

Modificaciones introducidas en el IV Convenio Colectivo Sindical de «Cointra, S. A.», para sus Centros de Alcalá de Henares y Puzol, por acuerdo suscrito por las representaciones de la Dirección y de los trabajadores de ambos Centros en enero de 1978

Objeto del acuerdo

El presente acuerdo tiene por objeto dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, conforme a los criterios salariales de referencia contenidos en los artículos 1.º, 2.º y 4.º, a fin de que la Empresa pueda continuar con los beneficios que se especifican en el artículo 6.º del mismo Real Decreto, sin necesidad de reducir la plantilla en el 5 por 100 previsto en el artículo 7.º de dicho Decreto.

Artículo 1.º La suspensión de los efectos de todas las cláusulas automáticas de revisión salarial o beneficios sociales, que quedan automáticamente sustituidos por los que a continuación se indican, se entiende sin perjuicio de la eficacia plena de las restantes cláusulas y condiciones, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.º del Real Decreto-ley 43/1977.

Art. 2.º Los artículos del IV Convenio de «Cointra» suspendidos o modificados por el presente acuerdo son los siguientes:

- Párrafos 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del artículo 3.º, que quedan sin efecto.
- Definiciones de categorías especiales del artículo 16, que quedan sin efecto por ascenso de los Especialistas y Especialistas de 2.ª a Especialistas de 1.ª
- Carencia de incentivo de los Peones (art. 22), que será 100 pesetas en vez de 75 a partir del 1 de enero de 1978.
- Complemento de nocturnidad (art. 25) y anexo IV, que consistirá en el 20 por 100 del salario Convenio de diciembre de 1977.
- Los complementos personales voluntarios no pueden absorberse durante 1978 por los incrementos de sueldo derivadas de este pacto, salvo en los importes de las diferencias salariales que se produzcan en caso de ascenso con el fin de igualar percepciones en la misma categoría. Las 1.250 pesetas mensuales que se incluyeron en nómina desde julio de 1977, pasan a salario Convenio por mutuo acuerdo desde el 1 de enero de 1978.
- En enero de 1979 desaparecerá el nivel 1.03 de la Escala del personal que cobra por meses, integrándose en el nivel 1.02.

Art. 3.º Los importes unitarios de las primas, complementos de antigüedad, complementos de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad, complemento de Jefe de Equipo, complemento de Ayuda Familiar Convenio, horas extraordinarias, dote matrimonial, y las cantidades destinadas por «Cointra, S. A.», en 1977 para Ayuda de Estudios, pagos complementarios en período de enfermedad, comedores y atenciones sociales en general, no pueden sufrir aumento alguno en 1978, puesto que el 20 por 100 de su cuantía se ha aplicado íntegramente a incrementar la escala salarial.

Art. 4.º La Dirección General se compromete a estudiar un sistema para valorar la productividad debida a mejoras de métodos durante el año 1978 y establecer su reparto de la forma más justa junto con un Comité nombrado por la Representación Sindical.

Dicho estudio podrá analizarse con la Representación de los Trabajadores dentro del mes de abril.

Art. 5.º Con independencia de la fecha de homologación del presente acuerdo, su eficacia será desde el 1 de enero de 1978 al 31 de diciembre de 1978.

Disposiciones adicionales

Primera.—Se creará una Comisión designada por los Representantes de los Trabajadores antes del mes de marzo, para verificar trimestralmente la información que la Dirección de la Empresa le dará a conocer sobre las materias que se indican en el acta de las reuniones celebradas los días 27 y 30 de enero de 1978 para llegar a este pacto.

Segunda.—El documento base de dicho pacto es el acta a que se alude en la disposición adicional primera, en toda su extensión.

Escalas salariales de Convenio desde enero a diciembre de 1978

Las escalas salariales que figuran a continuación afectan al personal fijo de plantilla y a los eventuales que tengan una antigüedad en la Empresa superior a los tres meses.

A los eventuales con antigüedad de tres meses o inferior se les fijará la retribución ateniéndose a la escala salarial del Convenio Provincial del Metal de Madrid más el incremento pactado para su categoría profesional. En cualquier caso la retribución máxima que se asignará a estos eventuales será la del Convenio de «Cointra». En todo lo demás se regirán por el presente Convenio.

En estas escalas se han incorporado las 1.250 pesetas mensuales que se incluyeron en la nómina a partir de julio de 1977 por el concepto de complemento personal voluntario, desapareciendo por tanto dicho importe de este concepto a partir del 1 de enero de 1978.

Las personas que en aquella fecha no tuvieron este incremento lo tendrán por tanto desde el 1 de enero de 1978.

1. Personal empleado (retribuciones totales)

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extras
1.01	710.500	50.750	215,71
1.02	689.500	49.250	208,28
1.03	674.800	48.200	203,25
1.04	579.800	41.400	169,88
1.05	532.000	38.000	153,17
1.06	494.200	35.300	139,92
1.07	479.500	34.250	134,88

2. Personal operario

Niveles	Categorías	Salario anual por 425 días	Salario mensual A/14	Base horas extras	Horas extras al 50 por 100	Horas extras al 60 por 100
2.01	Oficial 1.ª	480.200	34.300	133,15	202,72	216,24
2.02	Oficial 2.ª	469.000	33.500	131,25	198,87	210,00
2.03	Oficial 3.ª	462.000	33.000	128,79	193,18	206,06
2.04	Especialista	460.480	32.890	128,78	192,39	205,21
2.07	Peón	441.000	31.500	121,44	190,59	194,30

3. Personal en régimen de transición

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extras
3.01	410.200	29.300	111,97
3.02	387.800	27.700	104,10
3.03	373.800	26.700	99,38

Resultando que con fecha 28 de junio de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto, acta y demás documentación complementaria, suscrito por las partes el 14 de abril de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto y al objeto de proceder a la homologación del mismo.

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo tercero, 2.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General procedió a verificar si dicho acuerdo se ajustaba a los criterios que para el crecimiento de la masa salarial se establecen en 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 de aplicación.

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 doce de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las

19998

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo para la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Europistas, Concesionaria Española, S. A.»

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

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, no observándose en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario.

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 «Europistas, Concesionaria Española, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 14 de abril de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, 2, 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, haciéndose saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 19 de julio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representación Económica y Social en la Comisión Deliberadora del Convenio.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «EUROPISTAS, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S. A.»

Artículo 1.º *Objeto y ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Europistas, Concesionaria Española, S. A.», y el personal a su servicio, y será de aplicación en sus centros de trabajo de las provincias de Vizcaya, Guipúzcoa y Madrid.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de «Europistas, Concesionaria Española, S. A.», que actualmente tenga contrato laboral con la Empresa, quedando excluidos quienes presten su servicio con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado, personal fijo de carácter discontinuo, o estén sujetos a cualquier otra modalidad contractual que no confiera el carácter de permanencia antes mencionado.

Quedan exceptuados igualmente, los cargos de Consejo y Directivos, así como los Jefes de Departamento, Titulados superiores y medios y asimilados a éstos últimos.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—La duración de este Convenio será de un año, contado a partir del 1 de enero de 1978, prorrogándose tácitamente de año en año, si no se solicita la modificación de su contenido por decisión de la Dirección de la Empresa, o a instancia de los Representantes de los trabajadores, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento. A efectos de aplicación del presente Convenio, se expresará en cada concepto, la fecha de su vigencia.

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

Art. 4.º *Organización del trabajo.*—La organización técnica y práctica del trabajo, corresponderá a la Dirección de la Empresa, dentro de las normas y orientaciones de las disposiciones legales pertinentes.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones 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 aquéllas 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.

Expresamente, y con única excepción a lo que antecede, no regirá 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 8.

Art. 6.º *Unidad del Convenio.*—Considerándose este Convenio Colectivo como un solo conjunto, carecerán de valor las presentes cláusulas si no son aceptadas en su totalidad.

Art. 7.º *Comisión Mixta de interpretación y vigilancia.*—Como órgano de interpretación y vigilancia del Convenio, se crea la Comisión de Interpretación que estará compuesta por la representación económica formada por: Don José Luis Iruarrizaga, don Ramón Tobar y don Emilio Prieto, y por la representación social formada por: Don José María Gallego, don Miguel Ángel Martínez y don Mariano Tobar.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario a petición de cualquiera 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 exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar al Comité y a la Dirección de la Empresa, procediéndose a la aplicación de los acuerdos tomados.

Art. 8.º *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de un máximo de cuarenta y cuatro horas semanales, si bien se podrá fijar en cómputo anual siempre que la media de trabajo semanal no exceda del número de horas indicadas y que las horas ordinarias de trabajo se distribuyan de tal forma que en ningún día el trabajador realice más de nueve horas.

En función de esta jornada se establecerán los distintos horarios de trabajo y el período de descanso. Como norma general, el personal que trabaja a turnos realizará ciclos de ocho días, de los cuales dos serán de descanso compensatorio de los domingos, medios sábados y fiestas no recuperables en el año, trabajando los seis días restantes en jornada de ocho horas por día.

Para el personal que preste sus servicios en las oficinas de Madrid y Bilbao, la jornada de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales, manteniendo la semana de cinco días laborales (lunes a viernes). Durante la estación estival, este personal realizará jornada continuada durante tres meses, con una duración de seis horas diarias de lunes a viernes.

El horario de trabajo del personal que realice su cometido en turnos continuados será de:

Seis horas a catorce horas.
Catorce horas a veintidós horas.
Veintidós horas a seis horas.

Relevos en turnos de trabajo.—Se efectuarán de acuerdo con el horario fijado, no debiéndose en ningún caso abandonar el puesto de trabajo hasta la incorporación al mismo del trabajador entrante.

El trabajador que, por retraso en el relevo, tenga que prolongar su jornada, percibirá el exceso de tiempo trabajado con valor de la hora extraordinaria correspondiente, si bien, no se computará a efectos de límite señalado en el artículo 23, 4, de la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1978, por tratarse de un supuesto de urgente necesidad.

Art. 9.º *Calendario laboral.*—La Empresa, anualmente, publicará el calendario laboral, en el que incluirá los días festivos de carácter nacional y local, así como otras fiestas, si hubiese lugar.

Este calendario deberá darse a conocer dentro de los quince días siguientes a la publicación de las fiestas de carácter nacional y local.

Art. 10. *Retribución.*—El personal comprendido en el Convenio, percibirá mensualmente la cantidad bruta que, para cada categoría, figura en el anexo número 1.

En las citadas retribuciones del anexo número 1, se encuentran ya incluidos los complementos, primas y pluses, tales como nocturnidad, quebranto de moneda, compensación horaria, plus de distancia, descanso de jornada continuada, etc., por lo que no procede la aplicación de más pluses o primas, ya que los que no figuran en este Convenio, han sido incluidos en la determinación de los salarios.

Esta retribución tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de 1978.

Art. 11. *Complemento de productividad.*—La reorganización del trabajo llevado a cabo en la autopistas, comporta un aumento en la actividad laboral, y por consiguiente en la productividad del personal directamente afecto a su explotación.

Como consecuencia de ello, se abonará a dicho personal un complemento de productividad por un importe de 2.317 pesetas brutas mensuales, con aplicación a partir del 1 de abril del presente año.

Este importe bruto mensual, es el resultado de la estimación efectuada como aumento por dicho concepto, que se distribuye linealmente entre los trabajadores antes citados, y dividido entre los nueve meses naturales del año, comprendidos entre el 1 de abril y el 31 de diciembre.

Este complemento no se abonará en los días de ausencia total o parcial al trabajo, cualquiera que sea su causa, salvo las vacaciones reglamentarias.

Art. 12. *Gratificación.*—Las gratificaciones de verano y Navidad se abonarán a todos los empleados de la Empresa, incluidos en el presente Convenio, a razón de una mensualidad de las que figuran, para cada categoría, en el anexo número 1.

Igualmente se abonarán estas gratificaciones al personal que se halle realizando el servicio militar, y durante el período de permanencia en dicha situación.

Art. 13. *Participación en beneficios.*—A todos los trabajadores se les abonará mensualmente, incluso en las gratificaciones

de verano y Navidad, por el concepto de beneficios, la cantidad bruta de 1.094 pesetas.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias serán abonadas al personal incluido en este Convenio, de acuerdo con las cuantías brutas que, para cada categoría, figuran en el anexo número 2, columnas A, B, C y D.

Las dos primeras horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con los valores establecidos en la columna A.

La tercera hora y siguientes, así como todas las nocturnas, entendiéndose por tales las trabajadas entre las veintidós y las seis horas, se abonarán con los valores que figuran en la columna B.

Las horas extraordinarias trabajadas en días festivos, entendiéndose por tales, en cuanto al personal que trabaja a turnos, los de descanso compensatorio de domingos, medios sábados y fiestas no recuperables, se abonarán de acuerdo con los valores de la columna C.

Todo el personal que trabaja a turnos, y deba realizar horas extraordinarias por necesidades del servicio en días de descanso compensatorio, y éste coincida con domingo o con una de las fiestas señaladas en el calendario laboral, percibirá dichas horas con valores de la columna D.

Estos valores que figuran en el anexo número 2, tienen carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 1978.

Art. 15. *Antigüedad.*—Los trabajadores comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente como máximo en dos bienes y cinco quinquenios, que se abonarán con los siguientes importes:

- 1.212 pesetas brutas mensuales por cada bienio.
- 2.424 pesetas brutas mensuales por cada quinquenio.

Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguientes al que se cumpla el bienio o quinquenio. Estos importes brutos entrarán en vigor a partir del 1 de abril.

Art. 16. *Naturaleza y forma de pago de los devengos.*—Todas las cantidades que se establecen en este Convenio son brutas, debiendo deducir de las mismas las cuotas de la Seguridad Social e Impuestos, a cargo de los trabajadores.

Dada la configuración de la Empresa, y la dificultad que entrañaría el pago en metálico de los salarios, la representativa social presta su conformidad a que el abono de las retribuciones se efectúe mensualmente y por medio de transferencia bancaria.

Art. 17. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, disfrutará de veintiocho días naturales de vacaciones que, por regla general, se tomarán de forma ininterrumpida, si bien, por necesidades del servicio o conveniencia del trabajador y la Empresa, podrán fijarse dos periodos discontinuos, de los cuales uno no será inferior a dieciséis días.

Cuando se trate de trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año, disfrutarán, dentro de dicho año, la parte proporcional calculada hasta el 31 de diciembre.

Dentro de cada grupo de trabajo a efectos de vacaciones, la elección de fecha de las mismas se hará de forma rotativa a partir de un orden de prelación, establecido por la antigüedad en la Empresa que servirá para el año siguiente y en cuya escala la situación inferior sustituirá a la superior sucesivamente.

Teniendo en cuenta que el servicio que presta la Empresa tiene carácter de público, y que la mayor afluencia de usuarios se produce principalmente en verano, el personal de explotación y control de peaje disfrutará sus vacaciones, preferentemente, en épocas no veraniegas, si bien, en la composición de los grupos de trabajo a efectos de vacaciones, se procurará distribuir equitativamente las fechas o periodos en que no se puedan realizar vacaciones, al objeto de conseguir la mayor equidad en el disfrute de las mismas.

El calendario de vacaciones deberá fijarse, por parte de la Empresa antes del día 1 de diciembre del año laboral anterior, entregándolo al Comité de Empresa, quien vigilará que la elección de los distintos turnos, dentro de cada grupo de trabajo, a efectos de vacaciones, se realice de conformidad con las normas de rotación y antigüedad fijadas en los párrafos anteriores, y lo devolverá a la Dirección de la Empresa, debidamente cumplimentado, antes del día 20 de diciembre.

Art. 18. *Bajas de enfermedad y accidente.*—Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, la Empresa le abonará durante el tiempo que permanezca en tal situación un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social o Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, de tal forma que entre ambos perciba el cien por cien (100 por 100) de la retribución mensual que, para su categoría figura en el anexo número 1, siempre que dicho personal se sujete a las siguientes normas:

- a) El personal en situación de baja por enfermedad o accidente, no podrá asistir a espectáculos públicos ni permanecer en cafeterías, bares, etc.,
- b) No podrá estar fuera de su domicilio antes de las nueve de la mañana ni después de las ocho treinta de la tarde.
- c) No podrá cambiar de residencia sin previa autorización de la Empresa.
- d) Deberá comunicar a la Empresa dos horas antes del comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o

accidente, y presentar a la misma el parte oficial de baja dentro de las veinticuatro horas siguientes a que dicho parte le fuera entregado por el facultativo correspondiente.

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

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

De igual manera, en aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja, la Dirección de la Empresa, podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social o Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo sin más requisito que la ratificación de esta decisión por los Representantes de los trabajadores que, forman parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Art. 19. *Modificación de salarios en baja por enfermedad o accidente.*—Cuando algún trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente, le afectarán las subidas o revisiones salariales que se realicen durante el tiempo que el mismo permanezca en esta situación.

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

Art. 20. *Seguro de vida y accidentes.*—Independientemente de la afiliación a la Seguridad Social y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la Empresa se compromete a asegurar a su personal con un seguro de vida y otro de accidentes, a cargo exclusivo de la Empresa, y por los mismos importes que actualmente tiene establecidos.

Art. 21. *Reconocimiento médico.*—La Empresa establecerá a su cargo, los medios adecuados para que sus trabajadores sean reconocidos médicamente al menos una vez al año, y en sus centros de trabajo o en su domicilio habitual. Caso de efectuarse este reconocimiento fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en el mismo, no será retribuido.

Art. 22. *Gastos de desplazamiento.*—El personal que se desplace de su residencia por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen (dietas).

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

En el caso de destacamento (entendiéndose por tal, aquel que obligue al trabajador a comer o cenar fuera de su residencia), se abonará la dieta siguiente:

Jefes de Estación, Encargados, Operarios de Explotación, Condutores de Peaje, Conductores y Personal subalterno: 450 pesetas.

Resto del personal incluido en Convenio: 550 pesetas.

Para el personal que se desplace habitualmente de su residencia por causas del servicio y a zonas usuales, permaneciendo allí, la dieta diaria será de ochocientas cincuenta pesetas más el hotel, reservado por la Empresa.

La cuantía de estas indemnizaciones por gastos entrarán en vigor a partir del 11 de abril.

Cuando los desplazamientos por causas del servicio se realicen en coche propiedad del trabajador, se abonará por kilómetro recorrido la cantidad de 8,50 pesetas.

Esta cantidad será revisable siempre que varíen al menos dos de los factores o parámetros que a continuación se relacionan, y que son los que se han utilizado para el cálculo del precio anterior, teniendo en cuenta que uno de tales parámetros o factores ha de ser, en todo caso, la gasolina.

Los citados parámetros o factores son:

- a) Gasolina.
- b) Amortización y depreciación.
- c) Seguros e Impuestos.
- d) Mantenimiento y conservación (neumáticos, lavado, garaje, lubricantes, etc.).
- e) Reparaciones.

A efectos indicativos se tomará como coche tipo el SEAT 124-D, o similares de otras marcas, y partiendo de un uso medio anual de veinte mil kilómetros.

Art. 23. *Préstamos.*—La Empresa concederá préstamos a sus empleados para la adquisición de vehículos y viviendas en las siguientes condiciones:

Vehículos.—En caso de necesidad de adquisición de primer vehículo, la Empresa concederá préstamos en las siguientes condiciones:

- 1.º El importe máximo del préstamo no podrá exceder del 65 por 100 del valor del vehículo, con un tope máximo de pesetas 150.000.

2.º El plazo máximo de amortización será de treinta meses. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al período concedido.

3.º El interés anual devengado será el de las operaciones pasivas del Banco de España menos dos puntos.

4.º El importe máximo global de préstamos por este concepto en ningún caso podrá superar la cifra de dos millones quinientas mil pesetas.

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

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

Cuando a criterio de la Dirección de la Empresa el vehículo sea necesario para la función a realizar por el trabajador, el préstamo no devengará interés alguno, manteniéndose las restantes condiciones.

Vivienda.—En caso de necesidad de adquisición de primera vivienda, se concederán préstamos bajo las siguientes condiciones:

1.º El importe máximo del préstamo no podrá superar las cuatrocientas mil pesetas.

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

3.º El interés anual devengado será el de las operaciones pasivas del Banco de España, menos dos puntos.

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

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

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

Art. 24. *Fondo Social*.—Al objeto de constituir un fondo social para ayuda de estudios del personal incluido en el Convenio, y sus hijos, la Empresa aportará una cantidad igual a la que entreguen los trabajadores, dejando la administración de dicho fondo a los Representantes de estos mismos.

La aportación de los trabajadores será de la cuantía que se señala en la tabla siguiente, y se deducirá de la nómina de cada mes, incluso en las gratificaciones de verano y Navidad.

La aplicación de este fondo social quedará fijada en un reglamento que regule su funcionamiento y en cuya redacción intervendrán tanto los trabajadores como la Empresa.

Tabla:

Para sueldos anuales (sin incluir antigüedad).

	Pesetas
Hasta 350.000 pesetas	100
Desde 350.001 a 450.000 pesetas	125
Desde 450.001 a 550.000 pesetas	150
Desde 550.001 a 650.000 pesetas	175
Más de 650.000 pesetas	200

Art. 25. *Pases de utilización de la Autopista*.—Todos los trabajadores de la Empresa incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a disponer de cuatro pases mensualmente y con carácter gratuito para la utilización de la Autopista, con un máximo total anual de cuarenta y ocho.

Los que no hayan sido utilizados al término del año natural serán cancelados. Estos pases habrán de ser nominativos y se autenticarán con la exhibición del documento nacional de identidad cada vez que se haga uso de los mismos.

Este derecho al disfrute de los pases citados comenzará a tener vigencia a partir del momento de la firma del presente Convenio.

La Empresa establecerá las normas de utilización de los pases citados, las cuales se darán a conocer en los tabloneros de anuncios.

El incumplimiento de las mismas supondrá la anulación de los pases gratuitos.

Caso de extinción de la relación laboral, los pases no utilizados deberán entregarse a la Empresa previamente al cobro de la liquidación correspondiente.

Art. 26. *Garantías sindicales*.—En tanto en cuanto no se contemple una normativa legal de obligado cumplimiento para Patronales y Centrales Sindicales sobre acción sindical en la Empresa, las garantías sindicales para los representantes de los trabajadores serán aquellas que están reguladas por las disposiciones actualmente vigentes.

Art. 27. *Licencias y permisos retribuidos*.—El trabajador puede faltar al trabajo avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los siguientes casos:

- a) Por contraer matrimonio, quince días.
- b) Por alumbramiento de esposa, tres días naturales, pudiendo desglosarse en dos y uno para el bautizo.
- c) Por enfermedad grave y muerte del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos, dos días naturales.
- d) Por matrimonio de hijos, hermanos y nietos, un día natural.
- e) Por comunión de un hijo, un día natural cuando se celebre en día de trabajo de los padres.

- f) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.
- g) Por consulta médica, el tiempo necesario.
- h) Por el tiempo imprescindible para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.
- i) Por exámenes del trabajador para la obtención de un título oficial, de acuerdo con lo que se establece en las disposiciones vigentes, mediante exhibición de los justificantes acreditativos de matrícula y presentación a exámenes.
- j) En los casos c) y d), el plazo se podrá ampliar hasta tres días naturales más, según las circunstancias del trabajador.

Art. 28. *Traslados forzosos*.—Cuando el trabajador sea trasladado forzosamente, entendiéndose por traslado el cambio permanente del domicilio habitual, y una vez informado el Comité de Empresa, será resarcido por los siguientes conceptos:

- a) Gastos de viaje propios y de familiares a su cargo.
- b) Traslado de mobiliario y enseres.
- c) Abono de una indemnización calculada aplicando un porcentaje de la siguiente forma:

30 por 100 sobre las primeras 150.000 pesetas del sueldo anual.
 20 por 100 sobre las segundas 150.000 pesetas del sueldo anual.
 10 por 100 sobre las que excedan de 300.000 pesetas de sueldo anual.

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

Art. 29. *Prendas de trabajo*.—Son prendas de trabajo aquellas que el productor debe emplear bien para una correcta presentación ante los usuarios de la autopista, bien para la realización de los cometidos propios de su labor en todas o en algunas circunstancias.

La Empresa sufragará a su costa la adquisición, confección y renovación de las prendas de trabajo.

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

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

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

Art. 30. *Cláusula de repercusión en precios*.—Si bien la aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se supedita a la elevación de tarifas, su puesta en vigor implicará una repercusión cierta en los costes de explotación de EUROPISTAS, Concesionaria Española, S. A. A pesar de ello, la Empresa se compromete a no instar la revisión de los precios del servicio, fundándose exclusivamente en el incremento de costes salariales del presente Convenio.

Art. 31. *Reserva del derecho de reducción de plantilla*.—La negociación del presente Convenio se ha llevado a cabo respetando los topes salariales máximos autorizados en el Real Decreto-Ley 43/177.

No obstante, en el supuesto de que la Administración competente estimase que se ha rebasado el 20 por 100 de incremento de la masa salarial del año 1977, la Empresa se reserva la facultad de acogerse a la reducción de plantilla hasta un máximo del 5 por 100 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.º, 1, de la citada disposición.

Art. 32. *Definiciones de puestos de trabajo*.—Jefe de estación. Es el responsable de la organización, personal, recaudación y relaciones con el usuario en los accesos y barreras de peaje de la zona, zonas o centros de trabajo que se le asignen.

Dentro sus funciones cabe distinguir:

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

Cobrador de peaje de primera: Realizará habitualmente todas las funciones propias del cobrador de peaje y sustituirá, en caso de ausencia, y sólo cuando sea necesario, a los Jefes de estación en todas aquellas situaciones de carácter general que incidán sobre el funcionamiento de la estación, o grupo de estaciones fijadas por la Empresa.

Con carácter primordial se citan las siguientes:

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

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

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

Consultar al personal superior en casos anormales o no previsibles.

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

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

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

A título orientativo y por ser las más usuales, se citan: encendido y apagado del alumbrado de la estación y sus anexos, cambio de cofres en las vías automáticas, colocación de señales y entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas, cambio de los dispositivos de tráfico cuando a ello sea requerido o sea necesario para el buen funcionamiento de la estación o de la circulación en la autopista, comunicaciones, etc.

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

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

Encargado.—Es el trabajador que, poseyendo conocimientos generales, tanto técnicos como prácticos de los oficios y tareas propias del mantenimiento, conservación y operación de cuanto se relaciona con la autopista, es el responsable directo de la correcta actividad y rendimiento del equipo humano, así como del buen estado de la maquinaria, útiles y herramientas a su cargo. Participará, incluso manualmente, en todas aquellas actividades en que su colaboración sea precisa.

En caso de emergencia y en tanto no tenga instrucciones concretas, actuará con iniciativa propia responsabilizándose de la presencia del equipo necesario en el lugar adecuado.

Informará a su superior inmediato del desarrollo de su trabajo en la forma que se establezca.

Oficial de mantenimiento, conservación y operación.—Es el trabajador que con dominio de un oficio y en posesión de permiso de conducir de clase «C» realiza las labores inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus instalaciones, además de las propias de su oficio.

Se clasifican en oficiales de 1.ª, 2.ª y 3.ª, según el grado de conocimiento de su oficio, experiencia, acreditada y calidad en los trabajos ejecutados.

Entre sus principales cometidos se destacan:

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

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

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

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

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

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

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

Cobrador-ordenanza.—Es el cobrador de peaje que, en vehículo de la Empresa y conducido por él mismo, realiza recorridos por las distintas estaciones de peaje y demás instalaciones, para recogida de documentaciones, entrega de cambios y posterior traslado de las documentaciones recogidas a las oficinas de la Empresa, así como otros cometidos propios de Ordenanza.

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

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

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

ANEXO NUMERO 1

Tablas salariales brutas para 1978

Categoría	Sueldo mensual (1)	Beneficios mensuales (2)	Retribución total anual bruta (1) + (2) x 14
Contable	75.840	1.094	1.077.076
Oficial administrativo de primera de Contabilidad	54.460	1.094	777.882
Oficial administrativo de segunda de Contabilidad o Personal	41.363	1.094	594.398
Auxiliar administrativo de Contabilidad	32.876	1.094	475.580
Oficial administrativo de primera de Supervisión de Recaudación de Peaje	43.778	1.094	628.348
Oficial administrativo de segunda de Supervisión de Recaudación de Peaje	38.988	1.094	561.120
Auxiliar administrativo de Supervisión de Recaudación de Peaje	37.095	1.094	534.646
Delineante de primera	49.817	1.094	712.754
Delineante de segunda	40.153	1.094	577.458
Auxiliar de Oficina Técnica mayor de 18 años	25.883	1.094	377.878
Telefonista-Recepcionista	31.907	1.094	462.014
Conductor de turismo	40.924	1.094	588.252
Conserje	37.648	1.094	542.388
Taquimecanógrafas	25.883	1.094	377.878
Personal menor de 18 años (todas las categorías)			
De 16 y 17 años	20.040	1.094	295.876

Las cantidades que figuran más arriba para cada categoría son mínimas, por lo que aquellos empleados que perciban mayores cantidades a título personal, tendrán, también, un aumento bruto lineal de 2.987 pesetas por cada mensualidad y pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Categoría	Sueldo mensual (1)	Beneficios mensuales (2)	Retribución total anual bruta (1) + (2) x 14
Jefe de Estación	53.408	1.094	763.028
Cobrador de Peaje de primera	41.364	1.094	594.412
Cobrador de Peaje	37.886	1.094	545.720
Cobrador de Peaje en período de prueba	33.029	1.094	477.722
Cobrador-Ordenanza	34.219	1.094	494.382
Encargado	47.322	1.094	677.824
Oficial de oficio de primera	40.770	1.094	588.096
Oficial de oficio de primera en período de prueba	36.602	1.094	527.744
Oficial de oficio de segunda	36.007	1.094	519.414
Oficial de oficio de segunda en período de prueba	33.029	1.094	477.722
Oficial de primera (Jefe de Equipo) de Maquinaria de Peaje	45.465	1.094	652.106

Categoría	Sueldo mensual (1)	Beneficios mensuales (2)	Retribución total anual bruta (1) + (2) x 14
Oficial de primera de Maquinaria de Peaje	42.557	1.094	611.114
Oficial de primera de Maquinaria de Peaje en período de prueba	38.979	1.094	561.022
Operario de Comunicaciones.	38.005	1.094	518.388

Categoría	Sueldo mensual (1)	Beneficios mensuales (2)	Retribución total anual bruta (1) + (2) x 14
Peón Especialista	31.908	1.094	462.028
Peón	30.647	1.094	444.374
Mujer de limpieza (1)	8.450	342	123.088

(1) Cifras proporcionales al tiempo de trabajo.

ANEXO NUMERO 2

Horas extraordinarias

	A Pesetas	B Pesetas	C Pesetas	D Pesetas
Cobrador de Peaje de primera	335	372	401	535
Cobrador de Peaje	308	345	369	494
Cobrador de Peaje en periodo de pruebas	269	298	321	429
Cobrador de Peaje-Ordenanza	277	310	332	—
Encargado	392	435	460	—
Oficial de oficio de primera	340	379	406	542
Oficial de oficio de primera en periodo de prueba	306	340	365	487
Oficial de oficio de segunda	295	328	349	469
Oficial de oficio de segunda en periodo de prueba	271	301	321	431
Oficial de primera (Jefe de Equipo) de Maquinaria de Peaje	368	410	443	—
Oficial de oficio de primera de Maquinaria de Peaje	349	388	418	—
Oficial de oficio de primera de Maquinaria de Peaje en periodo de prueba	321	357	384	—
Operario de Comunicaciones	295	328	349	469
Peón Especialista	266	295	317	—
Peón	256	283	303	—

19999 *CORRECCION de errores de la Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Gas Madrid, S. A.», y su personal.*

Habiéndose observado la omisión de parte del articulado del texto del acuerdo sobre homologación del Convenio Colectivo para la Empresa «Gas Madrid, S. A.», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 166, de fecha 13 de julio de 1978, procede subsanar esta omisión.

A tal fin, y con el objeto de evitar la fragmentación de tal texto, se procede a la publicación en su integridad del contenido del acuerdo, salvadas las omisiones aludidas, debiendo entenderse que sustituye al publicado en la página 18639 del número 166 del «Boletín Oficial del Estado» de 13 de julio de 1978.

Disposiciones generales

Artículo 1.º Es voluntad firme de ambas partes negociadoras la absoluta observancia de cuanto se determina en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo, por lo que, en cuanto sigue, se desarrollan y sustituyen exclusivamente las cláusulas automáticas de revisión salarial que, convenidas para el año 1978, en el apartado B) del artículo 13 del Convenio vigente, han sido suspendidas por el artículo 9 del citado Real Decreto-ley.

Art. 2.º A petición de la representación de los trabajadores, ambas partes negociadoras convienen la limitación máxima posible del número de horas extraordinarias, y también la limitación hasta un máximo del 20 por 100 en el incremento del valor unitario o total según los casos de cálculo, de cualquier clase de primas, incentivos, pluses, etc., establecidas en algunas secciones de la Empresa en régimen continuo o temporal, según demanda el ritmo de la actividad industrial, que han sido incluidas en la determinación de la masa salarial bruta y que venían incrementándose anteriormente en función de los crecimientos salariales, como las percepciones correspondientes a mayores tareas de instalaciones, prima anual a Agentes comerciales, incentivos de caja, Proceso de Datos y Lecturas.

No experimentarán variación alguna las primas mensuales de los Agentes comerciales, la prima de la tienda exposición, ni la prestación económica voluntaria de la Fábrica Norte, ni los premios de nupcialidad y natalidad.

Es de interés puntualizar aquí nuevamente, por ambas partes negociadoras, que se adopta esta decisión para que, sin superar los criterios salariales de referencia legales, se haga posible, en esta ocasión, maximizar el nivel salarial, con tratamiento favorable de los salarios más bajos.

Remuneración del personal

Art. 3.º Para el cálculo de la masa salarial global neta, se descuentan del incremento de la bruta las cantidades que, de modo razonable, resultan previsiblemente necesarias para el abono del incremento correspondiente a conceptos como las cuotas de Empresa de la Seguridad Social y accidentes de trabajo, las del IRTP que debe abonar la Empresa el complemento personal de antigüedad a que se refiere el artículo 14 del Convenio Colectivo vigente, las percepciones aludidas en el artículo anterior y otras análogas, como las correspondientes a horas extraordinarias, suplencias, pluses nocturno y voluntario, incentivos, dietas, etc., y el resto se destina a la remuneración del personal en general.

Art. 4.º El incremento de la masa salarial global neta de 1978 se divide entre los productores de «Gas Madrid, S. A.», de forma lineal en un 50 por 100, y proporcional, en otro 50 por 100 al salario que les correspondía en el año 1977, de cuyo reparto resulta el salario de Convenio reflejado en la tabla salarial que se inserta en el artículo 6.º; y al que se aplicará lo dispuesto en el artículo 12 del Convenio Colectivo vigente.

Art. 5.º Ambas partes han tenido en cuenta la circunstancia de que mientras en 1977 la actividad industrial en Madrid y Valladolid se limitaba al casco y periferia próxima de ambas capitales, en 1978 se ha extendido a núcleos de población más alejados, como por ejemplo San Fernando de Henares, Coslada, Fuenlabrada, Torrejón de Ardoz y polígono Arturo Eyrick.

Ello hace presumir razonablemente, durante el año 1978, un nivel de productividad más elevado y unas condiciones laborales distintas, que han de incidir sobre la plantilla de 1977, sin modificaciones significativas en la misma. Ante ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.º, tres, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, ambas partes acuerdan procurar la homogeneidad en las retribuciones a percibir por los trabajadores de «Gas Madrid, S. A.», en 1977 y 1978, atendida la mayor productividad que la expansión aludida supone, y para ello se establece un Plus de Productividad, que se calcula en base a una previsión razonable del aumento de la producción que los trabajadores asumen.

Este plus se distribuirá entre los trabajadores, según su distinta categoría, en la cuantía señalada en el artículo 6.º, y se devengará el 31 de diciembre de 1978, aunque pueda abonarse a cuenta, dividido en doce mensualidades; no será computable a efectos de incrementar el valor de horas extraordinarias, suplencias, pluses, etc., pero su valor pasará a integrarse en el salario de Convenio, sumándose al mismo el 1 de enero de 1979, salvo que disposiciones legales lo prohíban.

Art. 6.º En consecuencia de lo dicho en los artículos anteriores, la remuneración del personal durante el año 1978 será la que resulta de la siguiente tabla: