotación, atendida la imposibilidad de programar el trabajo en forma metódica y previamente conocida; ya que las afluencias del tráfico en días y horas determinados, están sujetas a variaciones muy sensibles en las que influyen múltiples e imprevisibles circunstancias.

En consecuencia, y con absoluto respeto a las normas establecidas en la Legislación Laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorios entre jornadas de trabajo, el Empleado cumplirá indistintamente, horario continuado y horario partido, reflejados ambos en el correspondiente cuadro horario que seguidamente se detalla. Dentro de esta variedad de horarios (turno continuado y horario partido), la Empresa, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, podrá alterar el orden rotativo de turnos.

No obstante, y en atención al personal, la Empresa procurará, siempre que sea posible, advertir al interesado los cambios que deba experimentar con dos días de antelación.

En virtud de todo ello, el Empleado queda enterado y es consciente de que la eventualidad de su horario de trabajo constituye elemento esencial de su contratación; si bien, en ningún caso se rebasarán los límites de duración del trabajo previstos en las normas aplicables sobre la materia.

*Horarios previstos.*

- Régimen de horario continuado:
  - De 6 h. a 14 h.
  - De 14 h. a 22 h.
  - De 22 h. a 6 h.
- Régimen de horario partido:
  - De 9 h. a 13 h. y de 16 h. a 20 h.
  - De 10 h. a 14 h. y de 17 h. a 21 h.

Cualquiera de los horarios que anteceden pueden, por las circunstancias descritas, ser asignados al Empleado sin más trámite que el preaviso de dos días ya mencionado, siempre que ello sea posible. Dichos horarios podrán ser también variados de acuerdo con la experiencia práctica, tanto en cuanto a la hora de comienzo como a la de terminación, solicitando, en este caso, la pertinente autorización administrativa.

Cuando por necesidades del servicio sea preciso desplazar a algún Trabajador a un centro de trabajo («Zona») distinto a aquél al que se encuentra adscrito, dicho Trabajador, como norma general, realizará su jornada completa en el puesto que se le indique, abonándosele como tiempo extraordinario el necesario para efectuar el desplazamiento de ida y vuelta.

Estos desplazamientos, aun cuando impliquen cambio de turno, en ningún caso supondrán modificación de la relación contractual.

d) *Prolongación de Jornada.* - En aquellos casos en que el Trabajador ocupe un puesto de trabajo en el que, al término de su jornada, tenga que ser relevado, no podrá dar por terminada su jornada de trabajo hasta la llegada del correspondiente relevo o hasta que sea sustituido, siempre que esta sustitución se realice en el plazo de dos horas, retribuyéndose en este caso el exceso de jornada como horas extraordinarias.

c) *Turnos de las noches de 24 y 31 de diciembre.* - Respecto a las noches de los días 24 y 31 de diciembre, y atendiendo la petición formulada por el Comité de Empresa en nombre de todos los Trabajadores, se acuerda establecer un sistema de rotación para que el Trabajador que haya realizado su jornada en el turno de noche del día 24 de diciembre de un año, no tenga que realizar jornada nocturna la misma noche del año siguiente e, igualmente, que quienes hayan trabajado de noche el día 31 de diciembre, no realicen esta misma jornada el día 31 de Diciembre del siguiente año. Si fuera posible, no trabajará en ninguna de ambas noches quien lo hizo en cualquiera de ellas el año anterior.

El sistema de rotación indicado en el párrafo anterior afectará, por Estaciones, a todo el personal.

En la rotación establecida se requerirá, para ocupar el turno de noche, al Trabajador de la Estación que lleve más tiempo sin haber trabajado en las citadas noches del 24 y 31 de diciembre.

A este respecto, y como quiera que se pueden dar en la práctica distintas situaciones, a continuación se enumeran las que pueden ser más frecuentes, y la normativa a seguir en cada una de ellas. Si se dieran circunstancias distintas a las que aquí se contemplan, habría que actuar de forma similar a la prevista.

1.º Que el Operario con turno de noche el día 24 de diciembre haya descansado el día 23:

En este caso ocupará el turno de noche el que designe el Comité de Empresa, de acuerdo con lo indicado más arriba, y aquél pasará a ocupar

el turno de éste. Si el designado estuviera en turno de mañana, esta situación dará lugar a reajustes en los turnos de los días 25 y 26 para que la situación quede normalizada el día 27.

2.º Que el Cobrador de turno de noche el día 24 de diciembre haya trabajado también la noche del 23:

En este supuesto se actuará de la siguiente forma:

- a) Caso de que el designado sea el de turno de mañana, éste pasará a turno de noche; el de turno de tarde pasará a turno de mañana y el de turno de noche a turno de tarde.
- b) Caso de que el designado sea el de turno de tarde, cambiarán sus turnos éste y el de noche.

Si el designado estuviera en turno de mañana, esta situación dará lugar a reajustes en los turnos de los días 25 y 26 para que la situación quede normalizada el día 27.

Estos mismos supuestos son de aplicación para el día 31 de diciembre.

Durante el mes de noviembre de cada año, el Comité de Empresa establecerá, de acuerdo con la normativa indicada, el cuadro de servicios para los días 24 y 31 de diciembre, nombrando, además, un suplente para cada turno de noche y Estación. Si fuera necesario, el Comité de Empresa podrá variar los turnos establecidos en calendario para los días 25 de diciembre y 1 de enero.

El mismo procedimiento se seguirá con el personal del servicio de Mantenimiento.

*Art. 12. - Retribución.*

Se establecen tres escalones retributivos (A, B y C) para cada categoría. La adscripción de cada Trabajador a cada uno de estos niveles de retribución, la realizará la Empresa, a su juicio, en base a los méritos contraídos por cada Empleado.

Las retribuciones para el año 1992 son las que figuran en el anexo núm. 1.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I. P. C.), establecido por el I. N. E., registrara, al 31 de diciembre de 1992, un incremento superior al 6,6% respecto a la cifra de dicho I. P. C. al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1992, tomando como base de cálculo para dicha revisión las retribuciones del año 1991.

Esta revisión salarial, si hubiera lugar a ella, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1993.

En consecuencia, el personal comprendido en el Convenio percibirá, durante 1992, mensualmente, la cantidad que, para cada categoría, figura en el anexo núm. 1, y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Nocturnidad.
- Plus de Distancia.
- Quebranto de Moneda.
- Compensación horaria por tiempo de relevo y liquidación (media hora).
- Compensación por el descanso dentro de la jornada, al ser ésta continuada, para los supuestos excepcionales en que no pueda realizarse el mismo.
- Complemento Salarial concedido por la Empresa.
- Cualquier otro Plus o Prima que en el futuro pueda establecerse, siempre que en su conjunto no supere la cantidad mensual indicada.

Para el año 1993, la retribución pactada será la correspondiente al año 1992 más un porcentaje igual al aumento del Índice de Precios al Consumo durante el año 1992 más 3 puntos. Tal incremento, que tendrá carácter retroactivo al 1.º de enero de 1993, se llevará a cabo tan pronto se determine oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el aumento del Índice de Precios al Consumo durante el año 1992.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el I. N. E., registrara, al 31 de diciembre de 1993, un incremento superior al 6,2% respecto a la cifra de dicho I. P. C. al 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos al 1 de enero de 1993, tomando como base de cálculo para dicha revisión las retribuciones del año 1992.

Esta revisión salarial, si hubiera lugar a ella, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1993.

Las ausencias al trabajo, salvo que se trate de licencias reglamentarias, no darán derecho a la percepción de cantidad alguna; sin perjuicio de la correspondiente acción disciplinaria, en aquellos casos no justificados.

El conjunto de retribución expresado constituye un todo homogéneo que, en cuanto exceda de los mínimos establecidos legalmente, tendrá el carácter de complemento salarial concedido por la Empresa, pudiendo dicho exceso ser absorbido y compensado con posibles aumentos futuros, tanto legales como pactados. El mismo carácter y tratamiento de absorbibles tendrán aquellos incrementos de retribución que la Empresa pueda conceder sin que haya mediado, para ello, obligación legal alguna.

#### Art. 13. - Participación de beneficios.

A todos los Trabajadores de la Empresa se les abonará mensualmente, durante el año 1992, incluso en las Gratificaciones de Verano y Navidad, por el concepto de Beneficios, la cantidad bruta de dos mil setecientos diecinueve (2.719) pesetas.

Para el año 1993 el incremento de esta participación en Beneficios será igual al I. P. C. de 1992 más 3 puntos, más un 0,5% de las retribuciones de 1992.

#### Art. 14. - Antigüedad.

Los Trabajadores comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente, como máximo, en dos bienios y cinco quinquenios, que se abonarán con los siguientes importes:

- Ptas. brutas mensuales por cada bienio .....	3.923
- Ptas. brutas mensuales por cada quinquenio .....	7.850

Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla el bienio o quinquenio.

En el año 1993, estos importes se incrementarán en un porcentaje igual al I. P. C. de 1992, más 3 puntos.

#### Art. 15. - Gratificación.

Las Gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán a todos los Empleados de la Empresa, incluidos en el presente Convenio, de acuerdo con los importes que, para cada categoría, figuran en el anexo núm. 1. Dichas Gratificaciones se satisfarán, como máximo, el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

El personal que cause alta a lo largo del año, percibirá la parte proporcional correspondiente, prorrateándose las Gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado en el primer semestre para la de Verano, y en el segundo semestre para la de Navidad.

#### Art. 16. - Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a la Representación legal de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicio.

Será obligatoria la prestación por el Trabajador de las horas extraordinarias que le sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites máximos establecidos al efecto por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las Representaciones de los Trabajadores y de la Empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.858/1981, de 20 de agosto, que, dada la naturaleza de la actividad del sector, se considerarán horas extraordinarias estructurales aquellas que hayan de realizarse como consecuencia de ausencias imprevistas, las que tengan su motivo en causas de fuerza mayor (por ejemplo, las ocasionadas por inclemencias imprevistas del tiempo), las que sean debidas a desplazamientos del personal a distinto centro de trabajo del suyo habitual, las que sean consecuencia de situaciones imprevistas, así como las motivadas por bajas de enfermedad o accidente durante los días en que no pueda contratarse el personal ajeno para sustituir a los Trabajadores en dicha situación, y cualesquiera otras de las comprendidas en el apartado 2.º del artículo 2.º del Real Decreto antes mencionado.

En los casos en que hayan de realizarse horas extraordinarias que no sean continuación de la jornada normal, no se abonará tiempo alguno en concepto de liquidación.

Las horas extraordinarias se abonarán con el importe bruto que, para cada categoría, figura en el anexo núm. 2.

Los valores citados han sido calculados de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

#### Art. 17. - Economato.

Al objeto de que los Empleados incluidos en el presente Convenio puedan, si lo desean, hacerse socios de los servicios de uno cualquiera de los economatos en funcionamiento en las distintas localidades por las que transcurre la Autopista, la Empresa abonará a todos ellos, una vez superado el período de prueba, la siguiente cantidad mensual:

	Ptas./mensuales
- Jefe de Estación.....	2.702
- Cobrador de 1.ª.....	2.438
- Cobrador de Peaje.....	2.355
- Encargado de Mantenimiento.....	2.677
- Oficial de Oficio - Jefe de Equipo.....	2.434
- Oficial de Oficio.....	2.434
- Ayudante de Oficio.....	2.304
- Encargado de Mto. Maq. de Peaje.....	2.677
- Oficial 1.ª electrónico de Maq. de Peaje.....	2.641
- Oficial 2.ª electrónico de Maq. de Peaje.....	2.531
- Operario de Comunicaciones.....	2.304

El incremento para 1993 será igual al I. P. C. de 1992 más 3 puntos.

#### Art. 18. - Seguro de vehículo y de retirada de permiso de conducir.

Habida cuenta la obligatoriedad de todo el personal incluido en el Convenio de disponer de vehículo propio, se acuerda conceder una ayuda para el pago del seguro del vehículo, así como de un seguro de los denominados de retirada de permiso de conducir.

La ayuda mencionada se abonará a todo el personal incluido en el presente Convenio, una vez superado el período de prueba.

Su cuantía mensual será la siguiente:

- Jefe de Estación.....	2.679
- Cobrador de 1.ª.....	1.995
- Cobrador de Peaje.....	1.766
- Encargado de Mantenimiento.....	2.569
- Oficial de Oficio - Jefe de Equipo.....	1.995
- Oficial de Oficio.....	1.995
- Ayudante de Oficio.....	1.649
- Encargado de Mto. Maq. de Peaje.....	2.569
- Oficial 1.ª electrónico de Maq. de Peaje.....	2.451
- Oficial 2.ª electrónico de Maq. de Peaje.....	1.880
- Operario de Comunicaciones.....	1.649

El incremento para 1993 será igual al I. P. C. de 1992 más 3 puntos.

#### Art. 19. - Bajas por enfermedad o accidente.

Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la Empresa le abonará, durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento a las prestaciones del Seguro Obligatorio de Accidente de Trabajo, de tal forma que, entre ambos perciba el cien por ciento (100%) de los salarios correspondientes a los días de baja, calculados según la retribución mensual que, para su categoría, figure en el anexo núm. 1, en idénticas condiciones que si hubiera estado abajando, siempre que dicho personal se sujete a las normas que más abajo se establecen.

Por lo que respecta al personal en situación de incapacidad laboral transitoria como consecuencia de enfermedad o accidente laboral, la prestación de la Empresa, en tanto dure dicha situación de incapacidad laboral transitoria, será:

a) Abono del ochenta y cinco por ciento (85%) del salario de los tres primeros días de la primera baja del año, en que no existe pago por parte de la Seguridad Social.

b) Durante los días cuatro al veinte, ambos inclusive, de incapacidad laboral transitoria, en que la Seguridad Social abona únicamente el 60%, la Empresa complementará dicha prestación de tal forma que el Trabajador perciba el ochenta y cinco por ciento (85%) de su salario.

En el supuesto de hospitalización durante estos días de baja, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el cien por ciento (100%) del salario durante los días que dure dicha hospitalización.

c) A partir del día veintiuno de la baja, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, hasta el cien por ciento (100%).

d) En el supuesto de enfermedad que supere los dos meses ininterrumpidos de baja, la Empresa abonará al Trabajador en dicha situación, el quince por ciento (15%) no percibido durante los días cuatro al veinte a que se refiere el apartado b).

e) Para el caso de posteriores bajas, o sea, a partir de la segunda en el mismo año, el abono de los salarios correspondientes a los tres primeros días de baja quedará a criterio de la Dirección de la Empresa.

Los salarios a que se hace referencia en los apartados anteriores, son los que figuran como tales, para cada categoría, en el anexo núm. 1 de las Tablas de Retribuciones.

Requisitos a los que debe sujetarse el personal en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad y accidente no laboral para tener derecho a percibir las prestaciones de la Empresa pactadas en el presente artículo:

a) El personal en situación de baja por enfermedad o accidente, no podrá asistir a espectáculos públicos, ni permanecer en cafeterías, bares, etc.

b) No podrá estar fuera de su domicilio antes de las nueve de la mañana, ni después de las ocho treinta de la tarde.

c) No podrá cambiar de residencia, sin previa autorización de la Empresa.

d) Deberá comunicar a la Empresa dos horas antes del comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente, y presentar a la misma el parte oficial de baja dentro de las veinticuatro horas siguientes a que dicho parte le fuera entregado por el Facultativo correspondiente.

Si algún Trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente entendiendo que debe quedar excluido de las normas antes citadas, deberá solicitar dicha exclusión de la Jefatura de Personal, la cual decidirá sobre la conveniencia o no de la exclusión pedida.

El incumplimiento de estas normas, independientemente de que pueda suponer falta laboral, dará lugar a que el Trabajador deje de percibir el complemento establecido más arriba, durante el tiempo que continúe en dicha situación de baja por enfermedad o accidente.

De igual manera, en aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja, la Dirección de la Empresa podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social o Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, sin más requisito que la ratificación de esta decisión por los Representantes de los Trabajadores que formen parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, sin perjuicio de la aplicación preferente y con carácter esencial del párrafo e) de este mismo artículo.

Para los casos de baja por enfermedad y accidente, la Empresa se reserva la facultad de poder exigir a los Trabajadores afectados, se sometan al reconocimiento del Facultativo que determine la Dirección.

El diagnóstico de este Facultativo respecto a la continuación o no de la baja, será determinante en orden al abono del complemento contemplado.

**Art. 20. - Modificación de salarios en bajas por enfermedad y accidente.**

Cuando algún Trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente, le afectarán las subidas o revisiones salariales que se realicen durante el tiempo que el mismo permanezca en esta situación.

Se excluye de esta garantía a aquellos Trabajadores que, de acuerdo con el artículo anterior, hayan dejado de percibir el complemento que en el mismo se establece.

**Art. 21. - Naturaleza y forma del pago de los devengos.**  
Todas las cantidades que se establecen en este Convenio son brutas, debiendo deducir de las mismas las cuotas de la Seguridad Social e Impuestos, a cargo de los Trabajadores.

La Empresa queda facultada para pagar las retribuciones mensuales y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de Entidad Bancaria o de Ahorro. Si la modalidad de pago utilizada fuera de cheque bancario, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del Trabajador.

**Art. 22. - Vacaciones.**  
El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones.

Cuando se trate de Trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año, disfrutarán, dentro de dicho año, la parte proporcional calculada hasta el treinta y uno de diciembre.

A petición de la representación de los Trabajadores, se acuerda que el disfrute de vacaciones se efectúe en dos períodos de 15 días cada uno de ellos, uno durante el primer semestre y otro durante el segundo semestre del año, de acuerdo con el calendario de turnos:

- 1 al 15 de enero y 1 al 15 de julio.
- 16 al 30 de enero y 16 al 30 de julio.
- 31 de enero al 14 de febrero y 1 al 15 de agosto.
- 15 al 29 de febrero o 1 de marzo y 16 al 30 de agosto.
- 2 al 16 de marzo y 1 al 15 de septiembre.
- 17 al 31 de marzo y 16 al 30 de septiembre.
- 1 al 15 de abril y 1 al 15 de octubre.
- 16 al 30 de abril y 16 al 30 de octubre.

- 1 al 15 de mayo y 1 al 15 de noviembre.
- 16 al 30 de mayo y 17 al 31 de diciembre.
- 1 al 15 de junio y 1 al 15 de diciembre.
- 16 al 30 de junio y 16 al 30 de noviembre.

La Empresa establecerá anualmente la composición de los grupos de Trabajadores a efectos de vacaciones, el Calendario de fechas y turnos para cada grupo y el número de personas que tomarán sus vacaciones en cada turno.

Dentro de cada grupo de Trabajadores a efectos de vacaciones, la elección de fechas de las mismas será de forma rotativa a partir de un orden de prelación establecido por la antigüedad en la Empresa, que servirá para el año siguiente y en cuya escala la rotación del orden de prelación se realizará de cinco en cinco puestos.

El Comité de Empresa establecerá, dentro de cada grupo, a efectos de vacaciones el orden de prioridad en la elección de fechas.

El cómputo de días de vacaciones se realizará desde el primero al último día, ambos inclusive, de cada turno de los fijados anteriormente.

**Art. 23. - Reconocimiento médico.**

La Empresa establecerá a su cargo, los medios adecuados para que sus Trabajadores sean reconocidos médicamente al menos una vez al año, y en sus centros de trabajo o en su domicilio habitual. Caso de efectuarse este reconocimiento fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en el mismo no será retribuido.

La Empresa se compromete a poner en conocimiento de los Trabajadores el resultado médico en el plazo de un mes de conocidos dichos resultados.

**Art. 24. - Seguro de vida y accidentes.**

Independientemente de la afiliación a la Seguridad Social y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la Empresa se compromete a asegurar a su personal con un seguro de vida y otro de accidente, a cargo exclusivo de la Empresa. Los capitales a asegurar serán:

	Seg. de Vida	Seg. accidente
- Por Muerte.....	2.000.000 Pts.	4.000.000 Pts.
- Por Invalidez Absoluta total para toda ocupación.....	2.000.000 Pts.	5.500.000 Pts.

En caso de siniestro, estos capitales no serán acumulables entre sí.

En el supuesto de que se tuviera que hacer ingreso a cuenta de I. R. P. F. por las primas de estos seguros, dichos ingresos a cuenta se deducirán a los interesados en el correspondiente recibo de salarios.

**Art. 25. - Gastos de desplazamiento.**

El personal que se desplace de su centro o zona de trabajo por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen (Dietas).

La dieta completa que se devengará cuando la realización de un servicio obligue al Trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su domicilio habitual, será de mil ochocientos pesetas (1.800 Ptas.) diarias, más hotel, reservado por la Empresa.

En aquellos casos de destacamento (entendiéndose por tal, aquél que obligue al Trabajador a comer o cenar fuera de su residencia), se abonará, como media dieta, la cantidad de mil pesetas (1.000 Ptas.).

En aquellos casos en que el Empleado que ocupando un puesto de trabajo en el que al término de su jornada tenga que ser relevado y haya de prolongar la misma al finalizar el turno de mañana o de tarde durante más de una hora por no haber llegado su correspondiente relevo, percibirá la media dieta de comida o cena establecida en el párrafo anterior.

Cuando los desplazamientos por cuenta del servicio se realicen en coche propiedad del Trabajador, se abonará por kilómetro recorrido entre distintos Centros de Trabajo, la cantidad de veinticinco pesetas (25 Ptas.).

Para el desplazamiento que se efectúe en coche propiedad del Trabajador, dentro del propio Centro de Trabajo por causas del servicio, las normas a aplicar serán las siguientes:

a) Si una vez iniciado el trabajo en una Estación, el Trabajador debe desplazarse a cualquier otra dependencia para continuar su servicio, se le abonarán los kilómetros recorridos al precio indicado.

b) Si por necesidades del servicio un Trabajador debe realizar toda su jornada en una dependencia del mismo Centro de Trabajo pero distinto a aquél en el que habitualmente desempeña su cometido, únicamente se abonarán los desplazamientos que se incluyen en las normas siguientes:

**Centro núm. 1.**

Siempre que el desplazamiento se efectúe desde la Estación de Briviesca hasta la de Castañares o Rubena, o viceversa, se abonará la distancia que medie entre la Estación de origen y la de destino.

**Centro núm. 2.**

En los desplazamientos que se realicen desde la Estación de Pancorbo a las de Miranda, Intercambiador o Armiñón, o viceversa, se abonarán los kilómetros recorridos entre la Estación de origen y la de destino, excepto en aquellos casos en que, por una reestructuración de la plantilla del Centro de Trabajo, se destine a algún trabajador a cualquiera de las dependencias comprendidas en su propio Centro, para hacerse cargo de un puesto de trabajo con carácter habitual.

En ambos Centros, cuando el desplazamiento suponga un acercamiento del Trabajador a su domicilio habitual, no se abonará kilometraje.

**Art. 26. - Préstamos.**

La Empresa concederá préstamos a sus Empleados con antigüedad mínima de un año, para la adquisición de vehículo o vivienda, en las siguientes condiciones:

**Vehículo:** En caso de necesidad de adquisición de primer vehículo, la Empresa concederá préstamos con arreglo a las estipulaciones siguientes.

1.º El importe máximo del préstamo no podrá exceder del 65% del valor del vehículo, con un tope máximo de quinientas mil (500.000 Ptas.).

2.º El plazo máximo de amortización será de tres años. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al período indicado.

3.º El interés anual devengado será el que en el momento de la concesión, establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

4.º El importe máximo global de préstamos por este concepto en ningún caso podrá superar la cifra de cuatro millones de pesetas (4.000.000 de Ptas.).

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5.º La garantía del préstamo será a cargo del prestatario y consistirá en reconocimiento de deuda en documento público o reconocimiento de deuda en documento privado y seguro a todo riesgo del vehículo que se adquiera.

**Vivienda:** En caso de necesidad, debidamente acreditada, de adquisición de primera vivienda, se concederán préstamos bajo las siguientes condiciones:

1.º El importe máximo del préstamo no podrá superar el millón de pesetas.

2.º El plazo máximo de amortización será de ocho años. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al período indicado.

3.º El interés anual devengado será el que, en el momento de la concesión, establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

4.º El importe máximo global de préstamos por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de diez millones de pesetas (10.000.000 de pesetas).

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5.º La garantía del préstamo será a cargo del prestatario y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público.

**Art. 27. - Fondo Social.**

Al objeto de constituir un Fondo Social para ayuda de estudios del personal incluido en el Convenio, y sus hijos, la Empresa aportará una cantidad igual a la que entreguen los Trabajadores, dejando la administración de dicho Fondo a los Representantes de estos mismos.

La aportación de los Trabajadores será de doscientas catorce pesetas (214 Ptas.) mensuales, y se deducirá de la Nómina de cada mes, incluso en las Gratificaciones de Verano y Navidad.

La aplicación de este Fondo Social quedará fijada en un reglamento que regule su funcionamiento y en cuya redacción intervendrán tanto los Trabajadores como la Empresa.

**Art. 28. - Pases para utilización de la autopista.**

Todos los Trabajadores de la Empresa incluidos en el presente Convenio, tendrán derecho a realizar ocho viajes mensuales con carácter gratuito por la Autopista.

La Empresa podrá autorizar la ampliación del número de viajes gratuitos cuando se justifique debidamente la necesidad de los mismos.

Caso de extinción de la relación laboral y previamente al cobro de la liquidación correspondiente, deberá devolverse la tarjeta facilitada para la realización de los viajes gratuitos.

Cuando, por razones de incorporación al trabajo, se requiera la utilización de la Autopista por cualquier acogido a este Convenio, el peaje será gratuito para aquellos recorridos comprendidos entre el domicilio habitual y el lugar donde desarrolle sus funciones laborales. La Empresa dictará las normas oportunas a tal fin.

**Art. 29. - Garantías sindicales.**

En tanto en cuanto no se promulgue una normativa legal de obligado cumplimiento para Patronales y Centrales Sindicales, sobre acción sindical

en la Empresa, las garantías sindicales para los Representantes de los Trabajadores serán aquéllas que están reguladas por las disposiciones actualmente vigentes.

**Art. 30. - Licencias y permisos retribuidos.**

El Trabajador puede faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmete el motivo, siendo retribuidas estas ausencias, en los siguientes casos:

a) Por contraer matrimonio: Quince días naturales.

b) Por alumbramiento de esposa: Tres días naturales, pudiendo desglosarse en dos y uno para el bautizo.

c) Por muerte u hospitalización del cónyuge, hijos o padres (entendiendo como hospitalización el ingreso en un Centro Hospitalario con ocupación de cama, con exclusión, por tanto, de la consulta externa hospitalaria): Tres días naturales.

En el supuesto de que la hospitalización dure menos de tres días, la licencia se limitará al tiempo de hospitalización.

d) Por enfermedad grave, muerte u hospitalización de abuelos, nietos o hermanos (entendiendo como hospitalización el ingreso en un Centro Hospitalario con ocupación de cama, con exclusión, por tanto, de la consulta externa hospitalaria): Dos días naturales.

En el supuesto de que la hospitalización sea de un solo día, la licencia se limitará a este día únicamente.

e) Por matrimonio de hijos, hermanos y nietos: Un día natural.

f) Por comunión de un hijo: Un día natural, cuando se celebre en día de trabajo de los padres.

g) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.

h) Por consulta médica: El tiempo necesario.

i) Por el tiempo imprescindible para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

j) Por exámenes del Trabajador para la obtención de un título oficial, de acuerdo con lo que se establece en las disposiciones vigentes, mediante la exhibición de los justificantes acreditativos de matrícula y presentación a exámenes.

k) En los casos c, d y e, el permiso podrá ampliarse a tres días naturales más, a juicio de la Empresa, en función de las circunstancias personales del Trabajador.

Si algún Trabajador consiguiera ampliar el permiso de los casos c, d y e, falseando la información facilitada a la Empresa, o destinando los días de ampliación del permiso a fines diferentes de los originalmente perseguidos por la concesión del mismo, no podrá optar a esta ampliación en circunstancias similares que se le puedan presentar en el futuro.

**Art. 31. - Traslados forzosos.**

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

Los traslados se producirán de acuerdo con la Ley en lo que a designación del personal afectado se refiere, el Comité de Empresa podrá, si lo estima oportuno, proponer a la Empresa soluciones alternativas.

La Empresa abonará los gastos del viaje del Empleado y familiares a su cargo, y el transporte de muebles y enseres.

En concepto de indemnización, como compensación por la posible diferencia del alquiler de vivienda y cualquier otro gasto que pudiera originarse al Trabajador como consecuencia del traslado, se abonará al Empleado trasladado una cantidad igual a la suma de:

- Treinta por ciento sobre las primeras 150.000 Ptas. de retribución anual.

- Veinte por ciento sobre las segundas 150.000 Ptas. de retribución anual.

- Diez por ciento sobre lo que exceda de 300.000 Ptas. de retribución anual.

Tanto en desplazamientos como en traslados, la Empresa no vendrá obligada al pago de dietas, indemnización, ni gastos anteriormente indicados cuando la movilidad del personal sea a petición del Trabajador.

No quedan comprendidos en este artículo aquellos traslados forzosos motivados por sanción.

**Art. 32. - Prendas de trabajo.**

Son prendas de trabajo aquéllas que el productor debe emplear, bien para una correcta presentación ante los usuarios de la Autopista, bien para la realización de los cometidos propios de su labor en todas o en algunas circunstancias.

La Empresa sufragará a su costa la adquisición, confección y renovación de las prendas de trabajo, cuya limpieza y conservación en condiciones de uso será responsabilidad del Trabajador.

El uso de la prenda de trabajo será limitado exclusivamente dentro de las dependencias de la Empresa, y su empleo fuera de ella se considerará como falta leve o menos grave, susceptible de sanción, excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo.

Las prendas específicas de cada puesto de trabajo y el equipo inicial que se facilita serán determinados por la Empresa. La reposición se efectuará cuando se considere necesario a juicio de la Empresa.

Los Trabajadores que cesen por cualquier causa al servicio de la Empresa, deberán hacer entrega de las prendas de trabajo que se les hayan facilitado.

#### Art. 33. - Retirada del Carnet de Conducir.

Cuando un Trabajador sea sancionado por la Autoridad correspondiente y como consecuencia de infracción o infracciones de tráfico con la retirada del Carnet de Conducir durante un período no superior a tres meses, la Empresa lo mantendrá en activo durante dicho período en el puesto de trabajo que mejor se adapte a las condiciones del Empleado, renunciando, por consiguiente, a la facultad de rescisión del Contrato Laboral.

En el supuesto de que a un Trabajador le sea retirado por segunda vez el Carnet de Conducir en un período de dos años, contados a partir de la fecha de la primera sanción, y siempre que la nueva sanción suponga la retirada del Carnet de Conducir por plazo no superior a tres meses, la Empresa podrá suspender de empleo y sueldo a dicho Trabajador durante el tiempo en que éste permanezca sin el repetido Carnet de Conducir.

#### Art. 34. - Definiciones de puestos de trabajo.

**Jefe de Estación:** Es el responsable de la organización, personal, recaudación y relaciones con el usuario en los accesos y barreras de peaje de la zona, zonas o centros de trabajo, que se le asignen.

Dentro de sus funciones cabe distinguir:

- Formación de nuevo personal.
- Cuidar de la disciplina, pulcritud y corrección del personal a su cargo.
- Organizar los turnos de trabajo de los Cobradores de Peaje.
- Responsabilizarse de los cambios de moneda.
- Cuidar del buen estado, orden y limpieza de la maquinaria e instalaciones de su zona.
- Adoptar las medidas necesarias para lograr la necesaria fluidez en el tráfico.
- Vigilar e informar de cuantas anomalías de todo tipo se produzcan en su zona de trabajo.
- En caso de necesidad del servicio, proceder a la apertura y cierre de vías, recaudación del importe del peaje y operaciones consiguientes.
- Dar cuenta a su superior de los resultados de su trabajo, en los plazos y forma previstos.

**Encargado de Mantenimiento:** Es el que, con mando directo sobre los Operarios de Mantenimiento, y a las órdenes del Jefe de Área, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización de los servicios, indicando a sus subordinados la forma de efectuar cuantos trabajos les ordene.

Cabe distinguir, como primordiales, los funcionamientos siguientes:

- Organizar los turnos de trabajo del personal en jornada continuada.
- Cuidar de la disciplina, pulcritud y corrección del personal a su cargo.
- Distribuir y supervisar los distintos trabajos a realizar, así como su correcta ejecución.
- Vigilar el cumplimiento, por parte de los Operarios a sus órdenes, de las normas de seguridad e higiene.
- Cuidar del buen estado, orden y limpieza de la maquinaria e instalaciones a su cargo.
- En caso de necesidad, adoptar las medidas adecuadas tendentes a la seguridad del tráfico.
- Vigilar e informar de cuantas anomalías de todo tipo se produzcan y que afecten a su cometido.
- Dar cuenta a su superior de los resultados de su trabajo, en los plazos y forma previstos.

**Cobrador de Peaje de 1.ª:** Realizará habitualmente todas las funciones propias del Cobrador de Peaje, y sustituirá, en caso de ausencia, y sólo, cuando sea necesario, a los Jefes de Estación en todas aquellas situaciones de carácter general que incidan sobre el funcionamiento de los accesos y barreras de peaje de la zona, zonas o centros de trabajo que se le asignen.

Con carácter primordial, se citan las siguientes:

- Distribución del tráfico y del personal según incidencias (fuera de cuadrantes).

- Resolver los problemas relativos a los cambios de moneda en las Estaciones a él asignadas, bien con los fondos que le han sido facilitados a tal efecto, o bien recurriendo a su superior inmediato en caso de agotarse aquéllos.

- En caso de emergencia, organización del tráfico en cuanto a apertura o cierre de vías y señalización correspondiente.

- Consultar al personal superior, en casos anormales o no previsibles.

**Cobrador de Peaje:** Es el Empleado dedicado a la recaudación del importe del peaje y/o a su transporte, custodia y recuento, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido.

Para efectuar dicha misión, deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere a situaciones documentales como al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria adecuada a tal fin, incluyendo los dispositivos que contienen las vías y las operaciones que deban efectuarse.

El Cobrador de Peaje actuará bien en Estaciones en que se requiera el trabajo de un solo Cobrador, o en aquéllas en que sea preciso el trabajo de varios, prestando sus servicios en Estaciones con cualquier sistema de peaje, en la entrada o salida de vehículos o ambas a la vez, con procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesarias para que los elementos contenidos, tanto en las vías como en la Estación, presten su función correctamente. Es decir, todo aquello que debe realizarse, ya sea en las vías, en la explanada de la Estación o en el propio edificio de la misma, encaminado a conseguir un perfecto servicio.

A título orientativo, y por ser las más usuales, se citan: encendido y apagado del alumbrado de la Estación y sus anexos, cambio de cofres en las vías automáticas, colocación de señales y entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas, cambio de los dispositivos de tráfico cuando a ello sea requerido o sea necesario para el buen funcionamiento de la Estación o de la circulación en la Autopista, comunicaciones, atender el Servicio de Comunicaciones (postes de S. O. S., teléfonos de servicio interior y exterior, emisora, etc.), siguiendo las instrucciones que tanto respecto al Servicio de Comunicaciones, como a la cumplimentación de la documentación correspondiente, reciba de sus superiores, etc.

Forma, además, parte de su función el trato adecuado con el usuario de la Autopista, al que deberá presentarse con la máxima pulcritud, aseo y corrección, dando las informaciones que sean requeridas y que se refieran a las necesidades que sobre la circulación por la Autopista pueda tener el usuario, así como atender las reclamaciones que puedan presentarse, ya sea resolviéndolas verbalmente o bien facilitándole el libro de reclamaciones, según el procedimiento establecido.

Estará obligado a comunicar, a la mayor brevedad posible, cualquier anomalía detectada en la maquinaria de peaje, así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción, según normas establecidas.

Asimismo, el Cobrador de peaje dedicado también a la custodia y transporte de las recaudaciones puede ser destinado a una función denominada «correo», comprensiva de la recogida, transporte y reparto de documentación y recaudación entre Estaciones de Peaje y Areas de Mantenimiento y otros centros de la Concesionaria o entidades que se le indiquen.

La ocupación de uno u otro de dichos puestos de trabajo no constituirá derecho adquirido, pudiendo ser destinado por la Empresa a uno u otro, sin más requisito que la previa notificación con antelación de siete días.

La circunstancia de desarrollar una actividad común a la de un conjunto de Empresas entre sí relacionadas y conexas, podrá obligar al Empleado a la práctica de la misma dentro de zonas o centros de trabajo de cualquiera de ellas, sin que ello pueda representar obstáculo alguno en el cumplimiento de las obligaciones pactadas ni, por parte de la Empresa, alteración de lo establecido en materia de traslados o cesiones de servicios no regulados convenientemente.

Aun cuando la función principal queda definida, ello no implica, en repetidos intervalos dentro de la jornada diaria, una saturación del tiempo de servicio por lo que sin menoscabo de las labores propias de Cobrador de Peaje, el Empleado se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse al estado de policía del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc.

**Jefe de Equipo y Mantenimiento, Conservación y Operación:** Es el Oficial de Oficio que, a las órdenes directas del Encargado, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez Oficiales de Oficio y Ayudantes de Oficio que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

**Oficial de Mantenimiento, Conservación y Operación:** Es el Trabajador que con dominio de un oficio y en posesión de permiso de conducir de clase «C» realiza las labores inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la Autopista y sus instalaciones, además de las propias de su oficio.

Entre sus principales cometidos se destacan:

1.º Mantenimiento, conservación, reparación, limpieza y pintura de la Autopista, instalaciones, maquinaria y vehículos, dependencias y cuanto se relaciona con la Autopista, utilizando las máquinas y elementos necesarios.

2.º Intervención activa en labores conducentes a prevenir, atajar o eliminar las consecuencias de cualquier tipo de siniestros.

3.º Señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieren.

4.º Asistencia que pueda precisar el usuario o su vehículo, de acuerdo con las normas establecidas por la Empresa.

5.º Retirada de la nieve y rociado de fundentes utilizando la maquinaria adecuada, cuando las necesidades lo exijan.

**Peón Especialista:** Es el Trabajador que, sin necesitar conocimiento especial, aporta su esfuerzo, atención y habilidad en los trabajos propios para la conservación, mantenimiento y operación que se le asignen. La necesidad de desplazamiento, motivada por la extensión de la zona donde sus servicios son precisados, requiere poseer permiso de la clase «B» para conducir vehículos automóviles, los cuales habrá de utilizar cuando las necesidades de trabajo lo exijan.

**Peón:** Es el Trabajador que para realizar las tareas encomendadas, referentes a mantenimiento, conservación y operación, utiliza principalmente el esfuerzo físico, con ayuda de útiles y herramientas elementales.

**Operario de Comunicaciones:** Es el Empleado que tiene como funciones la recepción y transmisión de datos y llamadas a través de la red de comunicaciones de que disponga, y la colaboración por estos medios de comunicación, con los servicios de ayuda. Recogidas las peticiones de auxilio, avisará al personal de los correspondientes servicios y conectará con su Jefe inmediato cuando las circunstancias así lo requieran.

Llevará un registro de los datos de interés, según el orden de importancia que se le indique.

Redactará diariamente un parte de incidencias y llevará a cabo el trabajo administrativo necesario para dejar constancia del desarrollo del servicio.

Art. 35. - *Faltas.*

**Definición clasificación de las Faltas.** - Son faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y, en especial, por las tipificadas en el presente texto.

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

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

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación de éstas, los siguientes: la reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia, la malicia, la imprudencia, el escándalo, así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse, etc.

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

**Garantías Procesales.** - Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de faltas menos graves, grave o muy grave, incluida el despido, no se requerirá más requisito formal que la comunicación por escrito al Trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos.

**Faltas leves y menos graves.** - Se considerarán faltas leves o menos graves, según las circunstancias que concurren en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la Empresa, las siguientes:

- La no comunicación, con la antelación debida, de las faltas al trabajo o retrasos en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- De una a cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.

- Faltar un día al mes, sin justificar.

- Falta de aseo y limpieza personal.

- Entrar en los locales de trabajo sin la autorización debida y dentro de las horas no comprendidas en la jornada.

- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, tan pronto como éstos se produzcan.

- Entregarse a la lectura en las horas de trabajo.

- Falta de atención y diligencia con el usuario.

- No avisar al Jefe inmediato de los defectos y anomalías del material o de la necesidad de éste para proseguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daño de gran importancia, se considerará como falta grave.

- El deterioro o desperfectos ocasionados por negligencia o mala fe de los avisos puestos en los tabloneros de anuncios.

- Pequeños descuidos en la conservación o negligencia en el trato de herramientas, máquinas y materiales, locales y documentos.

- Las faltas leves de consideración a los compañeros y superiores.

- Ineficacia o negligencia leve en la realización de los deberes, funciones o misiones encomendadas.

- No avisar a quien corresponda de cualquier accidente por leve que sea, ocurrido en el curso del trabajo, que si implicare perjuicio notorio para la Empresa o el usuario, podrá ser considerado como falta grave.

- Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

**Faltas graves.** - Se consideran faltas graves:

- Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

- Faltar dos días al trabajo durante un mes, injustificadamente.

- Las discusiones sobre asuntos de cualquier índole que produzcan notorio escándalo y repercutan gravemente en la buena marcha de los servicios.

- Embriaguez ocasional.

- Simular la presencia de otro Trabajador, firmando o fichando por él.

- La resistencia, en todas sus formas, a las órdenes y acuerdos de los superiores en materia de trabajo.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- El abandono del trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicio de consideración a la Empresa, o fuera causa de riesgo de accidente para sus compañeros.

- El quebranto o violación de secretos o de cuestiones de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

- Las faltas de consideración respecto a los subordinados siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas. En el supuesto de que llegue a implicar malos tratos de obra a los inferiores, o abuso de autoridad manifiesta, será considerado como falta muy grave.

- Ofender de palabra o amenazar a los compañeros.

- Introducir en las dependencias de trabajo bebidas alcohólicas o instrumentos peligrosos.

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

- Ejecutar, durante la jornada, trabajo que no fuese el encomendado por la Empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de éstas, si no media autorización.

- Alejarse del puesto donde se presta servicio en el período de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue quien deba efectuar la correspondiente sustitución.

- Aconsejar o incitar al personal a que incumpla sus deberes, siempre que no se produzca alteración alguna de orden o no se consigan tales objetivos.

- Disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

- Poner en el tablero de anuncios escritos no autorizados por quien corresponda.

- Tolerar a los subordinados que trabajen infringiendo las normas de seguridad.

- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de él.

- Incumplir cualquier tipo de normas referentes a la seguridad e higiene en el trabajo.

- La imprudencia en acto de servicio, que si implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

- La falta de respeto y obediencia a los superiores o a los Reglamentos de trabajo.

- Falta de consideración con los usuarios y, en general, con personal que tenga relación con el servicio encomendado al Empleado.

- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones de cargo o divulgación no autorizada de datos de la Empresa que se conozcan por la intervención del Trabajador en procesos de trabajos en donde se tenga acceso a los mismos.

- Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa.

- La negativa a realizar actos o tareas distintas de las normales del puesto por imponerle necesidades de urgente o inaplazable cumplimiento.

- La reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas leves o menos graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del mismo año.

- Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriormente citadas.

**Faltas muy graves.** - Se considerarán faltas muy graves:

- El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la Empresa, por imprudencia estando de servicio.

- No contestar a las solicitudes o reclamaciones por radio.

- No acudir o negarse a hacer horas extraordinarias, en situaciones de emergencia.

- No seguir las normas de seguridad propias de cada puesto de trabajo.

- Negarse al tratamiento de enfermedades contagiosas.

- Falsificar los datos de seguimiento y control.

- Permitir o no comunicar la comisión de fraude, robo y otras faltas calificadas como de muy graves.

- Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen postergación del resto de los subordinados.

- Las faltas de fidelidad en cuanto a los secretos relativos a la gestión de la Empresa.

- Falsear los documentos que en cualquier momento pueda exigir la Empresa.

- La suplantación de personalidad.

- La comisión de cualquier hecho constitutivo de delito.

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

- El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona que se encuentre por cualquier circunstancia, dentro de las dependencias de la misma.

- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa.

- Condena judicial por delito de robo, estafa, hurto o malversación, cometida fuera de la Empresa, encontrándose adscrito a ella, o por cualquier otra condena por delitos contra la propiedad.

- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, siempre que sobre ello se hubiere llamado repetidamente la atención al Trabajador.

- La embriaguez habitual, ingerir drogas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.

- Faltar al trabajo durante cinco días sin causa justificada, dentro de un período de treinta días.

- La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

- La insubordinación.

- Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración al Empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a sus representantes, o a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados y, muy especialmente, a los usuarios.

- La negligencia o imprudencia inexcusables.

- El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad.

- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

- La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir la percepción de asignaciones por parte del Plus Familiar, Seguros Sociales, etc.

- Utilización por otras personas distintas a las autorizadas de los pases concedidos por la Empresa a efectos de utilización y circulación por la Autopista de su personal.

- Conducción de vehículos de la Empresa sin poseer la licencia correspondiente.

- Prolongar indebidamente la curación de las lesiones sufridas en accidente de trabajo.

- No cumplir las prescripciones médicas establecidas, las personas accidentadas.

- El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

- La reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del mismo año.

- La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la Empresa, o a los Reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las Leyes, si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivaran perjuicios notorios para la Empresa.

- La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra falta de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.

- La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la Empresa.

- Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

- Toda comisión de falta calificada como grave anteriormente, y que por las especiales circunstancias que concurran para un caso concreto, o por la gravedad de los daños y perjuicios causados a los intereses de la Empresa, deba ser considerada como de gravedad máxima a los efectos de la aplicación de la sanción correspondiente.

- Y cualesquiera otras infracciones a los deberes de conducta o labores del Trabajador que tengan análoga naturaleza con las anteriores.

**CLASES DE SANCIONES**

Las faltas leves se podrán sancionar con:

- Amonestación verbal.

- Amonestación escrita.

Las faltas menos graves se sancionarán con:

- Traslado de destino, que no suponga cambio de residencia.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

Las faltas graves podrán sancionarse con:

- Traslado de puesto de trabajo que implique cambio de residencia.

- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.

- Postergación para el ascenso.

Las faltas muy graves podrán sancionarse con:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría.

- Inhabilitación definitiva para ascender de categoría.

- Despido.

**Prescripción de las faltas.** - Las faltas leves y menos graves 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.

Como excepción a lo dicho en el punto anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirá a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

**Art. 36. - Despido objetivo.**

Además de por causa de comisión de faltas calificadas como muy graves, y cuya relación ha quedado expuesta anteriormente, la Empresa podrá resolver la relación contractual con cualquiera de sus Trabajadores adscritos a su servicio, en base a la concurrencia de alguna de las circunstancias establecidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 37. - Productividad, reducción del absentismo, paz social y plus de presencia.**

La Representación de los Trabajadores en la Comisión Negociadora, manifiesta que se compromete al mantenimiento de la paz social, a la máxima reducción del absentismo, durante la vigencia del presente Convenio, así como a poner todos los medios a su alcance para el incremento máximo de la productividad.

A tal fin se abonará un Plus de presencia por día efectivamente trabajado en jornada completa, de la cuantía siguiente:

- Jefe de Estación.....	198
- Cobrador de 1.ª.....	159
- Cobrador de Peaje.....	148
- Encargado de Mantenimiento.....	193

- Oficial de Oficio - Jefe de Equipo.....	159
- Oficial de Oficio.....	159
- Ayudante de Oficio.....	140
- Encargado de Mto. Maq. de Peaje.....	193
- Oficial 1ª electrónico de Maq.de Peaje.....	188
- Oficial 2ª electrónico de Maq.de Peaje.....	161
- Operario de Comunicaciones.....	140

El incremento para 1993 será igual al I. P. C. de 1992 más 3 puntos.

Este Plus se abonará en el mes siguiente a aquél en que se devengue.

#### Art. 38. - Conflictos colectivos.

Dada la configuración como públicos de los servicios prestados por la Empresa, sin perjuicio de la obligada vinculación a las prescripciones establecidas con carácter general por la normativa Ordinaria reguladora de la materia, deberán tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:

- Con anterioridad a cualquier declaración de huelga, será preceptiva la constitución de una comisión paritaria, compuesta por tres Representantes de los Trabajadores afectados por el conflicto y tres Representantes de la Empresa, que deberá negociar, durante un período de tiempo no inferior a tres días, a fin de intentar la obtención de aquellas fórmulas más adecuadas para la solución del conflicto planteado. La aludida Comisión deberá constituirse a petición de cualquiera de las partes. El pacto que ponga fin a tal situación tendrá la misma fuerza vinculante que lo acordado en Convenio Colectivo.

- La fecha de comienzo de huelga deberá ser notificada por escrito a la Empresa y a la Autoridad Laboral, con una antelación mínima de quince.

- Los Representantes de los Trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la necesaria publicidad, a fin de que sea conocida con suficiente antelación por los usuarios del servicio.

- Dada la obligación legal de funcionamiento ininterrumpido en la explotación de las Autopistas de Peaje, el Comité de huelga deberá garantizar durante todo el transcurso de la misma, la prestación de todos aquellos servicios necesarios para el mantenimiento de cada una de las instalaciones que constituyen la totalidad del complejo de explotación, en condiciones mínimas de funcionamiento exigidas para la seguridad de los usuarios, conservación de los locales, maquinaria e instalaciones y percepción por la Empresa Concesionaria del importe correspondiente al derecho de utilización por los usuarios de sus instalaciones. En todos los casos, corresponderá a la Empresa la designación de aquellos puestos de trabajo no susceptibles de abandono y de los Productores que deberán hacerse cargo de los mismos.

En el supuesto de inobservancias de lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa podrá sustituir a los huelguistas por Trabajadores no adscritos a la Empresa en el momento de iniciación de la huelga, a fin de cubrir los puestos de trabajo de inaplazable necesidad a tenor de los criterios antes expuestos.

Toda huelga que se produzca contraviniendo algunas de las prescripciones señaladas, será considerada ilegal.

#### ANEXO NUM. 1

##### TABLAS SALARIALES BRUTAS PARA EL AÑO 1992

Categorías	Escalón	Sueldo Mensual	Gratif. Ver. y Nav.	Sueldo Anual
Jefe de Estación	A	196.561	196.561	2.751.854
	B	189.605	189.605	2.654.470
	C	181.092	181.092	2.535.288
Encargado de Mantenimiento	A	193.014	193.014	2.702.196
	B	186.183	186.183	2.606.562
	C	177.823	177.823	2.489.522
Encargado de Mantenimiento de Maquinaria de Peaje	A	193.014	193.014	2.702.196
	B	186.183	186.183	2.606.562
	C	177.823	177.823	2.489.522
Cobrador de Primera	A	158.015	158.015	2.212.210
	B	152.423	152.423	2.133.922
	C	145.579	145.579	2.038.106

Categorías	Escalón	Sueldo Mensual	Gratif. Ver. y Nav.	Sueldo Anual
Cobrador de Peaje	A	145.963	145.963	2.043.482
	B	140.797	140.797	1.971.158
	C	134.475	134.475	1.882.650
Cobrador de Peaje en Período de Prueba	A	125.699	125.699	1.759.786
	B	121.250	121.250	1.697.500
	C	115.806	115.806	1.621.284
Oficial de 1.ª Electrónico de Maquinaria de Peaje	A	187.709	187.709	2.627.926
	B	181.066	181.066	2.534.924
	C	172.936	172.936	2.421.104
Oficial de 1.ª Electrónico de Maquinaria de Peaje en Período de Prueba	A	161.650	161.650	2.263.100
	B	155.929	155.929	2.183.006
	C	148.927	148.927	2.084.978
Oficial de 2.ª Electrónico de Maquinaria de Peaje	A	172.257	172.257	2.411.598
	B	166.160	166.160	2.326.240
	C	158.700	158.700	2.221.800
Oficial de 1.ª Mantenimiento	A	157.453	157.453	2.204.342
	B	151.881	151.881	2.126.334
	C	145.061	145.061	2.030.854
Oficial de 1.ª Mantenimiento en Período de Prueba	A	135.594	135.594	1.898.316
	B	130.795	130.795	1.831.130
	C	124.922	124.922	1.748.908
Ayudante de Ofic. Mant.	A	138.445	138.445	1.938.230
	B	133.545	133.545	1.869.630
	C	127.549	127.549	1.785.686
Ayudante de Oficio de Mant. en Período de Prueba	A	119.225	119.225	1.669.150
	B	115.005	111.005	1.610.070
	C	109.841	109.841	1.537.774
Operario de Comun.	A	139.813	139.813	1.957.382
	B	134.864	134.864	1.888.096
	C	128.809	128.809	1.803.326
Operario de Comun. en Período de Prueba	A	120.402	120.402	1.685.628
	B	116.141	116.141	1.625.974
	C	110.926	110.926	1.552.964

#### ANEXO NUM. 2

##### IMPORTE BRUTO HORAS EXTRAORDINARIAS - 1992

Categorías	Escalón	Pesetas
Jefe de Estación	A	2.726
	B	2.629
	C	2.512
Encargado de Mantenimiento	A	2.678
	B	2.583
	C	2.465
Encargado de mantenimiento de Maquinaria de Peaje	A	2.678
	B	2.583
	C	2.465

Categorías	Escalón	Pesetas
Cobrador de Peaje	A	2.033
	B	1.963
	C	1.874
Cobrador de Peaje en Período de Prueba	A	1.751
	B	1.689
	C	1.614
Oficial de 1.ª Electrónico de Maquinaria de Peaje	A	2.605
	B	2.513
	C	2.400
Oficial de 1.ª Electrónico de Maquinaria de Peaje en Período de Prueba	A	2.299
	B	2.217
	C	2.118
Oficial de 2.ª Electrónico de Maquinaria de Peaje	A	2.394
	B	2.309
	C	2.205
Oficial de 2.ª Electrónico de Maquinaria de Peaje en Período de Prueba	A	2.112
	B	2.038
	C	1.946
Jefe de Equipo de Mantenimiento	A	2.272
	B	2.191
	C	2.093
Oficial de 1.ª de Mantenimiento	A	2.192
	B	2.114
	C	2.019
Oficial de 1.ª de mantenimiento en Período de Prueba	A	1.935
	B	1.866
	C	1.783
Ayudante de Oficio de Mantenimiento	A	1.931
	B	1.863
	C	1.779
Ayudante de Oficio de mantenimiento en Período de Prueba	A	1.643
	B	1.584
	C	1.512
Operario de Comunicaciones	A	1.950
	B	1.881
	C	1.798
Operario de Comunicaciones en Período de Prueba	A	1.681
	B	1.621
	C	1.548

### Ayuntamiento de Arraya de Oca

Acordada por la Asamblea Vecinal la inclusión en el Inventario de Bienes de este Ayuntamiento e inscripción en el Registro de la Propiedad de la finca urbana que al final se detalla, se expone al público durante quince días, a fin de que pueda ser examinado el expediente en las oficinas municipales y presentación de reclamaciones, si hubiere lugar.

Urbana, sita en la calle La Sala, que linda: Norte y Sur, calle La Sala; Este, plaza, y Oeste, Julio Sáez. Superficie: 90 m<sup>2</sup>, de los que figuran construidos 65 m<sup>2</sup>, en dos alturas, valorada en 500.000 pesetas.

Arraya de Oca, 25 de septiembre de 199. - El Alcalde, Salvador Morquillas Marina.

7450.-3.000

## SUBASTAS Y CONCURSOS

### AYUNTAMIENTO DE BURGOS

#### Negociado de Contratación

Objeto. - Subasta para la enajenación de cinco parcelas rústicas situadas en el Barrio de Cótara-Villafra, de la ciudad de Burgos.

Reclamaciones. - Dentro de los ocho días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia podrán interponerse reclamaciones contra el pliego de condiciones, procediéndose, en su caso, el aplazamiento de la licitación cuando resulte necesario.

Tipo de licitación. - Queda fijado al alza, en 60 ptas./m<sup>2</sup> para las parcelas 6 y 9; y 80 ptas./m<sup>2</sup> para las parcelas 40, 75 y 176.

Garantías. - La fianza provisional deberá constituirse por un importe de 50.000 pesetas.

Presentación de proposiciones. - Deberá hacerse en el Negociado de Contratación de este Ayuntamiento, hasta las 13,00 horas del vigésimo día hábil, contado a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado», si dicho vigésimo día hábil coincidiera en sábado, el plazo se prorrogará hasta el siguiente día hábil.

Apertura de pliegos. - En el Salón de Sesiones de la Casa Consistorial, el mismo día de la terminación del plazo de presentación de proposiciones, a las 13,15 horas.

#### Modelo de proposición:

Don ....., mayor de edad, estado ....., vecino de ....., con domicilio en ....., titular del D. N. I. número ....., expedido en ....., el día ....., debidamente capacitado en derecho para contratar bajo su responsabilidad, en nombre propio (si obra por representación consignará en representación de quién y según poder bastante que acompañe), enterado de la subasta convocada por el Excmo. Ayuntamiento de Burgos, anunciada en el «Boletín Oficial del Estado», número ....., del día ....., para enajenar mediante compraventa diversas parcelas en el Barrio de Cótara-Villafra, así como del pliego de condiciones y demás documentos del expediente de enajenación, cuyo contenido conoce y acepta en su integridad, se compromete a la adquisición de la(s) parcela(s) municipal(es) ....., en la cantidad de ..... pesetas (en letra y número), que supone un alza del ..... por ciento sobre el tipo de licitación, y a cumplir las condiciones fijadas en el pliego si le es adjudicada la subasta.

(Lugar, fecha y firma del licitador o apoderado).

Burgos, 22 de septiembre de 1992. - El Alcalde, Valentín Niño Aragón.

7498.-6.840



# Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS