

Todo ello sin menoscabo de las competencias que las disposiciones legales atribuyan a los Sindicatos de Trabajadores, y supeditado a lo que tales disposiciones establezcan en su momento.

3. A efectos de información sobre cumplimiento de los Pactos de la Moncloa, las partes acuerdan remitirse al escrito del I. N. I. de fecha 14 de abril de 1978. Esta información se facilitará al Comité de Empresa.

Segunda cláusula anexa al acuerdo entre la representación de la Dirección de la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», y la de sus trabajadores

La representación de la Dirección de la Empresa «Iberia, Líneas Aéreas de España, S. A.» y la de sus trabajadores, han estimado un incremento de la Seguridad Social durante el año 1978 del 18 por 100, conviniendo, no obstante, que si a finales del año procediese, y hasta el 22 por 100, sería absorbido con cargo a las retribuciones de los trabajadores y el exceso a cargo de la Empresa, distribuyéndose estos excesos en la forma que las partes acuerden.

19414 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 1 de abril de 1978 tuvo entrada en este Centro directivo el expediente del mencionado Convenio Colectivo, suscrito por las partes el día 2 de marzo de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de que se proceda a la homologación del mismo;

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo tercero, dos, en relación con el primero, del Real Decreto número 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General dictó providencia suspendiendo el plazo para homologar el referido acuerdo y solicitando la aportación de los datos económicos correspondientes, al objeto de proceder a verificar si se ajustaba a los criterios que, para el crecimiento de la masa salarial, establece el artículo primero del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y por el doce de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación, que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha dado su conformidad, y no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 2 de marzo de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, dos, y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de una Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Lo que comunico a Vds. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a Vds.

Madrid, 8 de julio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representación Económica y Social en la Comisión Deliberadora del Convenio.

CONVENIO COLECTIVO DE «AUTOPISTAS, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S. A.»

El presente Convenio se establece por motivo de la denuncia del Convenio autorizado por Resolución de la Dirección General del Trabajo de 3 de julio de 1978, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de septiembre de 1978, denuncia que fue formulada por el Jurado de Empresa con fecha 14 de septiembre de 1977, con arreglo a lo que se contempla en el artículo cuarto del mismo.

Habiéndose publicado con anterioridad al comienzo de la negociación el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, se han tenido en cuenta sus disposiciones para establecer los pactos objeto del Convenio.

Siendo esencial para la Empresa el continuar en el disfrute de los beneficios a que alude en el apartado segundo del artículo quinto y en el artículo sexto del mencionado Real Decreto-ley, la totalidad de los pactos establecidos lo han sido entendiéndose que se cumple lo dispuesto en los artículos primero, segundo, cuarto y quinto y demás concordantes de dicha disposición, sin que para tal cumplimiento se lleve a cabo ninguna clase de reducción de plantilla.

Las deliberaciones han estado presididas por el común propósito de mejorar las condiciones laborales, incrementar la productividad de la Empresa, integrar en una comunidad de intereses a los elementos personales que intervienen en la prestación del servicio y mejorar la calidad de éste teniendo en cuenta el carácter público del mismo, que en ocasiones exige una estructuración de la relación laboral de naturaleza peculiar.

Sobre estas bases se han establecido los siguientes pactos, que, supuesta su aprobación por las autoridades competentes por adaptarse a las disposiciones vigentes y cumplir con todos los requisitos expuestos, se aceptan por ambas partes.

Artículo 1.º *Ámbitos personal y territorial.*—El presente Convenio afectará al personal fijo de «Autopistas, Concesionaria Española, S. A.», que actualmente tenga suscrito contrato laboral con la Empresa. El personal que preste sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado, o que esté sujeto a cualquiera otra modalidad contractual que no confiera el carácter de permanencia mencionado al principio, se registrará por lo que establezca su contratación.

Para el personal contratado bajo la modalidad de «carácter discontinuo», prevenido en el artículo 16 de la Ley 18/1978, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y que por sus especiales características de contratación difiere del resto del personal en sus condicionamientos contractuales, se estará, sin que ello suponga exclusión del Convenio, a lo que se desprenda de las condiciones contractuales que individualmente se pacten.

En el Convenio registrará en todas las zonas o centros de trabajo de la Empresa que durante su vigencia estén establecidos o se establezcan en las provincias de Barcelona, Tarragona y Gerona y en todas aquellas otras que pueda desarrollar su actividad, sin que ello signifique modificación del vínculo laboral ni alteración de la normativa vigente en materia de traslados y ubicación del personal.

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su comunicación, una vez homologado, retrotrayéndose en su efectos económicos al 1 de enero de 1978 y rigiéndose hasta el día 31 de diciembre del mismo año, prolongándose tácitamente de año en año si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses a la expiración del periodo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos y demás disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

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 aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecten.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas, todo ello bajo el amparo de lo dispuesto en el artículo 10, párrafo segundo, de la Orden de 22 de noviembre de 1973, como desarrollo del Decreto 23/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario.

Expresamente, y con única excepción a lo que antecede, no registrará este principio para aquellos supuestos de normas venideras que pudieran afectar de forma más beneficiosa, en cómputo anual y por tiempo de trabajo efectivo, los regímenes horarios pactados y que se reflejan en el artículo octavo.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las fun-

ciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Art. 5.º *Comisión paritaria.*—Las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una comisión que se constituirá por tres representantes de la Empresa y tres representantes del personal, bajo la presidencia que reglamentariamente proceda.

Art. 6.º *Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.*—Las vacantes, cuando su provisión sea necesaria, y los nuevos puestos de trabajo se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

1.º Como regla general se recurrirá al personal de la Empresa.

2.º Se tendrán en cuenta, además de la acreditada capacidad para el puesto, los siguientes factores:

- Haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar.
- El contenido de la hoja de servicios.
- La antigüedad.

La contratación exterior tendrá carácter de excepcionalidad, recurriéndose a ella cuando la índole del trabajo a desempeñar o los títulos, conocimientos, especialización o cualidades personales del candidato justifiquen su utilización.

Art. 7.º *Suplencia y nuevos puestos de trabajo.*—A todo productor que se le asignen las funciones correspondientes a una categoría profesional superior, se le deberá abonar, desde el primer día, la diferencia de retribución entre ambas categorías. En todo caso, la retribución, plazo y demás condiciones en que haya de desenvolverse la prestación podrán ser objeto de libre acuerdo entre el empleado y la Empresa.

Por razones justificadas podrán empleado y Empresa prorrogar conjuntamente el plazo establecido.

Art. 8.º *Jornada laboral.*—La jornada diaria de trabajo de cada uno de los Servicios de la Empresa será el resultado de dividir el cómputo total anual de horas a trabajar, en base a cuarenta y cuatro horas semanales para los Servicios de Explotación y cuarenta y dos horas y media semanales para los Servicios de Oficinas Centrales, por el número de días efectivos de trabajo. En ningún caso la jornada diaria rebasará los límites máximos autorizados. (En los anexos 1, 2 y 3 se refleja el procedimiento seguido en cada caso para la obtención de la jornada anual de trabajo.)

Teniendo en cuenta las particulares características de los distintos Servicios de la Empresa, la jornada laboral se distribuirá de la siguiente forma:

Personal de Peaje: Desarrollando ciclos de dieciséis días, de los cuales cuatro serán de descanso (4-1, 4-1, 4-2), se efectuará una jornada de ocho horas y tres minutos por cada día de servicio.

Personal de Mantenimiento de Maquinaria de Peaje: Desarrollando ciclos de once días, de los cuales tres serán de descanso (4-1, 4-2), se efectuará una jornada de ocho horas y dieciocho minutos por cada día de servicio, en el bien entendido que tal horario comprende la media hora de descanso por horario ininterrumpido, aun cuando tal descanso, por mutuo acuerdo, se efectúe transcurridas las primeras siete horas y cuarenta y ocho minutos de la jornada de trabajo.

Personal del Centro de Comunicaciones: Desarrollando ciclos de diecisiete días, de los cuales cinco serán de descanso (6-2, 6-3), se efectuará una jornada de ocho horas y treinta y tres minutos por cada día de servicio. Tal horario comprende la media hora de descanso por horario ininterrumpido, aun cuando tal descanso, por mutuo acuerdo, se efectúe transcurridas las primeras ocho horas y tres minutos de la jornada de trabajo.

Personal del Servicio de Operaciones y Mantenimiento: Desarrollando ciclos de diecisiete días, de los cuales cinco serán de descanso (6-2, 6-3), se efectuará una jornada de ocho horas y treinta y tres minutos por cada día de servicio, que llevará comprendida la media hora de descanso por horario ininterrumpido, con la salvedad que dicha media hora se efectuará, de acuerdo con lo convenido, transcurridas las ocho horas y tres minutos primeras de la jornada.

Personal del Servicio de Control de Peaje: Independientemente de la ubicación del centro de trabajo correspondiente al personal del Servicio de Control de Peaje, actualmente con sede en las Oficinas Centrales, los empleados adscritos al mismo distribuirán su horario de trabajo sobre un total efectivo igual al que resulte para los servicios anteriores. La jornada diaria, a efectos de control de asistencia, procurará adaptarse a la que se realice en las Oficinas Centrales, en el bien entendido que ello no significará en ningún momento vinculación con el régimen establecido para el personal de aquel centro, ya que el desarrollo del cómputo anual horario, así como el régimen de descanso, queda supeditado, dentro del máximo de horas establecido, a las necesidades del trabajo, cuya atención encauzará, planificará y coordinará con otros Servicios el responsable del Departamento.

No obstante la flexibilidad horaria que se desprende de lo anterior, se establece que, a efectos de contabilización, las jornadas transcurridas en situación de baja—por enfermedad o

accidente—, ausencia justificada o disfrute del período vacacional se entenderá de ocho horas, sea cual fuere el momento del año en que se produjeran.

Personal de las Oficinas Centrales: Para el personal con centro de trabajo en las Oficinas Centrales y que por la índole de su trabajo no deba acogerse a alguno de los supuestos anteriores, se establece un régimen de trabajo distribuido en semanas normales, desarrollando en cuanto se refiere al régimen de descanso y festivos lo preceptuado en el calendario oficial publicado por el Ministerio de Trabajo. Dicha jornada de trabajo se totaliza en cuarenta y dos horas y media, las cuales se distribuyen en cinco jornadas de ocho horas y media de lunes a viernes, ambos inclusive, repartidas entre la mañana y la tarde, y con un intervalo para el almuerzo del mediodía. Cabe hacer constar que subsiste, como festivo el día «puente» concedido por la Empresa en anteriores Convenios.

Durante los días hábiles comprendidos entre el 1 y el 28 de julio, ambos inclusive, y el 28 de agosto al 15 de septiembre, asimismo inclusive, de 1978, se establece la jornada reducida de verano, sin que ello signifique reducción del total anual horario. La jornada de trabajo durante los días mencionados se fija con entrada a las ocho horas y salida a las catorce treinta horas.

La práctica de tal jornada significará que durante los días no comprendidos en el período manifestado el horario de trabajo se verá prolongado diariamente en veintidós minutos.

La jornada diaria de trabajo, tal como se expresa en el primer párrafo de este artículo, obedece a la distribución del total de horas a trabajar durante el año entre los días hábiles del mismo. La realización de una jornada reducida en los días que se citan y recuperada los días de labor restante puede significar—en el supuesto de no disfrutarse el período vacacional entre el 1 de julio y el 15 de septiembre—que se originen diferencias horarias negativas.

Siendo así, y procurando evitar el establecimiento del horario normal durante el período oficial de vacaciones para el personal que, bien por necesidades del servicio, organización u otros supuestos justificados, no pudiera realizar su vacación dentro del período mencionado (1 de julio-15 de septiembre), se mantendrá, del 31 de julio al 25 de agosto, el horario reducido, quedando supeditadas las diferencias horarias que se experimenten a su posterior recuperación y a los datos que determine el cómputo total anual.

Art. 9.º *Vacaciones.*—El período de vacaciones será de veinticinco días naturales, que por regla general se disfrutarán en forma ininterrumpida, si bien por necesidades del servicio o conveniencia del trabajador y la Empresa podrán fijarse períodos discontinuos de vacaciones. Teniendo en cuenta que el servicio que presta la Empresa tiene el carácter de público y que la mayor afluencia de usuarios se produce precisamente en verano, el personal de Explotación y el directamente relacionado con ella disfrutará sus vacaciones en el período anual comprendido entre el 15 de septiembre y el 15 de junio. Sin embargo, la Dirección hará lo posible para facilitar a los trabajadores el período de vacaciones en la temporada en que, dentro de los límites fijados, cada uno desee disfrutarlo, dando las facilidades que la situación permita y sin perjuicio de que en el momento de establecer los turnos de trabajo el responsable de su confección tenga en cuenta la distribución vacacional hecha en el año anterior para asignar a cada productor las fechas de su disfrute.

El personal con una antigüedad superior a los cinco años verá incrementado su período de vacaciones en la forma que establezca la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes.

Todo ello sin perjuicio del resultado de los estudios que para el personal de pista pudiera aportar la Comisión mixta que se menciona en el artículo 34 del presente Convenio.

Art. 10. *Horario flexible.*—Se mantiene la normativa general establecida en el Convenio anterior, si bien a la aplicación se establecerá un reajuste que, tomando en consideración las experiencias obtenidas, compagine la necesaria coordinación organizativa con los intereses del personal.

La Empresa estudiará con el mayor detenimiento el informe que sobre este tema elabore la Comisión mixta que se crea en el artículo 34, antes de adoptar ninguna resolución al respecto.

Art. 11. *Turnos fraccionados.*—Particularmente, y de forma concreta para el personal del Servicio de Peaje, con la categoría de Cobrador y sin perjuicio de poder ser aplicable a los empleados con servicio en la autopista, se establece la modalidad de jornada de trabajo en turno fraccionado, ampliable incluso a la denominada modalidad de «jornada de trabajo a disposición». Consiste la primera de las modalidades en alterar de común acuerdo Empresa y empleado, y en forma bien transitoria, bien permanente, el horario de trabajo contractualmente establecido en cuanto a jornada máxima legal se refiere, y si así fuera por necesidades del servicio, con las contraprestaciones por jornada extraordinaria, estableciendo jornada de mañana, tarde y noche y en las horas que a conveniencia del servicio se pactasen, con la contraprestación económica de una remuneración complementaria de un 25 por 100 respecto a la retribución correspondiente al horario que se altera.

En cuanto al segundo sistema, de mayor liberalidad todavía, el pacto debe consistir en una disponibilidad absoluta, también siempre dentro de los márgenes legales, que se determinará pre-

viamente para anticipado conocimiento del interesado y que reportará un incremento salarial del 40 por 100 sobre el horario normalmente atribuido.

Art. 12. *Premio de asiduidad.*—Los trabajadores que se hayan distinguido en su asistencia al trabajo, sin haber incurrido en ausencias distintas a las señaladas en la Ley, se harán merecedores a tres días de permiso remunerado.

El premio se concederá siempre en función de las asistencias del año anterior; por ello, una vez merecido, no influirán en su aplicación las ausencias observadas en el año de disfrute, las consecuencias de las cuales recaerán siempre en el año próximo.

El no disfrute del premio por parte del trabajador durante el periodo anual que corresponda se entenderá como renuncia al mismo, sin que quepa posponerlo a los años posteriores ni acumularlo a los sucesivos premios que pueda merecer.

Todo trabajador vendrá obligado a utilizar previamente el premio de asiduidad, caso de haberlo merecido, para disfrutar permisos no previstos legalmente.

En principio, el momento del disfrute del premio, bien en su totalidad o por fracciones, queda al libre arbitrio del trabajador, si bien sometido siempre a la buena atención del servicio, por lo que su concesión en fechas «puente» o próximas a festividades oficiales que pudieran determinar un abandono importante del servicio quedará, en cada caso concreto, sometido a la decisión de Personal, previo informe del Jefe responsable correspondiente. Igual criterio se seguirá en los casos en que se interese su acumulación al periodo de vacaciones reglamentario.

El trabajador deberá comunicar, salvo casos excepcionales, con antelación de diez días las fechas en que desea hacer uso del premio merecido.

La enfermedad no se considerará ausencia a efectos de concesión del premio de asiduidad, siempre que se presente la baja oficial correspondiente, sea cual sea la duración de la afección.

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias.*—A todo trabajador al que, por derecho, le corresponda percibirá una gratificación extraordinaria en el mes de julio y otra en diciembre, antes del 16 y 22 de los citados meses.

Asimismo, y dentro de la segunda decena del mes de marzo, se le hará efectiva una gratificación que absorberá, tanto en su cuantía como en su concepto, la denominada paga de beneficios, en el bien entendido que cualquier ampliación que, por imperio de la Ley, pudiera aparecer en lo sucesivo relativa al concepto de paga de beneficios o denominación asimilable, se entenderá automáticamente comprendida y absorbida en la gratificación extraordinaria de marzo, y que, en este párrafo, especialmente se comenta.

El importe de cada una de las tres gratificaciones mencionadas será el resultado de la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad de sueldo base, calificación de puesto de trabajo, actividad y antigüedad.

Las gratificaciones extraordinarias serán, en cuanto a su cuantía proporcional al tiempo trabajado, liquidadas por el procedimiento que establece la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera.

Art. 14. *Régimen económico.*—A todo el personal que le sea de aplicación el presente Convenio se le incrementará su retribución, con efectos de 1 de enero de 1978, mediante la incorporación de una cantidad lineal de 2.302 pesetas y un aumento porcentual de 6,55 por 100 sobre las cantidades que tuviesen asignadas en la nómina del mes de diciembre de 1977 por los conceptos salario base, calificación de puesto de trabajo y actividad. El concepto complemento de puesto de trabajo únicamente se verá aumentado con el porcentaje dicho, en aquellos casos en que, por razones contractuales, en Convenios anteriores ya se les aplicaba el incremento del coste de vida.

Con respecto a una posible revisión semestral, durante la vigencia del presente Convenio se estará, en todo caso, a lo que establece el artículo 3.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Consecuencia de la modificación económica que se menciona, y de los diferentes incrementos experimentados, en general, sobre los devengos del personal, durante la vigencia del Convenio para 1976 y 1977, las tablas salariales que figuran en el anexo número 4 han sido normalizadas, a tenor de las retribuciones actuales.

La tabla referida (anexo número 4 de este Convenio) refleja los cuatro niveles económicos que caben en cada calificación de puesto de trabajo por los conceptos (bien mensual, bien anual) salario base, más calificación de puesto de trabajo.

Las diferencias que puedan observarse con la total percepción de cada uno responden a conceptos individuales derivados de la antigüedad u otros aspectos contractuales reflejados en los correspondientes apartados del recibo mensual.

Art. 15. *Incremento productividad y extensión de colaboración.*—Medio idóneo, para conseguir estos objetivos, son el fomento de las actividades que se derivan de la concesión de autopistas, acogimiento, dentro de los servicios propios de la Empresa, aquellos otros que puedan resultar comunes con otras concesionarias o Empresas participadas, cuyo ejercicio conjunto pueda significar una racionalización del servicio y una mayor economía y eficacia en su prestación. Por ello, el personal, sin modificación de su vínculo laboral con la Empresa, atenderá

cuantos servicios propios de su categoría profesional se le encomienden, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de conciertos o colaboraciones convenidas con otras Empresas.

Con el deseo de que la posible mejora en los resultados de la Empresa, consecuencia de la actividad del personal, se vea reflejada en los ingresos de todos los colaboradores, se establece una participación en el incremento de la productividad que, con carácter experimental, se valora para 1978, mediante la aplicación de los siguientes criterios:

1. Se ha establecido un sistema para computar los aumentos del nivel de productividad sobre el que se ha alcanzado en 1977. Teniendo en cuenta las características de la actividad de la Empresa, este incremento de nivel de productividad se ha computado en función de los excedentes de explotación, con la siguiente fórmula experimental:

$$0,025 \left[\left(\frac{E. 1978}{Veh. Km. 1978} - \frac{E. 1977}{Veh. Km. 1977} \right) \times Veh. Km. 1978 + (E. 1978 - E. 1977) \right]$$

E = Excedente de explotación.

2. La cifra total se repartirá linealmente.

3. Cuatrimestralmente, en el supuesto de que por aplicación de la referida fórmula sobre la parte de tiempo transcurrido se produzcan resultados claramente positivos se distribuirán cantidades a cuenta.

Art. 16. *Antigüedad.*—A efectos de cálculo se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera, de 20 de marzo de 1971, modificada por Orden de 9 de julio de 1974, y en cuanto a su aplicación, al Decreto 2300/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario, y el articulado de la Orden de 22 de noviembre de 1973 para su desarrollo.

Las repetidas variaciones oficiales impuestas sobre la cuantía del salario interprofesional, salario que ha servido de base para el cálculo de las antigüedades, ha dado lugar a que se produjeran situaciones diferenciales en cuanto a la mejora económica que la antigüedad representa, y que es aconsejable enmendar.

En el presente Convenio se procede a la regularización de todas las antigüedades del personal, partiendo de cálculos iniciados en el momento de adquirir el derecho, hasta el límite máximo que permita el porcentaje de la masa salarial determinado para ello.

Subsiguientemente, y ya efectuada la regularización, cualquier variación en el salario que sirve de base para el cálculo de la antigüedad representará con carácter general la actualización de los derechos de antigüedad que individualmente correspondan al nivel de lo que, en cada momento, determine el citado salario, lo que indudablemente significaría un incremento del derecho habido.

Consecuentemente el concepto antigüedad, sujeto a incrementos de tipo exclusivo, queda excluido de los que sirven para calcular la base de aplicación de los índices de incremento del coste de vida.

Art. 17. *Horas extraordinarias.* A efectos de retribución de las horas excedentes de las jornadas señaladas en el artículo 8.º, se estará a lo que establece el artículo 23, párrafo cuarto de la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales.

A efectos de economía administrativa, y de común acuerdo ambas partes, se establece para cada uno de los niveles correspondientes a la calificación de puestos de trabajo del anexo número 2 los precios de horas extraordinarias fijados en el anexo número 3, cuya localización individual se efectuará hallando en dicho anexo el valor que corresponda a los conceptos salarios base y calificación puesto de trabajo especificados en el recibo salarial.

Art. 18. *Traslados.*—Destacamentos. Se considera destacamento el desplazamiento a lugar de trabajo distinto del de residencia habitual por un tiempo no superior a tres meses. Los gastos que de tales desplazamientos se deriven serán indemnizados de acuerdo con el régimen establecido en el artículo 22.

Traslados definitivos. Se considera como traslado definitivo el superior a tres meses. Los cambios de residencia que por este motivo se originen obedecerán, siempre que ello resulte posible, a un régimen de voluntariedad, si bien se podrá imponer el traslado con carácter forzoso cuando no se dé esta condición o cuando así lo exijan las necesidades del servicio, tal como prevé el Reglamento de Transportes por Carretera. Se concederá la atención necesaria para la permanencia en el actual puesto de trabajo a las condiciones de la familia y antigüedad que reúnan los productores susceptibles de ser trasladados.

El trabajador trasladado forzosamente será resarcido por los siguientes conceptos:

- Gastos de viaje propios y de familiares a su cargo.
- Traslado de mobiliario y enseres.
- Abono de una indemnización calculada aplicando un porcentaje del 30 por 100 sobre las 150.000 primeras pesetas de retribución anual; un 20 por 100, sobre las 150.000 segundas, y un 10 por 100, de 300.000 en adelante.

Con independencia de cuanto se dice anteriormente, la Empresa, en aquellos traslados que puedan producirse a partir de la vigencia del presente Convenio, estará en cuanto a la ayuda de vivienda se refiere a lo que preceptúa la modificación diecisiete, que afecta al artículo 102 de la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera.

Art. 19. *Quebranto de moneda.*—Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores de Peaje» percibirán un importe de 15 pesetas por hora trabajada como compensación a las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones, al tiempo necesario para prepararse hasta acudir a la cabina, y también, del tiempo preciso para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos.

Art. 20. *Ayuda para formación y perfeccionamiento.*—La Empresa, de acuerdo con la norma existente, y a fin de suscitar y estimular el autodesarrollo y formación de sus empleados, aportará durante el año 1978 al «Fondo de ayuda a la formación y perfeccionamiento» la cantidad de 1.140.000 pesetas. Todo ello sin perjuicio de las posibles nuevas orientaciones que pueda aportar la Comisión mixta correspondiente que se cita en el artículo 24 de este Convenio.

Art. 21. *Economato.*—Las cuotas que por cada afiliado corresponden serán sufragadas en las proporciones actualmente establecidas entre personal y Empresa, en razón de la ubicación del encuadramiento de cada uno.

Al mismo tiempo, se crea una Comisión mixta, que se recoge en el artículo 34 del presente Convenio, con la finalidad de estudiar y proponer posibles fórmulas de perfeccionamiento del actual sistema de economato.

Art. 22. *Gastos.*—Las condiciones en que se compensarán todos los desplazamientos en régimen de destacamento serán las vigentes hasta ahora por el personal incluido en el sistema de compensación denominado «A. gastos cubiertos».

Durante la vigencia del presente Convenio se establece una indemnización para gastos y suplidos consistente en la cantidad de 250 pesetas por día de presencia en el trabajo, y compensatoria bien del desplazamiento al lugar de trabajo, o bien por otras compensaciones de carácter similar, independientemente del número de horas trabajadas y de que la jornada sea continuada o fraccionada.

Su carácter indemnizatorio de gastos y suplidos por despensos derivados de la asistencia al trabajo le excluye de la aplicación del incremento del coste de la vida, como, asimismo, del carácter absorbible y compensable que en cómputo anual se atribuyen a todas las condiciones del presente Convenio.

Art. 23. *Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal y cotización a la Seguridad Social.*—La Empresa, en virtud del presente Convenio, asume el compromiso de satisfacer en los correspondientes órganos de la Administración cuantías que corresponden liquidar a los empleados por el impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal y aquellas que se refieran a las cuotas que por el Régimen General de la Seguridad Social inciden sobre las retribuciones del trabajador con carácter personal. El pacto que aquí se conviene, concretamente la liquidación de los haberes de los empleados a cantidades netas, libres del citado impuesto y de las cuotas de Seguridad Social, con absoluta independencia de la evolución y desarrollo de los repetidos conceptos. Siendo así, el personal y la Empresa son conscientes de que ninguna oscilación de los actuales tipos, bases, desgravaciones ni demás elementos que intervienen en el cálculo del impuesto y las cuotas afectarán al presente pacto, tanto si la variabilidad se refiere a mayor o menor cuantía tributaria o de aportación.

Es de remarcar, y así queda convenido, que el presente acuerdo afecta únicamente al Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal y a las cuotas de la Seguridad Social del Régimen General.

Art. 24. *Plus días festivos.*—Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrán las cantidades que, por este concepto, han venido rigiendo hasta el momento.

Art. 25. *Plus nocturno.*—Se establece, por jornada nocturna, el siguiente plus diario para cada una de las categorías siguientes:

	Pesetas
Cobradores	120
Cobradores A	129
Operarios de Mantenimiento	145
Coordinadores de comunicaciones	162
Jefes de Estación	162

El citado plus queda expresamente comprendido dentro del cómputo de conceptos, absorbibles y compensables, que contempla el artículo 3.º del presente Convenio.

Art. 26. *Calificación puestos de trabajo.*—La Comisión Mixta, citada en el artículo 34, presentará, durante el año actual, las propuestas que considere convenientes para una posible actualización de la vigente calificación de puestos de trabajo.

Art. 27. *Anexo número 7.*—Persistiendo los criterios que sirvieron de base para su establecimiento, ambas partes estiman oportuno siga en vigor lo recogido en el texto del anexo número 4 del Convenio Colectivo de 1976-1977.

Art. 28. *Seguro de grupo.*—Seguirá como hasta la fecha, con las variaciones a que obliga la nueva Legislación en materia de Seguros, si bien, durante el año 1978, la Comisión Mixta, que cita el artículo 34, estudiará cuanto estime preciso, al objeto de hallar mayores ventajas u otras alternativas respecto al mismo.

Art. 29. *Préstamos.*—El sistema de préstamos seguirá rigiendo para cubrir las necesidades, de acuerdo con las condiciones ya divulgadas, tanto en su modalidad de financiación como en la de anticipos interiores, previstas en la Reglamentación.

Art. 30. *Cláusula de repercusión de precios.*—La aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se sujeta a la elevación de tarifas, aun cuando su puesta en vigor implicará una repercusión cierta en los costes de explotación de ACESA.

Se hace constar, además, que las revisiones de tarifas en las Empresas concesionarias de la construcción, conservación y explotación de autopistas vienen reguladas en nuestro país por el Decreto 2150/1973, de 25 de enero, que fija en su cláusula 45 que a estos efectos operará la siguiente fórmula polinómica:

$$K_t = 0,30 \frac{H_t}{H_0} + 0,12 \frac{E_t}{E_0} + 0,08 \frac{S_t}{S_0} + 0,50$$

Los símbolos empleados representan los índices de los elementos citados en el Decreto 3650/1970, de 19 de diciembre.

Como sea que el coeficiente K_t debe calcularse partiendo de los índices de precios para revisión de contratos de obras del Estado, que publica periódicamente el Gobierno, todo posible incremento de tarifas y peajes queda al margen de lo que concretamente haya podido pactarse en Convenio Colectivo.

Art. 31. *Fondo de jubilación.*—Se dota con 1.000.000 de pesetas el fondo que, inicialmente, se denomina de Jubilación.

La Comisión Mixta constituida al efecto y recogida en el artículo 34, estudiará y propondrá lo más conveniente en cuanto a estructuración, normativa, fines, etc.

Art. 32. *Aparcamiento de vehículos.*—La Empresa asume el compromiso de iniciar, durante la vigencia del presente Convenio, la creación de zonas, próximas a las dependencias de trabajo, protectoras de los rayos solares y útiles para el aparcamiento de los vehículos de los empleados.

La inversión en las mismas, en 1978, no deberá ser inferior a 1.000.000 de pesetas.

Art. 33. *Pagos de haberes.*—La conocida dispersión de las múltiples dependencias de la Empresa, así como la notoria distancia en que se hallan de la sede central y primordialmente la seguridad personal de las personas que periódicamente tienen confiada la misión del pago de haberes, hace preciso el pacto de efectuar el referido pago por el procedimiento, ya bastante generalizado, de transferencia a través de Entidades bancarias o de ahorro.

A tal efecto, los empleados a los que afecte el presente pacto deberán notificar al Departamento de Personal el número de cuenta y la Entidad a la que deben transferir sus emolumentos.

No obstante, la Empresa estudiará aquellos casos especiales en los que existan dificultades para poderlo realizar, buscando soluciones idóneas para los mismos.

Art. 34. *Comisiones Mixtas.*—Se constituyen tres Comisiones, integradas por seis miembros cada una, designados tres por la Dirección y tres por los representantes de los trabajadores, los cuales, con carácter consultivo, tendrán como misión estudiar y formular recomendaciones o propuestas respecto a los temas siguientes:

Comisión Mixta número 1. Temas que se le asignan:

- Fondo ayuda jubilación.
- Seguro de grupo.
- Economato.
- Fondo para la ayuda a la formación y perfeccionamiento.

Comisión Mixta número 2. Temas que se le asignan:

- Calificación puesto de trabajo.
- Vacaciones del personal de pista en verano, sin incremento del actual coste.
- Asignación puestos de trabajo.
- Reglamento Régimen Interior.
- Traslados.
- Aparcamientos.

Comisión Mixta número 3. Temas que se le asignan:

- Estudio y reconsideración de las actuales normas de funcionamiento del horario flexible en las oficinas centrales.

ANEXO NUMERO 1

Calendario anual de fiestas laborales

- 6 de enero, viernes: Epifanía.
- 23 de marzo, jueves: Jueves Santo.
- 21 de marzo, viernes: Viernes Santo.
- 27 de marzo, lunes: Pascua de Resurrección.
- 1 de mayo, lunes: San José Artesano.

15 de mayo, lunes: Pascua de Pentecostés.
 25 de mayo, jueves: Corpus Christi.
 25 de julio, martes: Santiago Apóstol.
 15 de agosto, martes: La Asunción de Nuestra Señora.
 12 de octubre, jueves: Día de la Hispanidad.
 1 de noviembre, miércoles: Todos los Santos.
 8 de diciembre, viernes: La Inmaculada Concepción.
 25 de diciembre, lunes: Navidad.

ANEXO NUMERO 2

1. Cálculo horario explotación año 1978.

- Régimen de 44 horas semanales.
- Total semanas año 1978:

$$\frac{365}{7} = 52,142 \text{ semanas.}$$

- Total horas año 1978:

$$52,142 \times 44 = 2,294,248 \text{ horas.}$$

- Días festivos:

13 fiestas.
 25 días vacaciones.

$$38 \text{ días que son } \frac{38}{7} = 5,428 \text{ semanas.}$$

- Total horas festivas no recuperables;

$$5,428 \times 44 \text{ horas} = 238,832 \text{ horas.}$$

- Total horas a trabajar en 1978:

$$2,294,248 - 238,832 = 2,055,416 \approx 2,055.$$

2. Cobradores de peaje (CR - 151213)

Ciclo: 4-1, 4-1, 4-2. (Períodos de 16 días, 12 de trabajo y cuatro de descanso.) 365 — 25 días vacaciones = 340 días.

Períodos resultantes del ciclo:

$$\frac{340}{16} = 21,25 \text{ períodos de 16 días.}$$

Descansos resultantes de los 21,25 períodos:

$$21,25 \times 4 \text{ días descanso por período} = 85 \text{ días de descanso.}$$

Días laborables:

$$340 - 85 = 255 \text{ días de trabajo.}$$

Horas por día de trabajo:

$$\frac{2,055 \text{ h./año}}{255} = 8,058 \approx \text{ocho horas tres minutos.}$$

3. Personal maquinaria de peaje (CR - 15141)

Ciclo: 4-1-4-2. (Períodos de 11 días, ocho de trabajo y tres de descanso.) 365 — 25 días vacaciones = 340 días.

Períodos resultantes del ciclo:

$$\frac{340}{11} = 30,909.$$

Descansos resultantes de los 30,909 períodos.

$$30,909 \times \text{tres días descanso} = 92,727.$$

Días laborables:

$$340 - 92,727 = 247,273 \text{ días laborables.}$$

Horas a trabajar por día laborable:

$$\frac{2,055}{247,273} = 8,310 \approx \text{ocho horas dieciocho minutos.}$$

4. Personal de Coordinación de Comunicaciones (CR - 15132)

Ciclo: 6-2, 6-3. (Períodos de 17 días, 12 de trabajo y cinco de descanso.) 365 — 25 días vacaciones = 340 días.

Períodos resultantes del ciclo:

$$\frac{340}{17} = 20 \text{ períodos de 17 días.}$$

Descansos resultantes de los 20 períodos:

$$20 \times 5 \text{ días descanso} = 100 \text{ días descanso.}$$

Días laborables:

$$340 - 100 = 240 \text{ días laborables.}$$

Horas a trabajar por día laborable:

$$\frac{2,055}{240} = 8,562 \approx \text{ocho horas treinta y tres minutos.}$$

5. Personal de Mantenimiento (CR - 151511)

Ciclo: 6-2, 6-3. (Períodos de 17 días, 12 de trabajo y cinco de descanso.) 365 — 25 días de vacaciones = 340 días.

Períodos resultantes del ciclo:

$$\frac{340}{17} = 20 \text{ períodos de 17 días.}$$

Descansos resultantes de los 20 períodos:

$$20 \times 5 \text{ días descanso} = 100 \text{ días descanso.}$$

Días laborables:

$$340 - 100 = 240 \text{ días laborables.}$$

Horas a trabajar por día laborable:

$$\frac{2,055}{240} = 8,562 \approx \text{ocho horas treinta y tres minutos.}$$

ANEXO NUMERO 3

(1978)

1. Personal de oficinas centrales (GALA)

Días festivos	13
Sábados y domingos	105
Fuente	1
Vacaciones (días laborables)	18

$$\text{Total festivos} \dots\dots\dots 137$$

Días laborables:

$$365 \text{ días} - 137 \text{ festivos} = 228 \text{ días laborables.}$$

$$228 \text{ días laborables} \times 8,5 \text{ horas} = 1,938 \text{ horas.}$$

2. Control de peaje (CR-1511)

En cómputo total deben realizar dos mil cincuenta y cinco horas, de acuerdo con el cálculo horario para explotación en 1978.

El personal de este Departamento no ajusta su horario a ciclos de jornada constante, sino que adapta su jornada diaria a las necesidades del servicio.

ANEXO NUMERO 4

Niveles de retribución correspondientes a las distintas calificaciones de puestos de trabajo-

Calificación puesto trabajo	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
A. Mensual	15.000	16.500	18.750	21.000
A. Anual	225.000	247.500	281.250	315.000
B. Mensual	18.750	21.000	22.500	24.750
B. Anual	221.250	315.000	337.500	371.250
C. Mensual	22.500	24.750	27.000	30.000
C. Anual	337.500	371.250	405.000	450.000
D. Mensual	27.000	30.000	33.000	35.250
D. Anual	405.000	450.000	495.000	528.750
E. Mensual	33.000	35.250	38.250	41.250
E. Anual	495.000	528.750	573.750	616.750
F. Mensual	38.250	41.250	45.000	48.750
F. Anual	573.750	618.750	675.000	731.250
G. Mensual	45.000	48.750	53.250	57.750
G. Anual	675.000	731.250	798.750	866.250
H. Mensual	53.250	57.750	62.250	67.500
H. Anual	798.750	866.250	933.750	1.012.500
I. Mensual	62.250	67.500	73.500	79.500
I. Anual	933.750	1.012.500	1.102.500	1.192.500
J. Mensual	73.500	79.500	86.250	94.500
J. Anual	1.102.500	1.192.500	1.263.750	1.417.500
K. Mensual	86.250	94.500	102.000	111.000
K. Anual	1.263.750	1.417.500	1.530.000	1.665.000

ANEXO NUMERO 5

Correspondencia entre puestos de trabajo de la Empresa y categoría de Ordenanza

Categorías de Ordenanza	Código de calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
Personal subalterno		
Botones 16 y 17 años. Limpiadora	Ver nota	Aspirante de 16 y 17 años. Limpiadora.
Vigilante	A	Mozo.
Portero	A	Vigilante.
	A	Vigilante patrimonio.
	A	Conserje.
	A	Ordenanza.
	B	Encargado bar.
	C	Recepcionista.
Telefonista	B	Telefonista.
Conductor	C	Conductor.
Especialista	B	Especialista.
Personal administrativo		
Auxiliar administrativo	A	Auxiliar administrativo.
	B	Mecanógrafo(a).
	C	Perforista.
Oficial administrativo de segunda	B	Oficial administrativo D.
	C	Oficial administrativo C.
	C	Taquimecanógrafo(a).
Oficial administrativo de primera	D	Oficial administrativo B.
	E	Oficial administrativo A.
	D	Secretario (a).
Jefe de Negociado	F	Jefe administrativo B.
Jefe de Sección	G	Jefe administrativo A.
	H	Jefe de Caja.
	H	Jefe de Costes.
	I	Jefe de Contabilidad General.
	J	Jefe de Compras.
	J	Jefe de Control Peaje.
	H	Jefe de Deuda.
Personal de explotación		
Subgrupo I. Peaje:		
Cobrador de peaje	C	Cobrador de peaje B.
	C	Cobrador correo banco.
	C	Cobrador correo documentos.
Cobrador de peaje de primera	C	Cobrador de peaje A.
Jefe de Estación de Peaje	E	Jefe de Estación de Peaje.
Subjefe de Sector de Peaje	F	Subjefe de Sector de Peaje.
	F	Subjefe de Maquinaria de Peaje.
Jefe de Peaje	G	Jefe de Sector de Peaje.
Subgrupo II. Operación mantenimiento:		
Ayudante	B	Peón especialista.
Ayudante de oficio	C	Especialista mantenimiento y/u operación.
	C	Operario mantenimiento y operación.
	C	Mecánico de coches.
	C	Operario de oficio B.
	D	Operario de oficio A.
Oficial de oficio	D	Jefe de equipo operación mantenimiento.
Encargado	E	Encargado operación mantenimiento.
Coordinador de comunicaciones	E	Coordinador de comunicaciones.
	G	Subjefe zona mantenimiento y/u operación.
Jefe de zona de mantenimiento y/o operación	H	Jefe zona conservación.
	H	Jefe Sección Especialidades.

Categorías de Ordenanza	Código de calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
	I	Jefe sector mantenimiento y/u operación.
	H	Jefe zona mantenimiento.
	H	Jefe sector operaciones y conservación.
	I	Jefe Sección Mantenimiento.
	J	Jefe Sección Conservación.
Personal técnico		
Subgrupo I. Técnicos no titulados:		
	B	Personal de Delineación: Calcedor.
	C	Delineante B.
	E	Delineante A.
	G	Delineante Proyectista.
Personal de Informática:		
	E	Operador de ordenador.
	G	Programador de aplicaciones.
	H	Programador de sistemas.
	I	Analista de aplicaciones.
	J	Analista de sistemas.
	J	Jefe Centro de Cálculo.
	F	Encargado operación.
Especialidades varias:		
	E	Técnico especialista C.
	F	Técnico especialista B.
	G	Analista de gestión B.
	G	Especialista comercial.
	G	Técnico especialista A.
	I	Analista de gestión A.
	I	Negociador.
	I	Auxiliar técnico.
	H	Jefe de Patronato.
Subgrupo II. Técnicos titulados:		
Ayudante Técnico Sanitario	F	Ayudante Técnico Sanitario.
Ingenieros técnicos y Ayudantes titulados.		
	G	Técnico especialista A.
	F	Técnico especialista B.
	E	Técnico especialista C.
Licenciados e Ingenieros		
	I	Ayudante Dirección Financiera.
	J	Letrado A.
	G	Letrado B.
	J	Jefe Sección Técnica.
	J	Jefe de Contratación.
	K	Ingeniero encargado.
	K	Jefe Servicio o Agrupación.
	K	Jefe Servicio Organización.
	K	Jefe Servicio Personal.
	K	Jefe Servicio Conservación y Validad.
	K	Jefe Servicio Adjunto a la Dirección.
Personal superior		

Nota.—Los aspirantes de dieciséis y diecisiete años se registrarán por las normas legales vigentes en cada momento.

ANEXO NUMERO 6

Tabla de horas extraordinarias

Salario base	Precio hora extraordinaria	Salario base	Precio hora extraordinaria
Calificación puesto trabajo		Calificación puesto trabajo	
15.000	189	30.000	384
16.500	189	38.000	400
18.750	228	35.250	428
21.000	247	38.250	472
22.500	262	41.250	518
24.750	290	45.000	559
27.000	319	48.750	610

ANEXO NUMERO 7

1.º Normas de carácter general para el personal que tiene asignado horario continuado en régimen de turnos o no

1. La Empresa viene estableciendo la composición de los turnos de trabajo de forma tal que la rotación de los mismos se produzca en el mes de enero de cada año. O sea, que la duración de éstos y su invariabilidad dura exactamente un año.

No obstante, no existe oposición por parte de la Empresa para respetar y autorizar aquellos acuerdos que entre el personal se establezcan y que representen una mejor aceptación por parte de los afectados, teniendo en cuenta que, en todo caso, ello deberá ser dentro de una misma estación y que en el supuesto de una divergencia entre aquellos que se hubiesen puesto de acuerdo durante el año, motivará el que cada uno desarrolle el turno que la Empresa le había destinado.

Estas alteraciones o cambios de turno correspondiente a cada persona con respecto al cuadro general de servicio, pueden ser admitidas, previa sanción oportuna, tanto al inicio del año como durante el transcurso del mismo, siempre y cuando exista una absoluta aceptación por parte de los interesados.

2. Independientemente de lo expuesto en el párrafo anterior, la Empresa puede verse en la necesidad de alterar los turnos establecidos como consecuencia de bajas por enfermedad o accidente, necesidades de servicio o circunstancias especiales que así lo aconsejen. Queda, en estos casos, el personal obligado a aceptar la variación que se experimente, si bien la Empresa, en evitación de perjuicios de excesiva duración, limitará tales situaciones sobre una misma persona, efectuando rotaciones entre todo el personal de la estación, con objeto de que la posible inconveniencia quede distribuida equitativamente.

3. La condición de servicio público que nos afecta obliga, como es sabido, a la prestación de un servicio ininterumpido durante todos los días del año y todas las horas del día. Ello da a entender y así queda obligado el personal del servicio de explotación, a la imposibilidad de abandonar el puesto de trabajo que tenga asignado, en ningún momento, salvo autorización del correspondiente Jefe o, en su defecto, quien le sustituya (suplente o responsable).

Así deberá quedar entendido por todos los empleados afectados por este régimen horario.

En los centros de trabajo donde sólo exista un trabajador y sea difícil cumplir tal normativa existen instrucciones adecuadas y especiales para tales casos.

La presente norma reviste especial importancia en el momento de relevo, una vez finalizado el horario legal. Si en este momento no está presente el componente del turno siguiente, el empleado no podrá abandonar su puesto de trabajo, si bien procederá a comunicarlo a su Jefe o a quien jerárquicamente corresponda. La Empresa se compromete, en un término máximo de dos horas, a partir del momento de recibir la comunicación, a arbitrar los medios pertinentes para que el empleado pueda abandonar su puesto de trabajo.

En el improbable supuesto de que transcurrido este plazo no hubiese recibido instrucciones o el pertinente relevo, el empleado seguirá en su puesto de trabajo, denunciando el hecho a la Dirección de la División, quien dictará lo que proceda.

4. Aun cuando ello sea de carácter general y sobradamente conocido, se recuerda la obligación que el empleado tiene de comunicar, antes de que transcurran las dos horas siguientes al inicio de su horario de trabajo, su imposibilidad de asistir al mismo por causa de incapacidad, física o emergencia familiar como también la obligatoriedad de poner en conocimiento de su servicio su reincorporación al trabajo el día antes de que ésta se produzca.

Es conveniente recordar que las normas señaladas con los números 3 y 4 pueden contemplarse en la Ordenanza Laboral de la Industria del Transporte, en la que, hasta el momento, está encuadrada la Empresa y su personal.

2.º Normas específicas para el personal del servicio de peaje

Además de las normas de carácter general contenidas en el apartado 1.º, el personal encuadrado en el servicio de peaje acepta, a la firma del presente Convenio, las siguientes condiciones:

1. En aquellos casos en que, dentro de la jornada laboral y por necesidad de servicio que determinará, en todo caso, el Jefe respectivo, fuese necesario reforzar otros centros de trabajo, con prestación de servicio igual al que debería realizar en el centro que tuviese asignado normalmente deberá desplazarse a un empleado de cualquier otro centro, lo que se realizará con personal voluntario en el supuesto de que exista disponibilidad para el caso. De no existir voluntariedad, el Encargado del servicio determinará la persona a desplazar, teniendo en cuenta las anteriores ocasiones en que haya debido tomar tal decisión para evitar que coincida en la misma persona.

El desplazamiento podrá efectuarse bien con el vehículo de la Empresa, bien con vehículo de su propiedad, en cuyo supuesto percibirá las contraprestaciones correspondientes.

Tales desplazamientos, dentro de la jornada de trabajo, podrán efectuarse indistintamente por la autopista o por la red normal de carreteras.

Si circunstancias ocasionales motivaran accidente en el desplazamiento comentado, que causaran daños en su vehículo que le imposibilitaran desplazarse, posteriormente, a su trabajo o se le sancionara con la retirada eventual de su permiso de conducción, la Empresa arbitrará los medios oportunos para evitar todo perjuicio al empleado, siempre y cuando haya mediado sentencia judicial. Asimismo, la Empresa tiene suscrita, con una Entidad aseguradora, una póliza de seguro que cubre, independientemente del reglamentario seguro de accidentes de trabajo, aquellos eventuales siniestros que pudieran ocurrir a empleados supeditados a tales desplazamientos. Ello siempre que la contingencia surja, como se ha dicho, en el desplazamiento del empleado entre centro y centro de trabajo. O sea, quedan expresamente excluidos aquellos que pudieran ocurrir en itinerarios distintos a los que deban recorrerse en los mencionados supuestos.

2. El personal que presta servicio en régimen horario de turno continuado y que como consecuencia se le concede media hora de interrupción en su jornada, deberá tener en cuenta que tal descanso se concederá dentro de las cuatro horas centrales del horario, sin poder determinar con exactitud en qué momento. Si por circunstancias imprevistas, y que pueden repetirse, no fuera posible efectuar el descanso dentro de los límites fijados, el empleado podrá optar por efectuar su interrupción de jornada posteriormente o percibir la media hora, independientemente del importe de su salario diario.

3. En aquellas estaciones o centros de trabajo en los que, en virtud de sus características, sólo preste servicio un cobrador por turno, la interrupción de la jornada no se efectuará, contrayendo automáticamente el derecho de percibo de la media hora, independientemente del salario diario.

3.º Normas específicas para el personal del servicio de comunicaciones

Además de las normas contenidas en el apartado 1.º del presente anexo, el personal del servicio de comunicaciones pacta lo siguiente:

1. Habida cuenta de las características del servicio de comunicaciones y teniendo en cuenta que la Empresa arbitrará los sistemas pertinentes para que el mismo pueda estar atendido en todo momento de acuerdo con las necesidades del mismo, los Coordinadores de Comunicaciones aceptan la circunstancia de tener que atender individualmente todo el servicio. En este supuesto, de posible repetición, el empleado se compromete a atender el servicio, con la eficacia y diligencia precisas, procurando mantener el orden de preferencia que su criterio y su sentido de responsabilidad le aconsejen. Si circunstancias características motivaran una imposibilidad de atención, con riesgo de perjuicios a los usuarios, deberá ponerlo en conocimiento del Jefe respectivo para que arbitren los medios precisos para la atención debida.

2. Dentro de la labor realizada por el Coordinador de Comunicaciones, además de la atención diligente de todos los mecanismos de radio y telefonía de que dispone, existe una labor administrativa (diligenciación de documentos), motivada por la actividad que desarrolla. Tal labor forma parte de sus obligaciones diarias y no puede ser omitida bajo ningún aspecto.

3. El régimen vacacional se distribuirá de forma que pueda efectuarse a lo largo de todo el año y sin excepción de período mensual alguno.

4.º Normas específicas para el personal del servicio de mantenimiento de maquinaria de peaje

La distribución de los turnos, teniendo en cuenta lo que se manifiesta en la norma de carácter general para el personal que efectúa turno continuado será de uno es a dos, o sea, que por cada empleado que efectúe turno de mañana, dos efectuarán turnos de tarde. Siempre condicionado por las necesidades del servicio y a las posibilidades de organización.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19415

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorza», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos