

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 154.000 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

Tercero.—Los lotes se adquieren con destino a la Biblioteca Nacional, quedando depositados en su Departamento de Patrimonio Bibliográfico.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 25 de marzo de 1998.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general del organismo autónomo Biblioteca Nacional.

ANEXO

3132. Bertrand, Aloysius: *Gaspar de la noche, fantasías a la manera de Rembrandt y Callot*, Barcelona, 1951, 6.500 pesetas.

3147. Mauri, Julio: *Obra poética*, Santander, 1957, 20.000 pesetas.

3362. Maestre y Alonso, Antonio: *Los Presidentes del Ateneo de Madrid (bosquejos críticos)*, Madrid, Fernando Fe, 1891, 3.500 pesetas.

3366. Mesonero Romanos, Ramón: *El antiguo Madrid, paseos histórico-antecdóticos por las calles y casas de esta villa por El Curioso Parlante*, Madrid, Renacimiento, 1925, 2 v., 8.000 pesetas.

3368. Mesonero Romanos, Ramón: *Tipos y caracteres. Bocetos de cuadros de costumbres por El Curioso Parlante, 1843-1862*, Madrid, Renacimiento, 1925, 6.500 pesetas.

3406. Llanos, Adolfo: *Tonterías y malas costumbres, colección de verdades amargas*, Madrid, González e hijos, 1887, 2.500 pesetas.

3.420. García Tejero, Alfonso: *Madrid de noche. Cuadros sociales, dramas y misterios contemporáneos*, Madrid, Manuel Minuesa, 1863, 7.000 pesetas.

3547. *Devocionario regio para el uso de S.M.C. Doña Isabel II Reina de España...*, Madrid, Ignacio Boix, 1846, 100.000 pesetas.

12306 ORDEN de 3 de abril de 1998 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado sobre varios lotes en subasta celebrada el día 2 de abril.

A propuesta del Director general del organismo autónomo Biblioteca Nacional, y en aplicación del artículo 41.2 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo por el Estado sobre los lotes de libros que se relacionan en el anexo y que fueron subastados el día 2 de abril de 1998 en la sala «Fernando Durán», calle Lagasca, número 7, de Madrid.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 133.000 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

Tercero.—Los lotes se adquieren con destino a la Biblioteca Nacional, quedando depositados en su Departamento de Patrimonio Bibliográfico.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 3 de abril de 1998.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general del organismo autónomo Biblioteca Nacional.

ANEXO

12. Jiménez, Juan Ramón: *Ciego ante ciegos*, La Habana, 1938, 60.000 pesetas.

155. Suárez de Alarcón, Juan: *La Infanta coronada por el Rey Don Pedro, Doña Inés de Castro*, Lisboa, 1606, 55.000 pesetas.

233. Duque de Alba: *La Emperatriz Eugenia*, Conferencia, Madrid, 1946-1947, 18.000 pesetas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

12307 ORDEN de 20 de abril de 1998 por la que se concede la Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social a doña Rosa Muñoz Andrés, de la Congregación de las Hermanas de la Caridad de Santa Ana.

A propuesta de la Secretaría General de Asuntos Sociales y en atención a la labor social y humanitaria desarrollada en Ruanda,

Vengo en conceder la Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social a doña Rosa Muñoz Andrés.

Madrid, 20 de abril de 1998.

ARENAS BOCANEGRA

12308 ORDEN de 20 de abril de 1998 por la que se concede la Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social a doña Sagrario Larralde Solano, de la Congregación de las Hermanas de la Caridad de Santa Ana.

A propuesta de la Secretaría General de Asuntos Sociales y en atención a la labor social y humanitaria desarrollada en Ruanda,

Vengo en conceder la Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social a doña Sagrario Larralde Solano.

Madrid, 20 de abril de 1998.

ARENAS BOCANEGRA

12309 RESOLUCIÓN de 15 de abril de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima», (número de código: 9000442), que fue suscrito con fecha 26 de enero de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de abril de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «AUTOPISTA CONCESIONARIA
ASTUR-LEONESA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo de ámbito interprovincial tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima», en adelante AUCALSA, y sus trabajadores, en todos los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que se integran en la plantilla de la empresa.

Queda excluido del ámbito de este Convenio Colectivo el personal directivo. El personal técnico titulado, jefes y los equivalentes a todos estos por razón de sus funciones, previo acuerdo con la empresa, podrán quedar excluidos del ámbito del presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y sus efectos se aplicarán a partir del día 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 2000, quedando prorrogado tácitamente de año en año, salvo denuncia por escrito con una antelación de al menos tres meses a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo regirá en todas las zonas o centros de trabajo de AUCALSA existentes en la actualidad y que puedan constituirse en el futuro.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados los mismos en cómputo anual y sumados a los vigentes, con anterioridad a dichas disposiciones, superan al nivel total de lo establecido en este Convenio, en caso contrario, se considerará absorbida por las mejoras aquí pactadas.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran como mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, convenio de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Artículo 6. *Unidad de Convenio.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, quedara sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Como órgano de interpretación y vigilancia se constituye una Comisión, compuesta por seis miembros (tres miembros en representación de los trabajadores y tres representantes de la empresa). Su composición será la siguiente:

Por la empresa: Don Francisco Marquín García, don Vicente Tercero López y don Manuel Grande Iglesias.

Por los trabajadores: Don Víctor León García, don Miguel Menéndez Rodríguez y don Eliecer Esteban García.

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

Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito, en el momento de la petición de la reunión, la relación de 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. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, a los efectos de mediación y arbitraje que se establecen en el artículo 8 del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación del articulado.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C) Cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia práctica del Convenio.
- D) Elaborar un estudio sobre productividad en la empresa.
- E) Velar por la reducción del absentismo laboral.

Artículo 8. *Mediación y arbitraje.*

Ante la importancia que pueda tener la resolución pacífica de los conflictos colectivos labores, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los órganos y a las disposiciones contenidas en Acuerdos sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo que estén establecidos o pudieran establecerse durante el período de vigencia del presente Convenio, tanto en el ámbito territorial autonómico como en todo el ámbito del territorio español.

Artículo 9. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en este 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 normas que regulan las actividades específicas de la empresa que se estiman compensadas en el conjunto de las mejoras y condiciones del presente Convenio, en cómputo anual y global.

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

En el supuesto de que se regularen o acordaren por pactos nuevos conceptos retributivos, se entenderán compensados en cómputo global y anual por las condiciones acordadas en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la Dirección de la empresa.

La Dirección de la empresa adecuará el funcionamiento de la misma de acuerdo con la actividad que haya de desarrollar y determinará el personal necesario, en todas las especialidades, así como las categorías y grupos profesionales, observando lo que dispone el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de competencias del Comité de Empresa.

Artículo 11. *Centros y zonas de trabajo.*

AUCALSA cuenta en la actualidad con zonas o centros de trabajo en las provincias de Asturias y León.

La apertura de nuevos centros de trabajo o la extensión de la zona de trabajo por ampliación de las actividades de AUCALSA, solo requerirán negociación, para las personas afectadas, de las nuevas condiciones cuando éstas no estén recogidas en el texto de este Convenio.

Por razón de las peculiares características del servicio que presta la empresa, dentro de la Autopista (considerada como única zona o centro de trabajo con independencia de la provincia) el trabajador deberá desempeñar sus funciones en cualquier lugar que se le indique, en atención a las exigencias de todo orden que pueda representar el carácter de la actividad que desarrolla la empresa, sin que ello suponga alteración alguna en su calificación laboral.

En consecuencia cada empleado tiene la obligación de presentarse en las dependencias asignadas a la hora de iniciar el trabajo, independientemente de la distancia que pueda mediar desde su domicilio.

La empresa facilitará a los trabajadores, que a 31 de diciembre de 1997 lo utilizan, un medio de transporte desde las ciudades de León y Oviedo a los centros de trabajo de la Autopista.

Artículo 12. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo efectivo para todas las zonas o centros de trabajo de la empresa se establece en 1.784 horas, en cómputo global y anual durante el período de vigencia del presente Convenio.

La cobertura del servicio público que presta la empresa AUCALSA, con funcionamiento ininterrumpido durante las veinticuatro horas de todos los días del año, hace indispensable, en la práctica, la eventualidad de horarios y jornada de trabajo del personal, entendiéndose que la eventualidad de los horarios y jornada de los trabajadores constituye un elemento esencial en su contratación, si bien, en ningún caso se rebasarán los límites de duración establecidos en las normas aplicables sobre la materia. Todo

ello imposibilita programar el trabajo de forma rigurosamente metódica y previamente conocida, por cuanto la afluencia de tráfico en días y horas determinados está sujeta a variaciones muy sensibles en las que influyen múltiples circunstancias incluidas las fluctuaciones meteorológicas.

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

La empresa podrá, por razones de la prestación del servicio a que está obligada, alterar el orden rotativo de los turnos, adelantar o retrasar los mismos, o establecer la modalidad de jornada partida o suprimirla.

El personal podrá realizar cambio de turnos y días entre sí, solicitándolo con suficiente antelación al departamento que corresponda, siempre que no vaya en perjuicio del buen funcionamiento del servicio ni se cause un detrimento claro a la empresa ni a terceros.

No se podrá abandonar el puesto de trabajo al concluir la jornada laboral si no ha habido el correspondiente relevo o hasta que sea sustituido, por lo que aquel continuará la jornada hasta un máximo de dos horas que serán debidamente compensadas con descanso o remuneradas.

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

En orden a lo anteriormente expuesto cada departamento de la empresa confeccionará antes del día uno de enero de cada año, el calendario y la distribución de la jornada laboral de cada centro o zona de trabajo o colectivo, recogiendo el horario que, durante el año de que se trate, realizará cada trabajador o grupo de trabajadores. Se incorporará anualmente como parte integrante del presente Convenio.

Artículo 13. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, disfrutará, de acuerdo con las características y condiciones del trabajo de cada colectivo, de treinta días naturales o veintidós días laborales de vacaciones por año retribuidas, entendiéndose como tal retribución los conceptos de sueldo base, complemento de puesto de trabajo y antigüedad, no sustituible por compensación económica y, que por regla general, se tomarán de forma ininterrumpida. Se podrán también disfrutar en dos períodos iguales. En todo caso, se tendrán en cuenta las necesidades del servicio y la cobertura mínima que establezca la empresa.

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

La empresa fijará anualmente los periodos de vacaciones de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, en el transcurso del mes de enero.

Ningún empleado podrá comenzar las vacaciones sin firmar el parte de autorización establecido para este fin, notificándolo al Departamento de Personal, con una antelación de al menos cinco días al comienzo de las mismas.

Artículo 14. *Licencias.*

Se regirán por lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Excedencias.*

Se regirán por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Jubilación.*

Se acuerda la obligatoriedad de la jubilación a los sesenta y cinco años.

Se estudiará en cada caso, de acuerdo con el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, que regula la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, la sustitución de aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos necesarios, así lo requieran. Las solicitudes en este sentido deberán ser realizadas con una antelación de seis meses a la Dirección de la empresa.

Artículo 17. *Creación de nuevos puestos.*

Cuando se creen nuevos puestos de trabajo, la empresa fijará los criterios para el acceso a los mismos, informando a los representantes legales

de los trabajadores al objeto de que estos puedan, si lo estiman oportuno, formular propuestas o sugerencias.

Tendrán preferencia para ocupar estos puestos los trabajadores fijos de la empresa que lo soliciten, sean del centro afectado o cualquier otro centro de la empresa, siempre que reúnan las condiciones y características necesarias para cubrir el puesto de que se trate y en igualdad de condiciones se dará prioridad a la fecha de antigüedad.

Artículo 18. *Formación profesional.*

AUCALSA promoverá los cursillos de formación que considere oportunos para el mejor desempeño de las labores del trabajador en un determinado puesto de trabajo.

El trabajador deberá cursar los estudios que la empresa le proponga para una mejora en el rendimiento de las funciones que desempeña o esté destinado a desempeñar.

El trabajador por propia iniciativa podrá proponer su asistencia a cursos relacionados con su cometido dentro de la empresa, para mejorar sus conocimientos tanto teóricos como prácticos. En caso de aprobación por parte de la empresa, ésta correrá al menos con el 50 por ciento de los gastos ocasionados por el curso.

Artículo 19. *Grupos profesionales.*

La empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores establece los grupos profesionales siguientes:

- Grupo primero: Personal Técnico.
- Grupo segundo: Personal Administrativo.
- Grupo tercero: Personal de Movimiento.

El personal se clasificará, en atención a la función que realice, encuadrándolo en alguno de los grupos referidos.

Artículo 20. *Categorías profesionales.*

La empresa en virtud de sus exclusivas facultades organizativas y de dirección, encuadrará al personal en las categorías profesionales que figuran relacionadas en el anexo I del presente Convenio.

La empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores redefinirá en caso de necesidad las referidas categorías y las funciones, a desempeñar por cada una.

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

El trabajador que, con aprobación expresa de la empresa, realice funciones de categoría superior a la que le corresponde a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, salvo en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencia especial u otras causas análogas. Concretamente la sustitución por vacaciones, accidente laboral, enfermedad, etc., de los oficiales de control de peaje por cobradores de peaje encuadrados en el nivel A, no queda sometida a las limitaciones temporales que establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones distintas a las habituales de su puesto, e incluso cambiarle temporalmente de puesto de trabajo.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen. Si el cambio se produjera a petición del trabajador, su salario se acomodará al del nuevo puesto de trabajo al que accede.

Artículo 22. *Movilidad geográfica.*

I. Desplazamientos: El personal podrá ser desplazado de su lugar habitual de trabajo, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas

o productivas que lo justifiquen, aunque no figuren expresamente en su contrato de trabajo, por un tiempo no superior a un año, en este caso además de los salarios, tendrá derecho a los gastos justificados de dicho desplazamiento.

Al trabajador que se le desplace de manera definitiva a un centro de trabajo, sin que origine cambio de residencia, si se produjera algún perjuicio económico, tendrá derecho a percibir una compensación económica, que en ningún caso podrá ser superior al 25 por ciento del salario líquido percibido en computo anual, no superando en ningún caso la cantidad 300.000 pesetas que se hará efectiva de una sola vez.

II. Traslados:

1. Se considerará como tal, la adscripción definitiva del trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios y que exija cambio de residencia para efectuar su prestación laboral.

2. Los traslados se harán de acuerdo con la legislación aplicable y atendiendo a las situaciones familiares. La empresa abonará los gastos de viaje del empleado y familiares a su cargo, y el transporte de muebles y enseres.

3. En concepto de indemnización, por los gastos que pudieran originarse al trabajador como consecuencia del traslado forzoso, percibirá los siguientes porcentajes de su salario bruto anual:

- 40 por 100 sobre las primeras 650.000 pesetas.
- 20 por 100 sobre las siguientes 350.000 pesetas.
- 15 por 100 sobre el resto a partir de 1.000.000 pesetas.

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

III. Gastos justificados: La empresa fijará en Normas e Instrucciones internas los condicionantes para acogerse a esta modalidad de recuperación de gastos, determinando las categorías profesionales y ocasiones convenidas para la elección de este sistema compensatorio, así como la normativa en cuanto al control y limitación del gasto.

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

En los desplazamientos entre las oficinas centrales de la empresa y la Autopista o viceversa los importes correspondientes al almuerzo y la cena serán iguales a la ayuda de comida establecida en este Convenio.

IV. Dietas: Dará derecho al percibo de dietas, la realización de un servicio que obligue al trabajador a almorzar, cenar o desayunar fuera de su residencia habitual. Su cuantía para el período de vigencia del presente Convenio se fija en el anexo IV.

En el caso de que el desplazamiento no ocupe el día completo se compensará de la siguiente manera: Desayuno 10 por 100, Almuerzo 50 por 100, Cena 40 por 100,

V. Locomoción: Los desplazamientos en vehículo propio, por necesidades del servicio, serán compensados a razón de 35 pesetas por kilómetro recorrido.

CAPÍTULO III

Régimen económico

Artículo 23. Normas generales.

Las retribuciones del trabajo se acomodarán en todo tiempo a las disposiciones legales que en cada momento rijan esta materia.

El trabajador recibirá sus emolumentos de forma fija y periódica, concretamente en doce nóminas ordinarias adaptadas a los doce meses del año y cuatro extraordinarias en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El personal que cause alta o baja a lo largo del año, percibirá la parte proporcional al trimestre correspondiente.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio quedan estructuradas de la siguiente forma:

- a) Retribuciones fijas.
- b) Retribuciones variables.
- c) Retribuciones eventuales.

Artículo 24. Retribuciones fijas.

Salario base es el salario a partir del cual se establecen y proporcionan las contraprestaciones del servicio que provienen del contrato de trabajo,

que en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, y que para los cuatro años de vigencia del presente Convenio figura en el anexo II.

Complemento puesto de trabajo es un complemento de carácter personal a percibir en función del puesto de trabajo desempeñado en la empresa, de acuerdo con la experiencia y los conocimientos profesionales del trabajador, cuyos valores se establecen en el anexo II, para los cuatro años de vigencia de este Convenio.

Antigüedad es un complemento personal que percibe el trabajador por el tiempo reconocido, a estos efectos, en el contrato de trabajo.

Consiste en dos bienios y cinco quinquenios como máximo y cuyas cuantías para el período de vigencia del presente Convenio se establecen en el anexo III.

Artículo 25. Retribuciones variables.

Plus nocturno: El personal que trabaje entre las veintitrés y siete horas percibirá, por este concepto, una retribución compensatoria, por noche trabajada, cuyos valores quedan reflejados en el anexo IV.

No tendrán derecho a la percepción de este plus los trabajadores contratados específicamente para trabajos nocturnos.

Quebranto de moneda, recuento y conteo: los Cobradores de peaje percibirán un plus, por día efectivo de trabajo, por las diferencias experimentadas, debidas a posibles errores en sus liquidaciones. También compensa este plus el tiempo empleado en acudir a su enclave de trabajo (cabina de peaje) y el tiempo empleado en efectuar la ordenación de documentos y las liquidaciones correspondientes a su jornada, que procurarán efectuar fuera de su puesto de trabajo.

Los oficiales de control de peaje percibirán, así mismo, una cifra fija mensual en compensación por el tiempo preciso para la confección de los documentos de recaudación, recuento y conteo de los peajistas de su turno.

Tanto las cifras por día trabajado correspondientes a los peajistas como las cantidades fijas mensuales que corresponden a los oficiales de control de peaje figuran, para el período de vigencia del presente Convenio, en el anexo IV.

Plus festivo: El personal que trabaje a turnos rotativos percibirá un plus anual y distribuido en doce mensualidades por las cuantías que figuran en el anexo IV.

Plus de presencia y puntualidad: Se abonará una cantidad por turno o día de trabajo efectivo por la asistencia y la puntualidad en la incorporación al trabajo. El retraso de quince minutos sin justificar hará perder el plus del día. Acumular más de tres días de retraso no justificados de quince minutos en un mes, será causa de pérdida del plus de presencia y puntualidad del mes completo.

Los importes correspondientes a este concepto figuran, para el período de vigencia del presente Convenio, en el anexo IV.

Artículo 26. Retribuciones eventuales.

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

Dadas las características especiales de la empresa, que exige la prestación de un servicio público durante las veinticuatro horas del día, todas las horas que se realicen se considerarán como de fuerza mayor, serán obligatorias y se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser compensadas con descansos o remuneradas, en función de las necesidades del servicio.

En el anexo V quedan fijados los valores de las horas extraordinarias para el período de vigencia del presente Convenio.

Los representantes de los trabajadores serán informados periódicamente sobre el número de horas extraordinarias realizadas, procurando su reparto equitativo dentro de cada departamento y bajo el principio general restrictivo en su ejecución.

Artículo 27. Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de diciembre de cada uno de los años 1998, 1999 y 2000 un porcentaje de incremento superior a los siguientes: 1998, 2,25 por 100; 1999, 2,25 por 100; 2000, 2,25 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente tal circunstancia, por la diferencia real existente sobre los indicados porcentajes y el referido índice.

Artículo 28. Pago de haberes.

La liquidación y pago de salarios se hará por meses naturales vencidos.

No obstante, los conceptos variables y eventuales se abonarán y reflejarán en la nómina del mes siguiente al de su devengo. Igualmente se deducirá en el mes siguiente los días no trabajados.

Las cuatro pagas extraordinarias se abonarán los días 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El pago de las retribuciones se hará mediante transferencia bancaria en cuenta corriente o libreta de ahorros de la entidad designada por el trabajador.

No obstante, la empresa se reserva el derecho a efectuar el pago de haberes por medio de cheque bancario o en metálico, cuando circunstancias especiales así lo aconsejen.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salarios en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones que procedan.

CAPÍTULO IV**Apartado social****Artículo 29. Prestación complementaria de la Seguridad Social.**

1. Al personal en situación de baja por accidente laboral o maternidad, la empresa le abonará durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social, de tal forma que entre ambos se perciba el 100 por 100 de los conceptos retributivos fijos.

2. Al personal en situación de baja por enfermedad común, la empresa le abonará durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social, de tal forma que entre ambos se perciban los porcentajes de los conceptos retributivos fijos siguientes:

- Del día primero al cuarto, ambos inclusive: 80 por 100.
- Del día quinto al vigésimo, ambos inclusive: 85 por 100.
- Del día vigésimo primero en adelante: 100 por 100.

Para tener derecho a la percepción de dicho complemento, el trabajador deberá cumplir los requisitos siguientes:

a) Debe comunicar a la empresa, al menos con dos horas de antelación al comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente (este aviso podrá ser telefónico) y presentar en la misma el parte oficial de baja dentro de los tres primeros días siguientes.

b) Será preceptivo para percibir esta aportación, en todos los casos, el informe previo favorable del Médico de empresa o facultativo que lo sustituya.

c) Durante el tiempo de IT el trabajador no podrá cambiar de domicilio, sin previa autorización de la empresa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos referidos será suficiente para dejar de percibir este complemento.

La Comisión Paritaria, a instancia de los trabajadores afectados, podrá establecer el derecho a la percepción del complemento del 100 por 100, desde el primer día, en aquellos casos que, por sus peculiaridades, estime revisables.

Artículo 30. Seguro de accidentes.

La empresa se compromete al mantenimiento de la suscripción de una póliza de seguros colectiva de accidentes, que cubra a todos los empleados de la plantilla por las contingencias de muerte o invalidez permanente.

Artículo 31. Ayuda de comida.

Los trabajadores que realicen jornada partida en los centros o zonas de trabajo ubicados en la autopista tendrán derecho a percibir 1.100 pesetas por día de trabajo, en concepto de ayuda de comida.

Artículo 32. Tarjeta de peaje.

A todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo se les proveerá de una tarjeta de peaje que les identificará como trabajadores de AUCALSA y que tendrá las siguientes características:

- 1.º Será personal e intransferible.
- 2.º Se la entregará al cobrador de peaje para el acceso o salida de la autopista quien exigirá el documento nacional de identidad para su identificación.
- 3.º En caso de pérdida o extravío el trabajador debe comunicarlo inmediatamente a la empresa.
- 4.º El uso de la tarjeta de peaje por persona distinta al titular, será considerada como falta muy grave.
- 5.º En el supuesto de la extinción de la relación laboral, el trabajador deberá entregar su tarjeta al tiempo de firmar la liquidación.

Artículo 33. Adelanto de salario.

El trabajador podrá solicitar anticipos de sus haberes en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 34. Préstamos.

La empresa podrá conceder préstamos a los trabajadores de la misma en los supuestos que se recogen a continuación:

- Adquisición de vivienda habitual.
- Adquisición de vehículo propio.
- Mejora de vivienda habitual.
- Supuestos excepcionales.

Condiciones generales para la concesión de los préstamos:

- Ser trabajador en la empresa con una antigüedad mínima de un año.
- Existencia de fondos suficientes para atender las peticiones correspondientes de acuerdo con los límites máximos establecidos.
- Cumplir los requisitos establecidos para cada tipo de préstamo.
- Presentar garantías suficientes de devolución a juicio de la empresa.
- Solicitud ante el departamento de personal en los impresos oficiales habilitados al respecto.
- Sólo se podrá disfrutar de un tipo de préstamo simultáneamente.
- La concesión de los distintos tipos de préstamo se llevará a cabo por riguroso orden de registro de entrada en el Departamento de Personal de la empresa.
- En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa antes de reembolsar la totalidad de algún tipo de préstamo concedido, se descontará el importe pendiente al practicarle la correspondiente liquidación. Si el importe de la liquidación no fuese suficiente, aceptará los efectos mercantiles, jurídicos u otros a que hubiera lugar para que la empresa pueda recuperar el importe pendiente.

Tipo de interés: Se establece para todas las modalidades de préstamo un tipo de interés del 4 por 100 anual.

Plazos de amortización:

- Adquisición de vivienda habitual: Siete años.
- Adquisición de vehículo propio: Dieciocho meses.
- Mejora de vivienda habitual: Dieciocho meses.
- Excepcionales: Doce meses.

Reembolso: Mensual, realizándose el primer descuento en la nómina del mes siguiente a partir de la disposición de los fondos.

Límites globales y unitarios máximos en pesetas:

	Global - Pesetas	Unitario - Pesetas
Adquisición de vivienda habitual	37.500.000	2.000.000
Adquisición de vehículo propio	2.500.000	600.000
Mejora de vivienda habitual	3.500.000	500.000
Excepcionales	3.000.000	400.000

Condiciones particulares: Adquisición de vivienda habitual: Se concede por una sola vez para la adquisición de la vivienda habitual del trabajador.

Será requisito imprescindible para disfrutar de este tipo de préstamo el ser propietario de la vivienda de que se trate o estar en trámite de serlo. Este requisito se justificará mediante escritura pública o documento que a juicio de la empresa fuera suficiente.

El orden de prioridad para acceder a este tipo de préstamo, al margen de la fecha de solicitud, será el siguiente:

- 1.º Siniestro de la vivienda habitual.
- 2.º Traslado forzoso que implique cambio de residencia.
- 3.º Desahucio de la vivienda propia o arrendada.

Adquisición de vehículo: Entre el primer préstamo y sucesivos, disfrutado por un mismo trabajador, mediarán al menos cuatro años.

Será requisito imprescindible para disfrutar de este tipo de préstamo el ser el titular del vehículo en la documentación reglamentaria del mismo.

Mejora de vivienda habitual: Las condiciones particulares para disfrutar de este préstamo serán las mismas que se han establecido para el de adquisición de la vivienda habitual.

Será requisito imprescindible para su concesión la presentación del presupuesto y las facturas correspondientes a las cantidades satisfechas.

Supuestos excepcionales: Se considera que los supuestos excepcionales por los que se concederá este tipo de préstamo son los siguientes:

Matrimonio del trabajador o de sus hijos.

Fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes que convivan con el trabajador.

Enfermedad grave del trabajador, cónyuge, hijos, ascendientes o descendientes que convivan con el trabajador.

Cualquier otra causa apremiante e inaplazable debidamente justificada.

Será requisito indispensable para obtener la concesión de este tipo de préstamo, la justificación documental adecuada, a juicio de la empresa, de la situación que dé lugar al disfrute del mismo, dentro de las consideradas en esta clase de préstamos.

Artículo 35. *Ayuda de estudios.*

La empresa dispondrá de un fondo por un importe máximo equivalente al que corresponda al del año 1997, para colaborar en la formación tanto de los trabajadores como de los hijos de los mismos, para cursar las enseñanzas posteriormente referidas.

Requisitos: Solicitud en el impreso oficial que facilitará el Departamento de Personal de la empresa.

Certificado de estudios del curso académico inmediatamente anterior con las calificaciones obtenidas, o en todo caso certificado de los últimos estudios realizados.

Certificado de haberse matriculado en el curso para el que se solicita la beca.

Declaración jurada o promesa del trabajador relativa a que, para el curso para el que se hace la solicitud, no se disfruta de otro tipo de beca o ayuda oficial o particular, salvo por alguna Matrícula de Honor del curso anterior, y que los beneficiarios viven a sus expensas y no reciben remuneraciones que superen el salario mínimo interprofesional.

Es requisito imprescindible pasar de curso académico para el disfrute de la beca.

Las enseñanzas para las que se consideran las ayudas y las cuantías de las mismas son las siguientes:

Enseñanzas	Pesetas
E. Primaria	22.000
EGB y ESO	31.500
BUP, COU y FP	39.000
E. Universitaria Media	45.000
E. Universitaria Superior	57.000

En cada ejercicio económico se becarán las enseñanzas correspondientes al curso que comienza en el último trimestre del ejercicio anterior y finaliza en el mes de septiembre del ejercicio de que se trate. Los importes de las ayudas serán por estudiante y curso con independencia del número de enseñanzas en las que se matricule.

La percepción de la ayuda de estudios quedará limitada a los trabajadores dados de alta en la plantilla de AUCALSA, a 31 de diciembre de 1997.

CAPÍTULO V

Representación de los trabajadores en la empresa

Artículo 36. *Comité de Empresa.*

Se crea un Comité conjunto formado por los representantes de los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa, cuya función será atender cuantas cuestiones estén relacionadas con los intereses específicos de los trabajadores.

Las garantías sindicales para los representantes de los trabajadores serán aquellas que están reguladas por las disposiciones actualmente vigentes: Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación y desarrollo.

Artículo 37. *Crédito de horas.*

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que, sobre el mismo, se produzca con motivo de su intervención en la negociación del Convenio Colectivo, en la celebración de sus sesiones oficiales.

Se ha de procurar que dadas las características de la actividad de la empresa, se preavise con suficiente antelación, para que los representantes puedan ser sustituidos en su puesto de trabajo.

Artículo 38. *Gastos de desplazamiento.*

Los gastos de desplazamiento de los componentes del Comité de Empresa y de la Comisión Paritaria, para la celebración de reuniones en el desempeño de su cometido dentro de la empresa, serán sufragados por ésta, previa comunicación a la misma con la debida antelación.

Para el abono por gastos de kilometraje se computará como punto de partida el lugar del centro de trabajo, en el supuesto de coincidencia con la jornada de trabajo, y en los de disfrute de descanso, desde su domicilio al lugar de la reunión.

Artículo 39. *Asambleas.*

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asambleas, en locales de la misma y fuera de las horas de trabajo, debiendo notificarse con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, mediante escrito dirigido al Departamento de Personal.

A las mencionadas asambleas podrán asistir, únicamente, el personal perteneciente a la plantilla de la empresa. La asistencia de cualquier persona ajena requerirá la previa autorización expresa de la empresa.

Artículo 40. *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 en la legislación vigente, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

Con anterioridad a cualquier declaración de huelga, será preceptiva una reunión de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, que deberá negociar las fórmulas más adecuadas para la solución del conflicto planteado. Su convocatoria se llevará a efecto a petición de cualquiera de las partes.

El pacto que ponga fin al conflicto tendrá la misma fuerza vinculante que lo acordado en Convenio Colectivo.

La fecha de comienzo de la huelga deberá ser comunicada por escrito a la empresa y a la autoridad laboral, al menos, con quince días de antelación.

Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria, a fin de que sea conocida con suficiente antelación por los usuarios de la autopista.

Dada la obligación legal del funcionamiento ininterrumpido en la explotación de las autopistas de peaje, el Comité de Huelga deberá garantizar, en todo momento, la prestación de todos los servicios necesarios para el mantenimiento de las instalaciones que constituyen el complejo de la explotación, la seguridad de los usuarios, la conservación de locales, maquinaria e instalaciones y la percepción por parte de la sociedad concesionaria del importe correspondiente a la utilización por parte de los usuarios

de sus instalaciones. En todo caso, corresponderá a la empresa la designación de aquellos puestos de trabajo no susceptibles de abandono y de los empleados que obligatoriamente deberán hacerse cargo de los mismos.

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

CAPÍTULO VI

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 41. *Seguridad y salud.*

1.º Se constituye el Comité de Seguridad y Salud con representación paritaria que asume las competencias legales y funciones establecidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que estará formado por don Aurelio Montero Cuadra, don Juan Carlos González Barrera y don José Luis González González, Delegados de Prevención, en representación de los trabajadores, y don Vicente Tercero López, don José Ramón Álvarez-Hornia Suárez y don Manuel Grande Iglesias, en representación de la empresa.

2.º Podrán participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto, el personal que cuente con una especial cualificación o información respecto a las cuestiones concretas que se debatan en este órgano, siempre que así lo solicite alguna de las partes.

3.º El Comité se reunirá cuando sea necesario, a petición de una de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar. Se exceptuarán de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar al Comité de Empresa y a la Dirección de la sociedad concesionaria, proponiéndole a ésta la aplicación de los acuerdos aprobados.

4.º El Comité de Seguridad y Salud podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud y seguridad, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

5.º El cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales lo externalizará la Dirección de la empresa, encargando dicha actividad a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que está asociada.

6.º Las competencias, facultades y garantías de los servicios de prevención, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud serán las que contempla la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia.

7.º La Dirección de la empresa promoverá la formación, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de todo el personal en general, y en especial de los Delegados de Prevención y de los miembros del Comité de Seguridad y Salud, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en esta materia.

Artículo 42. *Prendas de trabajo.*

Son prendas de trabajo aquellas que el trabajador 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.

El uso de la prenda de trabajo estará limitado exclusivamente al ámbito de las dependencias de la empresa, siendo su utilización de obligado cumplimiento así como el uso de las últimas facilitadas. Su uso fuera de ella se considerará como falta, susceptible de sanción, excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo.

La ropa específica de cada puesto de trabajo, o equipo, en su caso, así como su reposición será fijado por la empresa conforme a lo que se determina en el anexo VI de este Convenio. Su limpieza y conservación en buenas condiciones de uso será por cuenta del trabajador.

Los trabajadores que cesen en la empresa entregarán las piezas o equipo que se les facilitó en la última entrega.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 43. *Faltas.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal

convivencia, ordenación técnica y organización de empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y de la empresa.

A) Definición y clasificación de las faltas: Son faltas las acciones u 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 las tipificadas en el presente texto.

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

B) Circunstancias modificativas de la responsabilidad: Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren. Se juzgarán con mayor rigor las faltas cometidas por personal con responsabilidad reconocida, o cuya función específica fuese la de vigilancia, supervisión, control, 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, todos ellos como agravantes, o la ausencia o menor apreciación de estas circunstancias como atenuantes.

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

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

D) Faltas leves: Se considerarán faltas leves, según las circunstancias que concurren en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la empresa, las siguientes:

1. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
2. Faltar al trabajo un día sin justificar dentro de un período de treinta días.
3. Falta de aseo higiene y limpieza personal o deterioro negligente de las prendas de trabajo que facilite la empresa.
4. Permanencia en los locales y lugares de trabajo sin la debida autorización fuera de su jornada de trabajo.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono tan pronto como éstos se produzcan.
6. Pequeños descuidos en la conservación o en el tratamiento de herramientas, máquinas, materiales, locales y documentos de la empresa.
7. Las faltas leves de consideración hacia los compañeros de trabajo.
8. Ineficacia o negligencia leve en el cumplimiento de los deberes, funciones o misiones encomendadas, y en particular el incurrir en más de cinco diferencias de recaudación reclamables en un período de un mes.
9. La no comunicación con la antelación debida de las faltas al trabajo o retraso en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
10. Falta de atención y diligencia con los usuarios.
11. No avisar a quien corresponda de cualquier accidente o anomalía por leve que sea, ocurrido en los centros de trabajo o en la propia autopista, que si implicare perjuicio notorio para la empresa o el público, podrá ser considerado como falta grave o muy grave.
12. No presentar o no avisar con la antelación prevista el parte oficial de baja por I T a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
13. Una falta de puntualidad no justificada con un retraso superior a treinta minutos, cuando se tuviera que relevar a un compañero, en un período de treinta días.

E) Faltas graves: Serán consideradas como faltas graves:

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad sin justificación en el plazo de un mes.
2. Faltar al trabajo dos días sin justificar dentro de un período de treinta días.
3. Discusiones que perjudiquen la buena marcha de los servicios o repercutan en la imagen de la empresa siempre que exista responsabilidad del trabajador.
4. No avisar al Jefe inmediato de los defectos y anomalías o averías del material, vehículos o maquinaria o de la necesidad de éstos para pro-

seguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia se considerará como falta muy grave.

5. Permitir despilfarros evitables de material y suministros.
6. No usar los elementos de seguridad requeridos.
7. Embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasionare perjuicio a la empresa, a sus compañeros, al público o fuera causa de riesgo de accidente podrá ser considerado como falta muy grave.
9. La de menoscabar la consideración y respeto debido a sus compañeros o al público o amenazarlos, siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas. En el supuesto de que llegue a implicar malos tratos de obra a los inferiores, o abuso de autoridad manifiesta, será considerada como falta muy grave.
10. Entregarse o inducir a los compañeros a participar en juegos de azar u otros durante la jornada o fuera de ésta en los locales de la empresa que supongan apuestas de dinero o resulte visible y notorio para el público.
11. Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
12. Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no fuesen encomendadas por la empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de ésta, sin que medie autorización.
13. La imprudencia en acto de servicio, que si implicara riesgo grave para él o sus compañeros o peligro de accidente o avería en las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
14. La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento normal del trabajo. De ser continuada podrá ser falta muy grave después de haber sido apercibido por la empresa.
15. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla sus deberes, siempre que no se produzca alteración alguna de orden o no se consigan tales objetivos, ya que en este caso sería falta muy grave.
16. La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas leves que hubiesen sido sancionadas en el período de un año.
17. Las discusiones sobre asuntos de cualquier índole que produjeran notorio escándalo y repercutan gravemente en la buena marcha de los servicios.
18. Simular la presencia de otro trabajador firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.
19. La desobediencia de las órdenes y acuerdos de los superiores en materia de trabajo o seguridad.
20. La simulación de enfermedad o accidente.
21. El quebranto o violación de secretos o de cuestiones de reserva obligada.
22. Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen discriminación del resto de los subordinados, postergación de éstos o que supongan persecuciones.
23. 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.
24. Tolerar a los subordinados que trabajen infringiendo las normas de seguridad.
25. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o afecte a la seguridad de sus compañeros o del público.
26. Incumplir cualquiera de las normas referentes a prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo.
27. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones de cargo, o divulgación no autorizada de datos reales o supuestos de la empresa que se conozcan por la intervención del trabajador en procesos de trabajos en donde se tenga acceso a los mismos.
28. Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, vehículos, maquinaria, material o documentación de la empresa, o utilización de medios de la empresa para fines ajenos a la misma, sin la autorización debida.
29. La negativa a realizar actos o tareas distintos de los normales del puesto de trabajo cuando lo impongan necesidades perentorias o imprevisibles.
30. Prolongar malintencionadamente el período de curación de las lesiones sufridas en accidente de trabajo, prolongar la baja por enfermedad, o no cumplir las prescripciones médicas establecidas afectando a la prestación o regularidad del trabajo.
31. La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la empresa, si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaran perjuicios notorios para la empresa.
32. No acudir o negarse sin causas justificadas a hacer horas extraordinarias en situaciones de fuerza mayor.
33. El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad, según la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y demás normas que la desarrollan.

34. La falta de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir percibiendo ayudas, préstamos, complementos, asignaciones de carácter familiar o similares.

F) Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
2. Faltar al trabajo tres o más días sin causa justificada dentro de un período de treinta días.
3. El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la empresa, por acción u omisión culpable estando de servicio.
4. Permitir o no comunicar sin causa que lo justifique la comisión de fraude o robo.
5. Las faltas de fidelidad en cuanto a los secretos relativos a la gestión de la empresa.
6. Falsear con manifiesta mala intención los documentos de la empresa, así como los datos de seguimiento y control.
7. La suplantación de personalidad que produzca daños morales o materiales muy graves a la empresa, a los compañeros o al público.
8. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona que se encuentre por cualquier causa dentro de las dependencias de la misma.
9. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la empresa, de forma voluntaria y malintencionada.
10. La embriaguez habitual, ingerir drogas tóxicas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
11. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
12. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la empresa o a familiares que convivan con ellas, así como hacia el público, siempre que exista responsabilidad por parte del trabajador.
13. El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicio a la empresa, fuera causa de accidente o implique riesgo muy grave en la seguridad del trabajo para sus compañeros o del público.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo después de ser apercibido por la empresa.
15. Facilitar el uso por otras personas distintas de las autorizadas de la tarjeta de peaje concedida por la empresa a efectos de circulación gratuita por la autopista, prevista en el artículo correspondiente de este Convenio Colectivo.
16. Conducción de vehículos de la empresa sin poseer permiso de conducir y/o autorización de la empresa.
17. La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra falta de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
18. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos establecidos por la autoridad competente necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.
19. La reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas cometidas durante el término de un año.
20. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad, según la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y demás normas que la desarrollan.
21. Falsear los datos o incumplir los requisitos exigidos para la obtención de las ayudas, préstamos, asignaciones complementos o similares contemplados en el presente Convenio.

Artículo 44. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:
 - a) Por falta leve: Amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.
 - b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de seis a treinta días.
 - c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de un mes a seis meses y despido.
2. En cuanto a la prescripción de las faltas se estará a lo que establece la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

ANEXO I

Disposiciones finales,

Categorías profesionales

Primera.—Las partes contratantes manifiestan que en las negociaciones del presente Convenio se ha seguido con el máximo respecto lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

Tercera.—Con efectos a partir del 1 de enero de 1997 se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 1996.

Cuarta.—Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento.

Y para constancia de todo lo expuesto, se extiende el presente documento en treinta y nueve hojas y seis anexos de papel común mecanografiados por su anverso que rubrican al margen de las treinta y ocho primeras y anexos y firman al final de la presente, que es la última, en La Ablaneda a 26 de enero de 1998.

Titulado Superior.
Titulado Medio.
Jefe de 1.^a
Jefe de 2.^a
Topógrafo.
Encargado.
Ayudante.
Delineante.
Programador.
Oficial Administrativo 1.^a
Oficial Administrativo 2.^a
Coordinador de Comunicaciones.
Operador.
Oficial Control de Peaje.
Cobrador de Peaje.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar de Laboratorio.
Calcador.
Oficial 1.^a Conductor.
Oficial 2.^a Conductor.
Oficial 1.^a Electricista.
Oficial 2.^a Electricista.
Ayudante de Oficio.
Almacenero.
Peón.

ANEXO II

Tablas salariales

Tabla salarial 1997

Nivel	Mensual salario base CPT A	Mensual salario base CPT B	Mensual salario base CPT C	Mensual salario base CPT D	Mensual salario base CPT E	Mensual salario base CPT F	Mensual salario base CPT G	Categoría profesional
1	480.964	428.929	416.586	402.489	395.707			Titulado Superior.
	302.666	269.231	257.564	256.989	252.620			
	178.298	159.698	159.022	145.500	143.087			
2	401.105	374.333	356.555	342.843	0			Titulado Medio.
	254.429	237.625	237.625	228.375	0			
	146.676	136.708	118.930	114.468	0			
3	363.538	0	0	0	0			Jefe de 1. ^a
	237.625	0	0	0	0			
	125.913	0	0	0	0			
4	291.424	278.609	0	0	0			Jefe de 2. ^a
	178.546	185.666	0	0	0			
	112.878	92.943	0	0	0			
5	199.354	0	0	0	0			Topógrafo.
	162.671	0	0	0	0			
	36.683	0	0	0	0			
6	283.366	241.692	216.882	0	0			Encargado.
	186.625	176.813	167.700	0	0			
	96.741	64.879	49.182	0	0			
7	297.403	0	0	0	0			Ayudante.
	186.625	0	0	0	0			
	110.778	0	0	0	0			
8	225.148	0	0	0	0			Delineante.
	175.744	0	0	0	0			
	49.404	0	0	0	0			
9	271.489	240.238	0	0	0			Programador.
	189.907	187.686	0	0	0			
	81.582	52.552	0	0	0			
10	231.413	225.148	216.930	0	0			Oficial 1. ^a Administrativo.
	178.546	172.945	161.179	0	0			
	52.867	52.203	55.751	0	0			

Nivel	Mensual salario base CPT A	Mensual salario base CPT B	Mensual salario base CPT C	Mensual salario base CPT D	Mensual salario base CPT E	Mensual salario base CPT F	Mensual salario base CPT G	Categoría profesional
11	207.926 165.529 42.397	195.955 161.179 34.776	192.580 161.179 31.401	188.053 158.780 29.273	0 0 0			Oficial 2.ª Administrativo.
12	207.722 167.952 39.770	198.007 163.605 34.402	179.580 147.128 32.452	0 0 0	0 0 0			Coordinador Comunicaciones.
13	225.148 175.744 49.404	202.300 165.529 36.771	197.952 163.605 34.347	0 0 0	0 0 0			Operador.
14	198.007 163.605 34.402	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Oficial Control Peaje.
15	161.152 147.128 14.024	154.183 140.763 13.420	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Cobrador Peaje.
16	220.498 173.667 46.831	178.827 155.064 23.763	170.627 151.386 19.241	0 0 0	0 0 0			Auxiliar Administrativo.
17	189.782 160.963 28.819	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Calcador.
18	202.002 163.604 38.398	198.007 161.181 36.826	192.541 159.258 33.283	0 0 0	0 0 0			Oficial 1.ª Conductor.
19	188.243 159.238 29.005	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Oficial 2.ª Conductor.
20	198.007 161.181 36.826	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Oficial 1.ª Electricista.
21	188.243 159.238 29.005	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Oficial 2.ª Electricista.
22	166.294 149.425 16.869	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Ayudante de Oficio.
23	188.053 158.780 29.273	158.843 146.094 12.749	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Almacenero.
24	144.961 139.885 5.076	138.691 133.835 4.856	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Peón.

Tabla salarial 1998

Nivel	Mensual salario base CPT A	Mensual salario base CPT B	Mensual salario base CPT C	Mensual salario base CPT D	Mensual salario base CPT E	Mensual salario base CPT F	Mensual salario base CPT G	Categoría profesional
1	487.313 306.661 180.652	434.591 272.785 161.806	422.085 260.964 161.121	407.802 260.381 147.421	400.930 255.955 144.975			Titulado superior.
2	406.400 257.786 148.614	379.274 240.762 138.512	368.584 235.340 133.244	361.262 240.762 120.500	347.369 231.390 115.979			Titulado medio.
3	368.337 240.762 127.575	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Jefe de 1.ª
4	282.287 188.117 94.170	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Jefe de 2.ª

Nivel	Mensual salario base CPT A	Mensual salario base CPT B	Mensual salario base CPT C	Mensual salario base CPT D	Mensual salario base CPT E	Mensual salario base CPT F	Mensual salario base CPT G	Categoría profesional
5	249.696 182.442 67.254	201.985 164.818 37.167	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Topógrafo.
6	287.106 189.088 98.018	244.882 179.147 65.735	219.745 169.914 49.831	0 0 0	0 0 0			Encargado.
7	301.329 189.088 112.241	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Ayudante.
8	228.120 178.064 50.056	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Delineante.
9	275.073 192.414 82.659	243.409 190.163 53.246	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Programador.
10	234.468 180.903 53.565	228.120 175.228 52.892	219.793 163.307 56.486	0 0 0	0 0 0			Oficial 1.ª administrativo.
11	210.671 167.714 42.957	198.542 163.307 35.235	195.122 163.307 31.815	190.535 160.876 29.659	186.882 160.384 26.498			Oficial 2.ª administrativo.
12	210.464 170.169 40.295	200.621 165.765 34.856	181.950 149.070 32.880	0 0 0	0 0 0			Coordinador Comunicaciones.
13	228.120 178.064 50.056	204.970 167.714 37.256	200.565 165.765 34.800	0 0 0	0 0 0			Operador.
14	200.621 165.765 34.856	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Oficial Control Peaje.
15	163.279 149.070 14.209	156.218 142.621 13.597	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Cobrador Peaje.
16	223.409 175.959 47.450	181.188 157.111 24.077	172.879 153.384 19.495	0 0 0	0 0 0			Auxiliar administrativo.
17	192.287 163.088 29.199	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Calcador.
18	204.668 165.764 38.904	200.621 163.309 37.312	195.083 161.360 33.723	0 0 0	0 0 0			Oficial 1.ª conductor.
19	190.728 161.340 29.388	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Oficial 2.ª conductor.
20	200.621 163.309 37.312	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Oficial 1.ª electricista.
21	190.728 161.340 29.388	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Oficial 2.ª electricista.
22	168.489 151.397 17.092	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Ayudante de Oficio.
23	190.535 160.876 29.659	160.940 148.022 12.918	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Almacenero.
24	146.874 141.731 5.143	140.522 135.602 4.920	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Peón

Tabla salarial 1999

Nivel	Mensual salario base CPT A	Mensual salario base CPT B	Mensual salario base CPT C	Mensual salario base CPT D	Mensual salario base CPT E	Mensual salario base CPT F	Mensual salario base CPT G	Categoría profesional
1	496.572 321.488 184.084	442.848 277.968 164.880	430.105 265.922 164.183	415.550 265.328 150.222	408.548 260.818 147.730			Titulado superior.
2	414.122 262.684 151.438	386.480 245.336 141.144	368.126 245.336 122.790	353.969 235.786 118.183	0 0 0			Titulado medio.
3	375.335 245.336 129.999	353.969 235.786 118.183	334.549 227.099 107.450	0 0 0	0 0 0			Jefe de 1.ª
4	300.881 184.340 116.541	287.650 191.691 95.959	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Jefe de 2.ª
5	205.823 167.950 37.873	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Topógrafo.
6	292.561 192.681 99.880	249.535 182.551 66.984	223.920 173.142 50.778	0 0 0	0 0 0			Encargado.
7	307.054 192.681 114.373	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Ayudante.
8	232.454 181.447 51.007	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Delineante.
9	280.299 196.070 84.229	265.150 196.070 69.080	248.034 193.776 54.258	0 0 0	0 0 0			Programador.
10	238.923 184.340 54.583	232.454 178.557 53.897	223.969 166.410 57.559	0 0 0	0 0 0			Oficial 1.ª administrativo.
11	214.674 170.901 43.773	202.314 166.410 35.904	198.829 166.410 32.419	194.155 163.933 30.222	190.433 163.431 27.002			Oficial 2.ª administrativo.
12	214.463 173.402 41.061	204.433 168.915 35.518	185.407 151.902 33.505	0 0 0	0 0 0			Coordinador Comunicaciones.
13	232.454 181.447 51.007	208.864 170.901 37.963	204.376 168.915 35.461	0 0 0	0 0 0			Operador.
14	204.433 168.915 35.518	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Oficial Control Peaje.
15	166.381 151.902 14.479	159.186 145.331 13.855	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Cobrador Peaje.
16	227.654 179.302 48.352	184.631 160.096 24.535	176.164 156.298 19.866	0 0 0	0 0 0			Auxiliar administrativo.
17	195.940 166.187 29.753	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Calcedor.
18	208.557 168.914 39.643	204.433 166.412 38.021	198.790 164.426 34.364	0 0 0	0 0 0			Oficial 1.ª conductor.
19	194.352 164.405 29.947	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Oficial 2.ª conductor.
20	204.433 166.412 38.021	0 0 0	0 0 0	0 0 0	0 0 0			Oficial 1.ª electricista.

Nivel	Mensual salario base CPT A	Mensual salario base CPT B	Mensual salario base CPT C	Mensual salario base CPT D	Mensual salario base CPT E	Mensual salario base CPT F	Mensual salario base CPT G	Categoría profesional
21	194.352	0	0	0	0			Oficial 2.ª electricista.
	164.405	0	0	0	0			
	29.947	0	0	0	0			
22	171.690	0	0	0	0			Ayudante de Oficio.
	154.274	0	0	0	0			
	17.416	0	0	0	0			
23	194.155	163.998	0	0	0			Almacenero.
	163.933	150.834	0	0	0			
	30.222	13.164	0	0	0			
24	149.665	143.192	0	0	0			Peón
	144.424	138.178	0	0	0			
	5.241	5.014	0	0	0			

Tabla salarial 2000

Nivel	Mensual salario base CPT A	Mensual salario base CPT B	Mensual salario base CPT C	Mensual salario base CPT D	Mensual salario base CPT E	Mensual salario base CPT F	Mensual salario base CPT G	Categoría profesional
1	506.503	451.705	438.707	423.861	416.719			Titulado superior.
	318.738	283.527	271.240	270.635	266.034			
	187.765	168.178	167.467	153.226	150.685			
2	422.404	394.210	375.489	361.048	0			Titulado medio.
	267.938	250.243	250.243	240.502	0			
	154.466	143.967	125.246	120.546	0			
3	382.842	0	0	0	0			Jefe de 1.ª
	250.243	0	0	0	0			
	132.599	0	0	0	0			
4	306.899	293.403	0	0	0			Jefe de 2.ª
	188.027	195.525	0	0	0			
	118.872	97.878	0	0	0			
5	209.939	0	0	0	0			Topógrafo.
	171.309	0	0	0	0			
	38.630	0	0	0	0			
6	298.412	254.526	228.398	223.276	0			Encargado.
	196.535	186.202	176.605	178.892	0			
	101.877	68.324	51.793	44.384	0			
7	341.240	313.195	0	0	0			Ayudante.
	231.641	196.535	0	0	0			
	109.599	116.660	0	0	0			
8	237.103	0	0	0	0			Delineante.
	185.076	0	0	0	0			
	52.027	0	0	0	0			
9	285.905	270.453	252.995	0	0			Programador.
	199.991	199.991	197.652	0	0			
	85.914	70.462	55.343	0	0			
10	243.701	237.103	228.448	0	0			Oficial 1.ª administrativo.
	188.027	182.128	169.738	0	0			
	55.674	54.975	58.710	0	0			
11	218.967	206.360	202.806	198.038	190.433			Oficial 2.ª administrativo.
	174.319	169.738	169.738	167.212	163.431			
	44.648	36.622	33.068	30.826	27.002			
12	218.752	208.522	189.115	0	0			Coordinador Comunicaciones.
	176.870	172.293	154.940	0	0			
	41.882	36.229	34.175	0	0			
13	237.103	213.041	208.464	0	0			Operador.
	185.076	174.319	172.293	0	0			
	52.027	38.722	36.171	0	0			
14	208.522	0	0	0	0			Oficial Control Peaje.
	172.293	0	0	0	0			
	36.229	0	0	0	0			

ANEXO IV

Pluses Convenio Colectivo

	1997 Importe — Pesetas	1998 Importe — Pesetas	1999 Importe — Pesetas	2000 Importe — Pesetas
Plus de presencia (D)	245	250	255	260
Plus nocturno (D)	1.865	1.890	1.925	1.965
Plus festivo (doce meses)	2.170	2.200	2.240	2.285
Quebranto (Peajistas) (D)	530	535	545	560
Quebranto (Ofic. control peaje) (doce meses)	8.175	8.280	8.435	8.600
Dietas (día)	7.500	7.500	7.500	7.500

ANEXO V

Tabla de valores de horas extraordinarias

(Importes brutos en pesetas)

Categorías	1998	1999	2000
Encargado	2.953	3.099	3.069
Programador	2.861	2.915	2.974
Oficial administrativo 1. ^a	2.861	2.915	2.974
Oficial administrativo 2. ^a	2.502	2.549	2.600
Coordinador de Comunicaciones	2.553	2.601	2.653
Operador	2.553	2.601	2.653
Oficial control de peaje	2.545	2.594	2.646
Cobrador de peaje A	2.126	2.166	2.210
Auxiliar administrativo	2.425	2.471	2.521
Calcador	2.353	2.397	2.445
Oficial 1. ^a conductor	2.502	2.549	2.600
Oficial 1. ^a electricista	2.502	2.549	2.600
Ayudante de oficio	2.066	2.105	2.147
Almacenero	2.432	2.479	2.528
Peón	1.943	1.980	2.019

ANEXO VI

Prendas de trabajo

Puesto de trabajo	Clase de prendas	Cantidad	Reposición
Peajes	Camisas (verano)	2	Cada un año.
	Camisas (invierno)	2	Cada un año.
	Pantalón (verano)	2	Cada dos años.
	Pantalón (invierno)	2	Cada dos años.
	Corbata	1	Cada dos años.
	Jersey (verano)	2	Cada dos años.
	Jersey (invierno)	2	Cada dos años.
	Prenda de abrigo	2	Cada dos años.
	Anorak (Jefes de turno)	1	Según necesidad.
	Prendas reflectantes	1	Según necesidad.
Electricistas ..	Equipo de invierno (anorak, pantalón, botas, guantes, calcetines, gorro)	1	Cada dos años.
	Equipo de trabajo (chaqueta- pantalón)	2	Cada un año.
	Botas de trabajo	1	Cada un año.
	Guantes de trabajo	1	Según necesidad.
	Prendas reflectantes	1	Según necesidad.
Conductores ..	Equipo de invierno (anorak, pantalón, botas, guantes, calcetines, gorro)	1	Cada dos años.
	Equipo de trabajo (buzos) ..	2	Cada un año.
	Botas de agua	1	Cada un año.
	Botas de trabajo	1	Cada un año.
	Guantes de trabajo	1	Según necesidad.
	Prendas reflectantes	1	Según necesidad.

12310 RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Máquinas Automáticas de Restauración, Sociedad Limitada» (M. A. R., S. L.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Máquinas Automáticas de Restauración, Sociedad Limitada» (M. A. R., S. L.) (código de Convenio número 9008242), que fue suscrito con fecha 14 de abril de 1998, de una parte, por los Delegados de personal y Delegado Sindical en representación de los trabajadores afectados y, de otra, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección general, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MÁQUINAS AUTOMÁTICAS DE RESTAURACIÓN, SOCIEDAD LIMITADA» CON SUS EMPLEADOS

TÍTULO I

Objeto y ámbito

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa «Máquinas Automáticas de Restauración, Sociedad Limitada» (M. A. R., S. L.) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa «M. A. R., Sociedad Limitada», existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores que formen parte de la plantilla de «M. A. R., Sociedad Limitada», con la excepción de aquellos a los que sea de aplicación el artículo segundo, párrafo primero, apartado A) del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, al personal contratado en cualquiera de las modalidades de duración determinada que regula el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores así como los contratados a tiempo parcial, les será aplicable lo dispuesto en el presente Convenio en materia de jornada y vacaciones, licencias, conceptos y retribuciones salariales, y rendimientos, en lo compatible con la naturaleza del contrato y, en su caso, proporcionalmente a la duración y jornada en éste establecidas.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio comenzará a regir a partir del día 1 de enero de 1998 y tendrá una duración de un año, expirando el día 31 de diciembre de 1998.

Artículo 5. Renuncia expresa.

Todo el acuerdo que se regula en este texto normativo, constituye un todo orgánico indivisible, y si alguna de sus partes fuera declarada nula, obligará a la renegociación de todo el conjunto.