

Generales del Estado para 1988, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 26 de abril de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Acta de la firma de acuerdo de revisión salarial de 1988 relativo a los trabajadores acogidos al Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Organismo autónomo Escuela Oficial de Turismo, suscrito en fecha de 29 de octubre de 1987

Por parte del Organismo:

Don Alberto Gutiérrez Reñón.
Don Jerónimo Luengo Yuste.

Por parte de la representación laboral:

Don Francisco Domínguez Moliner.
Doña Carmen Agulló Ortiz.
Doña María Luisa Sánchez Marcos.

En Madrid a 8 de noviembre de 1988, se reúne la Comisión Negociadora de la Revisión Salarial correspondiente al año 1988 del personal afectado por el Convenio Colectivo del personal laboral al servicio del Organismo autónomo Escuela Oficial de Turismo, compuesta, de una parte, por dos miembros en representación del Organismo y tres en representación de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, todos ellos arriba referenciados, y acuerda:

Primero.-Dar por concluidas las negociaciones correspondientes, con la firma de la revisión salarial.

Segundo.-Remitir copias de la revisión salarial y de la presente acta a la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, a fin de que sea emitido el preceptivo informe de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, y a la Dirección General de Trabajo, a los efectos previstos en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

Tercero.-Suscribir los siguientes acuerdos en materia de revisión salarial:

1. Aumentar en un 4 por 100 la cuantía de las retribuciones correspondientes a salario base, pagas extras, complemento de puesto de trabajo, complemento de mayor responsabilidad y plus de convenio que figuran en los anexos II, III, IV y V, del Convenio vigente.

2. Aumentar asimismo en un 4 por 100 la cuantía de los trienios cumplidos con posterioridad a la fecha de congelación de la antigüedad establecida en cumplimiento de lo previsto en la disposición transitoria segunda del Acuerdo Marco. De acuerdo con lo previsto en el Convenio vigente esta fecha es del 31 de diciembre de 1985 para el personal docente y del 31 de diciembre para el personal no docente.

3. Establecer las siguientes cuantías para las asistencias por participación en Tribunales del personal docente contenidas en el anexo VI del Convenio:

1) Ingreso:

Reuniones del Tribunal (10 Profesores), a 5.242 pesetas/día y a 2.621 pesetas cuando sean sesiones de medio día, con un máximo de veinte asistencias de día completo.

Vigilancia de exámenes escritos (10 Profesores), a 5.242 pesetas/día y 2.621 pesetas cuando sean sesiones de medio día, con un máximo de veinte asistencias de día completo.

Corrección de ejercicios escritos, 66 pesetas/ejercicio.

Examen oral, a 131 pesetas/alumno examinado.

2) Evaluaciones finales:

Reuniones del Tribunal (14 Profesores), a 5.242 pesetas/día y a 2.621 pesetas, cuando sean sesiones de medio día, con un máximo de cuarenta y ocho asistencias de día completo.

Vigilancia de exámenes escritos (31 Profesores), a 5.242 pesetas/día y 2.621 pesetas cuando sean sesiones de medio día, con un máximo de treinta y una asistencias de día completo.

Corrección de ejercicios escritos, a 87 pesetas/ejercicio.

Exámenes orales, a 131 pesetas/alumno examinado.

3) Exámenes de convalidación:

Reuniones del Tribunal (cinco miembros), a 5.679 pesetas/día y 2.839 pesetas la sesión de medio día para los Vocales, y 6.116 pesetas/día y 3.058 pesetas la sesión de medio día para el Presidente y Secretario, con un máximo de veinte asistencias de día completo, incluyendo las sesiones dedicadas a vigilancia y corrección de ejercicios.

4. Los presentes acuerdos surtirán efectos económicos a partir de 1 de enero de 1988.

11881 RESOLUCION de 3 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», suscrito con fecha 16 de marzo de 1989, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1989, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima».

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

PREAMBLO

Al culminar, con la firma del presente Convenio, las negociaciones mantenidas para alcanzar un acuerdo, las partes negociadoras, respetando las diversas actitudes advertidas, expresan su mutua satisfacción tanto por los resultados obtenidos como por el desarrollo de la negociación que, sin ningún género de dudas, ha debido superar en algunos momentos situaciones discrepantes plenamente justificadas en la responsable defensa de los intereses de cada una de las partes.

La armonía imperante, la elevada capacidad de diálogo del equipo humano de la Empresa, y la manifiesta decisión de mantener, como hasta el momento, un permanente estado de paz social, ha hecho posible la incorporación, sobre las anteriores condiciones contractuales colectivas, de soluciones de evidente complejidad pero superadas y reflejadas en este Convenio de singular duración.

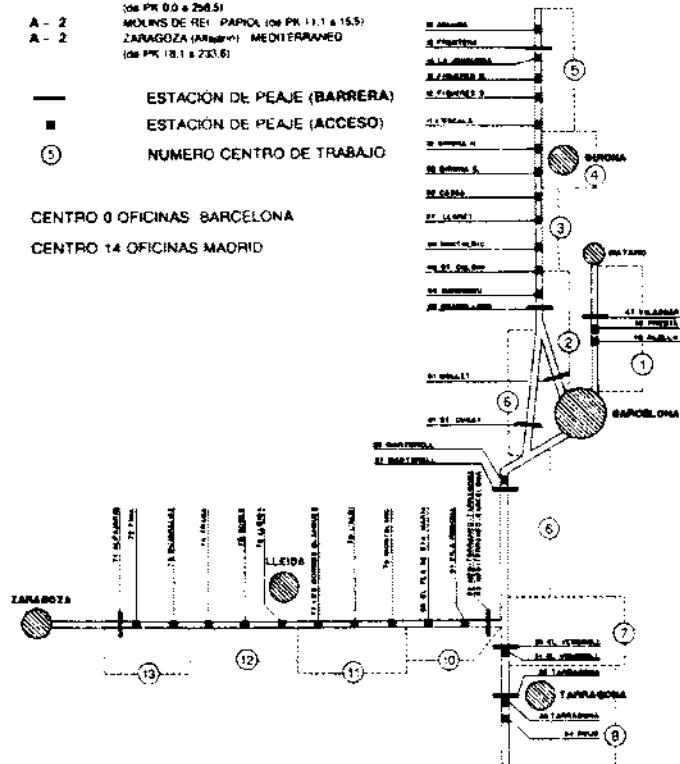
Todo ello, fruto del esfuerzo de cuantos componen la unidad empresarial y obligados ante las perspectivas inmediatas, conduce a la necesidad de no desatender la formación continuada del personal, la mejora de las condiciones de trabajo en la medida de lo posible, así como la futura y probable incorporación de jóvenes al mundo del trabajo.

ESQUEMA DE LA SITUACIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE A.C.E.S.A.

- A - 19 MONTGAT - MATARÓ (06 PR 10.1 + 29.8)
- A - 17 BARCELONA - MONTMELÓ (06 PR 5.5 + 19.3)
- A - 7 FRONTERA - MONTMELÓ PAPIOL - SALOU (06 PR 0.0 + 29.5)
- A - 2 MOLINS DE REI - PAPIOL (06 PR 11.1 + 15.5)
- A - 2 ZARAGOZA (ARABAN) - MEDITERRANEO (06 PR 18.1 + 23.6)

- ESTACIÓN DE PEAJE (BARRERA)
- ESTACIÓN DE PEAJE (ACCESO)
- ⊙ NUMERO CENTRO DE TRABAJO

CENTRO 0 OFICINAS BARCELONA
CENTRO 14 OFICINAS MADRID



Art. 1. Cobertura personal y territorial.

El presente convenio afectará, con exclusión del personal de alta Dirección, al personal fijo de AUTOPISTAS, Concesionaria Española, S.A., que actualmente tenga suscrito contrato laboral con la Empresa.

Para el personal contratado bajo la modalidad de "fijo de trabajo discontinuo", previsto en el Art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, y que, por sus especiales características de servicio difiera del resto del personal fijo en sus condicionamientos contractuales, regirán las cláusulas del presente convenio con excepción de los Arts. 8, 11 y 12.

A las contrataciones que pudieran ser necesarias, por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada a que se refiere el Art. 15, b) del Estatuto de los Trabajadores (generalmente en las épocas de Semana Santa y verano), les serán de aplicación las cláusulas del presente convenio con las salvedades que, en cada caso establezcan sus contratos individuales y con excepción de los Arts. 8, 12, 22, 27, 28 y 29 que se excluyen por sí mismos en razón de su característica.

Los contratos de carácter especial (prácticas, formación, empleo juvenil, etc.) se regirán, exclusivamente, por la normativa específica que los regula.

El convenio regirá en todas las zonas o centros de trabajo de la Empresa, que son los siguientes: Oficina de Madrid Nº 14; Centro 0: Oficina de Barcelona; Centro 1: A-19, del p.k. 10 al p.k. 27; Centro 2: A-17, del p.k. 5,5 al p.k. 20, y de la A-7, del p.k. 135,5 al p.k. 109; Centro 3: A-7, del p.k. 113 al p.k. 68,5; Centro 4: A-7 del p.k. 74,5 al p.k. 33; Centro 5: A-7, del p.k. 42 al p.k. 0; Centro 6: A-2 del p.k. 10 al p.k. 15,5, y de la A-7 del p.k. 135,5 al p.k. 202; Centro 7: A-7, del p.k. 199 al p.k. 236,5; Centro 8: A-7 del p.k. 227 al p.k. 258,5; Centro A: Nº. 10, A-2 del p.k. 233,6 al p.k. 199; Centro B: Nº 11 A-2, del p.k. 199 al p.k. 151; Centro C: Nº. 12 A-2, del p.k. 151 al p.k. 91; Centro D: Nº. 13 A-2, del p.k. 91 al p.k. 19,126, correspondientes a las provincias de Madrid, Barcelona, Girona, Tarragona, Lleida, Huesca y Zaragoza.

Art. 2. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 1989 y regirá hasta el 31 de Diciembre de 1992, prorrogándose, tácitamente, de año en año, si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses a la expiración del periodo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3. Complementación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen regiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en las 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 tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para 10% trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecta.

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 estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas. Tal valoración deberá ser efectuada por la Comisión Paritaria.

Art. 4. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que alguno de los pactos del Presente Convenio quedase sin efecto como consecuencia de lo que se previene en el número cinco del Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá reconsiderar la totalidad de su contenido.

Art. 5. Comisión Paritaria.

De conformidad con el Art. 85.2 d. del Estatuto de los Trabajadores, las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio, serán resueltas por una Comisión constituida por los siguientes señores, todos ellos participantes en la negociación del presente Convenio:

En representación de los trabajadores:

- D. Juan Lahora Fortes
- D. José Antonio Portero Fabregat
- D. Bernardino Ramon Mantora
- D. Luis Muñoz Pi
- D. Juan Ramon Miguel Cecilia
- D. José Más Claramunt

En representación de la dirección:

- D. Juan Antonio Delux Ibañez
- D. José María Fabregat Sagarra
- D. Eduardo Martínez Lacárcel

bajo la presidencia que proceda, fijándose, a efectos de notificación, el domicilio de la Sociedad (Plaza Galla Placidia, 1 y 3 de Barcelona).

La composición de la Comisión Paritaria no variará por el hecho de que alguno de los miembros designados pierda su condición de Representante del Personal. En el supuesto de que alguno de sus miembros causara baja en la Empresa será sustituido por otro de los que han formado parte de la Comisión Negociadora, procurando estén representados todos los centros de trabajo.

Art. 6. Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.

Las vacantes cuya provisión sea necesaria y los nuevos puestos de trabajo, se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1.- Como regla general se recurrirá al personal de la Empresa.
- 2.- Se tendrá en cuenta, además de la acreditada capacidad para el puesto, los siguientes factores:
 - Haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar.
 - El contenido de la hoja de servicios.
 - La antigüedad.

La provisión de puestos de trabajo que requieran determinados conocimientos técnicos, elevado grado de confianza, exijan aptitud de mando u otras características peculiares, será de libre designación de la Empresa.

Art. 7. Trabajos de superior, o inferior, categoría y movilidad funcional.

Se estará a lo que dispongan los Arts. 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Art. 8. Jornada laboral y calendario de fiestas.

El calendario de días festivos que comprende 12 fiestas nacionales y 2 locales, se desarrollará de acuerdo con lo que determine la Administración correspondiente.

Durante la vigencia del presente Convenio el horario normal de la Empresa se establece en 1825 horas 27' distribuidos, según las exigencias de cada servicio, en las jornadas de trabajo y descanso que se especifican para cada actividad en los anexos 1 y 2.

Art. 9. Vacaciones.

Con carácter general, el periodo de vacaciones será de 30 días naturales, conforme dispone el Art. 38º 1 del Estatuto de los Trabajadores (modificado en el Art. 2º, 1, Ley 4/83).

La realización de los periodos vacacionales se efectuará de la siguiente forma:

Oficinas Barcelona, Madrid, Granollers y Lleida.

De común acuerdo con la Empresa, según establece el Art. 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Departamento Percepción Peaje.

Personal fijo de ciclo regular: 8 turnos de 30 días coincidentes en los meses de marzo, Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre, siguiendo el orden de rotación establecido de común acuerdo con la Jefatura del Departamento.

Personal fijo de ciclo discontinuo: 8 turnos correspondientes de tantos días naturales como puedan corresponder en proporción a las horas trabajadas durante el periodo anual computable.

Para el personal que se comenta los meses de realización de las vacaciones serán los de Enero, Febrero, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Noviembre y Diciembre, siguiendo la rotación que corresponda de acuerdo con la programación establecida.

En ningún caso el número de días naturales de vacación podrá ser inferior al que, proporcionalmente, corresponda a las garantías horarias que se mencionan en el Art. 32, salvo circunstancias especiales tales como ingreso o incomparecencia.

Departamento Mantenimiento.

Centro Control: Para el personal del Centro Control las vacaciones se distribuirán de forma que puedan efectuarse a lo largo de todo el año y sin excepción de periodo mensual alguno.

Bases Mantenimiento: Efectuará el periodo de vacaciones fraccionado en dos periodos, uno de los cuales podrá coincidir con cualquiera de los turnos que se fijen en los meses de verano, si bien dentro del orden de rotación que se establezca de común acuerdo con el responsable del servicio.

Departamento Comunicaciones y Electrónica.

Para el personal de Mantenimiento Maquinaria Peaje las vacaciones se distribuirán de forma que puedan efectuarse a lo largo de todo el año y sin excepción de periodo mensual alguno.

En lo no recogido en los supuestos precedentes se estará, asimismo, de común acuerdo con la Empresa, a lo que se establece en el Art. 38, 2 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso las dudas que puedan surgir respecto a la rotación de los turnos, fijación de periodos, peticiones especiales, etc. serán interpretadas y resueltas con la intervención del Departamento de Relaciones Laborales.

Art. 10. Horario flexible.

Para las oficinas de Barcelona y Madrid durante la vigencia del presente Convenio, regirá la siguiente modalidad horaria:

Del 1 de Enero al 30 de Junio y del 16 de Septiembre al 31 de Diciembre:

- De 7h.45' a 9h.15' Flexible
- De 9h.15' a 13h.15' Cerrado (obligada presencia)
- De 13h.15' a 15h.30' Flexible

Posa de una hora no computable

- De 15h.30' a 17h.15' Cerrado (obligada presencia)
- De 17h.15' a 19h.15' Flexible

Del 1 de Julio al 15 de Septiembre, coincidiendo con el horario de verano, deberá observarse lo siguiente:

De 7h.45' a 8h.45' Flexible
De 8h.45' a 14 h. Cerrado (Obligada presencia)
De 14 h. a 15h.15' Flexible

Se entenderá que las horas de inicio y término de jornada que figuran en el control horario han sido registradas inmediatamente antes o después del inicio o terminación del trabajo, respectivamente, de conformidad con lo que establece el Art. 34º, 3. del Estatuto de los Trabajadores.

Es de hacer constar que el tiempo de inobservancia de las horas de obligada presencia, será deducido automáticamente de los devengos correspondientes al período en que se ha producido la ausencia; independientemente de lo que se derive del incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Tales ausencias no son susceptibles de recuperación, dentro del régimen de horario flexible, y solo podrán quedar justificadas por la baja del Seguro de Enfermedad o Accidente y por visita médica debidamente justificada, sin perjuicio de lo que determina el Art. 32º del Estatuto de los Trabajadores.

Con referencia a la factibilidad del horario flexible, es de hacer constar las excepciones que deberán contemplarse en aquellos puestos en que su gestión se apoya en características cuya peculiaridad en cuanto a asistencia, desahogamiento y responsabilidad, son difíciles de adaptar a normas de cierta rigidez.

Se conviene especialmente que la falta muy grave de simulación de presencia marcando la ficha de otro empleado, se sancionará siempre con el máximo rigor.

Art. 11. Turnos fraccionados

Vista la poca practicabilidad de turnos de las características mencionadas en el Convenio de 1980-1981 y anteriores, se aconsejable dejar sin efecto su vigencia con la particularidad de mantenerlos en aquellos mínimos casos en que se están desarrollando, conservando las condiciones económicas que en cada caso se conviniere.

En la medida que puedan desaparecer las circunstancias que justifican actualmente la práctica de turnos fraccionados, se establecerán, de común acuerdo, las condiciones que regulen la nueva situación.

Art. 12. Premio asiduidad

Los trabajadores que se hayan distinguido por su puntualidad y asistencia al trabajo, se harán merecedores de tres días de permiso remunerado.

No tendrán derecho a este premio los trabajadores que hayan tenido 20 faltas de puntualidad al año o un número inferior a ellas cuya suma en tiempo rebase 24 horas. Independientemente de la puntualidad, cualquier disminución del total anual de horas, que no sea por ninguno de los motivos mencionados en este artículo, privará automáticamente del derecho al PREMIO DE ASIDUIDAD.

En las oficinas de Barcelona (Centro de trabajo O) y Madrid seguirán vigentes las 20 horas que, como tolerancia de horario flexible se establecieron en su día. Cualquier superación de las 20 horas en negativo, por razones no previstas en el presente artículo, significará la pérdida del derecho al premio.

Como norma general se entenderá falta de puntualidad el retraso en la asistencia al lugar de trabajo por un tiempo no superior a 60' contados desde el inicio de la hora de obligada presencia tanto por la mañana como por la tarde, para la oficina de Barcelona y Madrid, y de dos horas desde el momento de la incorporación al trabajo para el personal de la División Explotación no ubicado en las oficinas de Barcelona.

En este sentido si bien y en tanto las mencionadas faltas de puntualidad no superen los topes mencionados (20 de un máximo de 60' y 2 horas para los servicios de pista o un número inferior de retrasos que no rebase un máximo de 24 h. en total) no operarán sobre el premio de asiduidad y si quedarán afectados por los descuentos económicos correspondientes a las pérdidas de tiempo sobre los horarios de trabajo establecidos.

Rebasados los márgenes citados las faltas de puntualidad se entenderán como inasistencias al trabajo a todos los efectos.

Las tolerancias mencionadas, lo serán sin menoscabo de lo que establece el Art 34, 2º A), del Estatuto de los Trabajadores.

Este premio se concederá en función de las ausencias del año anterior, por ello, una vez merecido, no influirán en su aplicación las ausencias observadas en el año de disfrute, las cuales recaerán en el año siguiente.

El no disfrute del premio por parte del trabajador durante el período anual que correspondiera, se entenderá como renuncia al mismo, sin que quede sujeta a los años posteriores ni acumularlo a los sucesivos que pueda aparecer, ni compensarlo económicamente.

Todo trabajador vendrá obligado a utilizar el premio de asiduidad, caso de haberlo merecido, previamente a la solicitud de permisos no reglamentados.

En principio, el momento de disfrute del premio, bien en su totalidad, o por fracciones, queda a libre arbitrio del trabajador, si bien su concesión en fechas que pudieran significar un perjuicio importante al servicio será, en cada caso concreto, sometido a resolución del Departamento Relaciones Laborales, previo informe del jefe responsable correspondiente. Igual criterio se seguirá en los casos en que se increse su acumulación al período de vacaciones reglamentario.

La mínima fracción de tiempo concebible en concepto de Premio de Asiduidad se establece en una hora.

Para la concesión de este premio se adoptará un criterio uniforme en toda la Empresa.

El trabajador deberá comunicar, salvo casos excepcionales, con antelación suficiente las fechas en que desea hacer uso del premio merecido, debiendo recibir respuesta del Departamento Relaciones Laborales, como máximo 15 días después de la fecha de solicitud.

El disfrute del Premio de Asiduidad puede hacerse por días, mañanas o tardes y excepcionalmente por horas, siendo imprescindible en este supuesto, la constancia de la presencia del trabajador en la Empresa con dos marcas de su ficha.

Dado que el derecho al premio se refiere al año natural anterior al de su concesión, el período para disfrutar del mismo se establece entre el día 1º de Febrero al 31 de Enero de los años siguientes.

Durante el mes de Enero de cada año, la Empresa comunicará a su personal quiénes son los que no tengan derecho al disfrute de este premio.

Las ausencias debidamente justificadas señaladas en la Ley, el disfrute de los días del Premio de Asiduidad por la enfermedad o accidente, no serán causa de pérdida del premio de Asiduidad, debiendo en estos casos presentarse la baja oficial correspondiente.

Art. 13. Gratificaciones extraordinarias

A todo trabajador que por derecho le correspondiera, se le abonará a lo largo del año natural de prestación de servicios, cuatro gratificaciones extraordinarias en las siguientes fechas:

Segunda decena de Marzo: una gratificación que sustituye, comprende y compensa, tanto en su cuantía como en su concepto, la denominada PAGA DE BENEFICIOS, en el bien entendido que cualquier ampliación que, por imperio de la Ley, pudiera aparecer en lo sucesivo relativa al concepto de paga de beneficios o denominación similar, se entenderá sujeta a las normas del Art. 3 del Convenio (devengo anual).

Primera quincena de Junio: (Devengo semestral).

Segunda quincena de Septiembre: (Devengo anual).

Segunda quincena de Diciembre: (Devengo semestral).

El importe de cada una de las cuatro gratificaciones mencionadas, será el resultado de la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad de Salario Base, Calificación de Puesto de Trabajo, Actividad, Antiquedad, así como el Complemento Personal en su caso, y el Complemento de Puesto de Trabajo para aquellos con los que así se hubiese convenido.

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

Art. 14. Régimen Económico

Las retribuciones del personal acogido al presente Convenio y atendida la característica contractual correspondiente en cada caso, se incrementan de la siguiente forma:

Incremento Salarial

Sobre los conceptos de Salario Base, Calificación de Puesto de Trabajo, Actividad y Complemento Personal en su caso:

1989	1990	1991	1992
2,5%	3%	3,5%	3,8%

El concepto Complemento de Puesto de Trabajo, únicamente se verá aumentado por los porcentajes dichos, en aquellos casos en que, por razones contractuales en Convenios anteriores se les venía aplicando.

Se incrementa la retribución anual del personal con las siguientes pagas extraordinarias consolidadas, percibibles dentro de la primera quincena del mes correspondiente.

17ª paga:	ENERO	de 1989
18ª paga:	FEBRERO	de 1990
19ª paga:	ABRIL	de 1991
20ª paga:	JULIO	de 1992

El importe de cada una de las pagas mencionadas será el resultado de la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad de Salario Base, Calificación de Puesto de Trabajo, Actividad, Antiquedad, así como el Complemento Personal en su caso, y el Complemento de Puesto de Trabajo para aquellos con los que así se hubiese convenido.

Las cuantías de estas pagas serán proporcionales al tiempo trabajado en el año de su devengo, por lo que en caso de causar baja en la Empresa antes del 31 de Diciembre, se regularizarán en la liquidación correspondiente.

Plus vacaciones

Con carácter general y percibible por todo el personal acogido al presente Convenio, se establece un "PLUS VACACIONES" consistente en veinte días hábiles, que se satisfará una sola vez al año, coincidiendo con la mensualidad correspondiente a la de la realización del período vacacional. La mencionada cantidad será calculada, proporcionalmente, el número de días correspondientes de vacaciones actualizándose, a partir de 1990, con los incrementos previstos para cada año.

Tal cantidad compensa, linealmente, aquellos conceptos retributivos que son percibibles únicamente estando presente en el puesto de trabajo, como consecuencia no devengados durante los días de vacación.

Art. 15. Concepto salarial "Actividad".

Respondiendo a una petición de la representación del personal referente a la posibilidad de eliminar determinadas desigualdades existentes en el concepto retributivo ACTIVIDAD dentro de una misma calificación de puesto de trabajo e idéntico nivel, la representación de la Dirección procedió a ordenar un estudio del citado concepto.

Consecuencia de este pudo observarse y comprobarse que, evidentemente y por múltiples razones derivadas de las diversas fases del desarrollo de la Empresa y de otros aspectos también influyentes, o por causa de una política salarial obligada por las circunstancias en su momento, el concepto ACTIVIDAD reflejaba sensibles diferencias no solo en el área de los cobradores de peaje, sino en gran parte de personal de otros servicios.

Conscientes de la importancia del tema, la Comisión Negociadora en pleno consideró conveniente no perpetuar la situación entonces existente y decidió proceder a lo siguiente:

- I Actualizar y racionalizar la tabla salarial estableciendo en cada uno de los niveles correspondientes a cada calificación de puesto de trabajo, un concepto de ACTIVIDAD único.
- II Proceder a situar a todo el personal, de conformidad con la tabla obtenida, en el nivel más adecuado de su retribución total.
- III Para aquellos casos en que la retribución supere la que corresponde al nivel asignado, se establece un concepto denominado "COMPLEMENTO PERSONAL" que recogerá las posibles diferencias.
- IV Ratificar que, en ningún caso, se producirán perjuicios económicos y si ventajas, en aquellos supuestos en que sea preciso para conseguir el equilibrio que se persigue.

Manteniendo y realizando cuanto queda expuesto se ha llegado a la confección de la tabla salarial que figura en el anexo nº 3, con las actualizaciones correspondientes a cada año.

Art. 16. Extensión de colaboración

Con el fin de mantener, dentro de una salida plantilla de personal, los actuales cuadros de colaboradores, la Empresa fomentará la prestación de aquellos servicios propios que puedan ser comunes a otras empresas de características similares, lo que permitirá contemplar una continuidad y seguridad en el empleo. Como consecuencia, el personal, sin modificación de su vínculo laboral con la Empresa, atenderá cuantos servicios propios de su categoría profesional se le encomienden, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de conciertos o colaboraciones convenidas con otras concesionarias o empresas particulares. Las partes firmantes del presente Convenio, comparten y asumen la preocupación de mejorar los actuales niveles de productividad.

Art. 17. Antigüedad

El salario mínimo interprofesional en cada momento, y que será igual para todas las categorías, servirá de base para el cálculo del complemento de antigüedad.

A efectos de cómputo de los períodos de antigüedad se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 20.3.71, modificada por Orden de 9.7.74, en cuanto no contradigan lo preceptuado en el Art. 25º, nº 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Como excepción al principio general establecido en el Art. 3 del Convenio, el complemento de Antigüedad se revalorizará cada vez que se modifique el Salario Mínimo Interprofesional.

Art. 18. Emergencias (Operarios de Mantenimiento)

Se entienden por emergencias todas aquellas situaciones especiales tales como: accidentes, situaciones climatológicas anormales, reparaciones urgentes, etc., que imponen la necesaria y obligada presencia del personal de Mantenimiento.

Este personal puede hallarse fuera de servicio, o bien realizando su turno normal en el puesto de trabajo correspondiente.

Al personal que se halle fuera de servicio se le abonarán las horas extraordinarias desde que recibe el aviso para su reincorporación al trabajo, estableciéndose un precio especial para estas horas extraordinarias que garanticen el recargo del 100% sobre la hora normal.

El personal que se halle desarrollado su turno de trabajo normal, en el supuesto de tener que realizar horas extraordinarias por estas causas se le abonarán las tres primeras horas al precio que figura en el anexo nº 4. Las horas siguientes llevarán un recargo del 100% sobre la hora normal.

Art. 19. Horas extraordinarias

La práctica de horas extraordinarias se limitará a aquellos casos en que, por exigencias de la organización, urgente necesidad o situaciones de emergencia tales como accidentes, circunstancias meteorológicas anormales, reparaciones urgentes, relevos, etc., son inevitables.

Tales necesidades deben entenderse como parte integrante de la estructura del Servicio Público que se presta y como consecuencia a las prolongaciones horarias que se manifiestan se les dará el tratamiento de "Horas Estructurales" tal y como previene el Art. 2º 2, del Real Decreto 1858/1981 de 20 de Agosto.

Los importes de la hora extraordinaria, por categoría profesional, se reflejan en la tabla correspondiente señalada como anexo nº 4.

Art. 20. Traslados

Las formalidades a que deberán someterse las partes en aquellos casos en que debe producirse cualquier "movilidad geográfica" de algún trabajador de la Empresa son las recogidas en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y cuantas pudieran promulgarse, sobre la materia, durante la vigencia del presente Convenio.

Así mismo por entenderse de carácter más beneficioso y no oponerse a lo dispuesto legalmente, se pacta lo siguiente:

Destacamientos: Se considera destacamento el desplazamiento a lugar de trabajo distinto del de residencia habitual por un tiempo no superior a tres meses. Los gastos que de tales desplazamientos se deriven serán indemnizados de acuerdo con el régimen establecido en el Art. 23.

Traslados definitivos: Se considera como traslado definitivo el superior a tres meses. Los cambios de residencia que por este motivo se originen concederán, siempre que ello resulte posible, a un régimen de voluntariedad, si bien se podrá imponer el traslado con carácter forzoso cuando no se dé esta condición o cuando así lo exijan las necesidades del servicio, tal como prevé la Ordenanza para las Empresas de Transportes y sin menoscabo de lo mencionado en el párrafo 1º del presente artículo. Se concederá la atención necesaria para la permanencia en el actual puesto de trabajo a las condiciones de la familia y antigüedad que reúnan los productores susceptibles de ser trasladados.

El trabajador trasladado forzosamente será resarcido por los siguientes conceptos:

- Gastos de viaje propios y de la familia a su cargo.
- Traslado de mobiliario y enseres.
- Abono de una indemnización calculada aplicando un porcentaje del 30% sobre las 300.000,- primeras ptas. de retribución anual, un 20% sobre las 300.000,- segundas y un 10% de 600.000,- en adelante.

Con independencia de cuanto se dice anteriormente, la Empresa, en aquellos traslados que puedan producirse a partir de la vigencia del presente Convenio, estará en cuanto a la ayuda de vivienda se refiere a lo que preceptúa la aplicación 17 que afecta al Art. 102, de la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes.

Art. 21. Suabranco de moneda y conteo

El concepto retributivo Suabranco y Conteo cubre el riesgo de posibles faltas dinerarias que se manifiesten en las liquidaciones del Cobrador de Peaje, como consecuencia de errores en las exacciones de peaje, los trabajos para la confección correcta de los documentos necesarios para efectuar las liquidaciones, las anotaciones que dejan constancia de las incidencias habidas en su turno de servicio y cuanto sea preciso para depositar las recaudaciones, en efectivo, dentro de la bolsa situándola en el interior de la Caja fuerte de la Estación, sin perjuicio de cuantas operaciones sean convenientes para una perfecta toma y/o entrega de servicio.

Tal actividad, apreciada en promedio anual, está en relación con los volúmenes de recaudación y la intensidad de tráfico de cada estación.

Consecuentemente y de acuerdo con los datos existentes y los ratios y porcentajes obtenidos manifiestan, en cuanto a mayor disponibilidad de tiempo o incremento de riesgo económico, determinadas situaciones diferenciales entre estaciones de mayor o menor tránsito y de mayor o menor recaudación, aspectos que aconsejan establecer un concreto orden de categorías respecto a las mismas.

Reconocida la existencia de tales situaciones diferenciales se clasifican las estaciones de Peaje por el siguiente orden de características:

Relación de Estaciones por Categorías y Características

Categoría A

Estación con mayor recaudación y mayor tránsito:

- 01 MOLLET
- 03 GRANOLLERS
- 07 MASSANET
- 09 GIRONA SUD
- 10 GIRONA NORD
- 26 MARTORELL
- 27 MARTORELL
- 30 EL VENDRELL
- 32 TARRAGONA
- 47 VILASSAR

Categoría B

Estación con mayor recaudación y mayor tránsito:

- 04 CÀRCEL
- 05 SANT CELONI
- 12 FIGUERES SUD
- 14 LA ZONQUERA
- 15 FRONTERA
- 16 DUANA
- 61 SANT Cugat
- 43 ALEIXA
- 82 MEDITERRANEO
- 83 MEDITERRANEO
- 80 PLA DE SANTA MARIA
- 76 LLEIDA
- 71 ALFAJARIN

Categoría C

Estaciones no afectadas por las características anteriores:

- 06 HOSTALRIC
- 08 SALLADA
- 11 ORRITOLS
- 13 FIGUERAS NORD
- 31 EL VENDRELL
- 33 TARRAGONA
- 34 REUS
- 46 BREMA
- 91 VILA-RODONA
- 79 MONSILANC

- 78 C ALBI
- 77 LES BORGES BLANQUES
- 75 SOSES
- 74 FRAGA
- 73 BUJARLOZ
- 72 PINA

La compensación económica que por el concepto "Quebranto de "meda y conteo" se determina y que se satisface en razón de las horas efectivamente trabajadas, es la siguiente:

	PESETAS HORA			
	1989	1990	1991	1992
Estaciones de Categoría A:	72,29	74,46	77,06	79,99
Estaciones de Categoría B:	62,98	64,87	67,14	69,69
Estaciones de Categoría C:	27,38	28,20	29,19	30,30

A todo el personal del Departamento Percepción Peaje con categoría profesional de Cobrador de Peaje A y B y cobrador correo documentos, con contrato indefinido e ingresado en la Empresa antes 1 enero 1989, se le garantiza un importe-hora, en concepto de "Quebranto y Conteo", igual como mínimo, al que venía percibiendo hasta el 31 de Diciembre de 1988.

En consecuencia, los cobradores citados en el párrafo anterior, actualmente destinados a Estaciones de Categoría C, o aquellos otros con destino en Estaciones de Categoría superior que, por razones de organización, debieran ser trasladados, esporádica o definitivamente, a otra de categoría inferior, en ningún caso podrán percibir, por el concepto de "Quebranto y Conteo", cantidad inferior a las de 53,91 Pesetas por hora efectiva de trabajo, con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso.

Art. 22. Ayuda para formación y perfeccionamiento

Se amplía el fondo para la "Formación y perfeccionamiento" de lo empleados de la Empresa hasta 2.000.000,- de pesetas en cada uno de los años de vigencia de este Convenio, con los incrementos previstos en el Art. 14 a partir de 1990.

En casos excepcionales y por el interés que pueda representar para la propia Empresa, ésta podrá abonar hasta el 100% del coste de la ayuda solicitada, en lugar del 80% de carácter general.

En la atención a las peticiones económicas por las enseñanzas deseadas, y respetándose el orden de presentación, se tendrá en cuenta, su impartición en Centros de docencia Estatales, Autonómicos o Municipales, supeditándose las ayudas para estudios en otros Centros tanto a las posibilidades del fondo como al importe del 80% de lo solicitado.

Art. 23. Gastos

Las condiciones en que se compensarán los derivados de gestiones realizadas por motivos de trabajo serán por el sistema de justificación de gastos.

Art. 24. Indemnización compensatoria

El importe del mencionado concepto se establece para 1989 en 656,32 ptas. Así mismo, esta cantidad experimentará en 1990, 1991 y 1992 los incrementos que correspondan de conformidad con lo que se previene en el Art. 14 del presente Convenio.

La indemnización compensatoria se percibe por día de presencia en el trabajo compensando tanto el desplazamiento al mismo como otros dispendios derivados de la obligación contractual, independientemente del número de horas de trabajo y que la jornada sea continuada o partida.

Excepcionalmente para el personal de contratación "fijo de ciclo discontinuo" y para los casos en que este personal pudiera ser requerido al servicio dos veces en un mismo día se abonará la Indemnización Compensatoria cada vez que haya sido requerido.

La Indemnización Compensatoria no se abonará en los supuestos de asistencia al trabajo con retraso superior a treinta minutos después de la hora oficial de inicio del mismo para el personal de Explotación, y de la incorporación al puesto de trabajo, dentro del horario cerrado de la jornada de mañana, para el personal con destino en la Oficinas de Barcelona y Madrid.

Art. 25. Plus días festivos

Para los años de vigencia de este Convenio, el concepto Plus por día festivo se establece conforme a la tabla siguiente:

	1989	1990	1991	1992
Cobrador de Peaje B.....	498,27	513,22	531,28	551,47
Cobradores de Peaje A.....	522,45	538,12	556,93	578,12
Operarios de Mantenimiento.....	370,49	387,61	408,18	431,29
Jefes de Estación de Peaje.....	618,61	637,17	659,47	684,53
Encargados de Mantenimiento.....	618,61	637,17	659,47	684,53
Técnicos Especialistas (Coordinador Comunicaciones).....	618,61	637,17	659,47	684,53
Técnicos Especialistas (Mantenimiento Maquinaria Peaje).....	590,76	611,68	636,38	664,36

Art. 26. Plus nocturno

El concepto PLUS NOCTURNO queda fijado en los importes brutos por jornada completa que se indican a continuación:

	1989	1990	1991	1992
Cobrador Peaje B.....	559,71	575,47	593,61	618,24
Cobrador Peaje A.....	600,60	618,62	640,27	664,60
Operario Mantenimiento.....	697,17	718,08	743,22	771,46
Jefe Estación de Peaje.....	754,30	776,93	804,12	834,68
Técnico Especialista (Coordinador Comunicaciones).....	779,08	802,45	830,24	862,10

En el supuesto de que las horas nocturnas efectuadas no superaran el número de cuatro se abonará el Plus nocturno proporcionalmente a las trabajadas.

El citado Plus queda especialmente comprendido dentro del cómputo de conceptos, ascribibles y compensables, que contempla el Art. 3 del presente Convenio y solo será percible por día de trabajo y en los supuestos de baja por accidente laboral o por cumplimiento del periodo de vacaciones.

Art. 27. Indemnización por Jubilación

La indemnización que se fija queda supeditada a las siguientes normas:

- JUBILACION OBLIGATORIA: 65 años o la que la Ley establezca.
- ANTIGUEDAD MINIMA: 12 años.
- PREMIO: 14 mensualidades brutas de los conceptos filios de la retribución en el momento de la jubilación.

La posibilidad de que la exigencia de jubilarse a los 65 años pudiera dar lugar a la pérdida de los derechos de la pensión de jubilación por no alcanzar el periodo mínimo de carencia, aconseja establecer la siguiente tabla reguladora:

Años Antigüedad	Edad				
	69	68	67	66	65
12		5	8	11	14
11		4	7	10	13
10		3	6	9	12
9		2	5	8	11

Si al llegar a la edad legalmente establecida para la jubilación el empleado no alcanzase los máximos porcentajes de pensión, podrá continuar en la Empresa con renuncia expresa de la Indemnización establecida.

Excepcionalmente en aquellos casos en que el trabajador al llegar a los 65 años no tuviese 12 de antigüedad en la Empresa, se le abonará la indemnización por jubilación equivalente a tantas mensualidades como años de servicio.

La Dirección podrá ofrecer la continuidad de servicios al cumplir la edad de jubilación, en aquellos casos en los que, por razón del puesto, pudiera ser aconsejable. En tales casos y en previsión a supuestos futuros, la indemnización dicha se percibirá en el momento en que correspondiera jubilarse.

La Dirección es consciente de las circunstancias que pueden privar, en su día, a gran parte de sus colaboradores, del disfrute del beneficio que este artículo establece, dado el carácter de Empresa Concesionaria del Estado. No obstante estima que, tanto el inevitable transcurso del tiempo, como el desarrollo de múltiples y desconocidos acontecimientos futuros, sugerirán nuevas fórmulas adecuadas capaces de mantener, en el sentido que aquí se expresa, o en otro, una igualdad de derechos.

Para el personal con contratación "fijo de ciclo discontinuo" el derecho a la mencionada indemnización estará proporcionado, en cuanto a la cantidad a percibir, a los ingresos que, por su prestación de servicios, haya devengado durante los doce meses últimos a la fecha de jubilación. Tal importe, dividido por el número total de pagas que corresponden a cada año, servirá de base para la aplicación de las mensualidades que puedan corresponder.

Art. 28. Seguro de Grupo

Se mantiene en las condiciones que figuran en las Pólizas suscritas con la entidad aseguradora, siendo la aportación, por parte de la Empresa, del 90% sobre cada una de las primas individuales.

En la póliza del presente año se doblará el importe del capital garantizado.

La adhesión al Asegro sigue teniendo carácter voluntario por parte del personal.

Art. 29. Préstamos y anticipos

El sistema de préstamos, para cubrir necesidades del personal de acuerdo con las condiciones ya divulgadas, seguirá desarrollándose como hasta el momento tanto en su modalidad de financiación como en la de anticipos previstos reglamentariamente.

Art. 30. Puente Convenio y Largas de los viernes y días 24 y 31 de Diciembre (De aplicación en el Centro de Trabajo nº 0 y oficina Madrid)

El día no recuperable en Oficinas de Barcelona será designado para 1989 y años sucesivos, por la Empresa a propuesta de los representantes del personal. En caso de no darse posibilidades de fechas puente, automáticamente adquiriría el carácter de festivo el

día de Jueves Santo y si este fuese festivo de entera, adquirirá tal naturaleza un día laborable.

Las tardes del 24 y 31 de Diciembre serán consideradas festivas sin recuperación, únicamente en el caso de que ambos días sean laborables, sin que se pueda considerar que tal mejora pueda recaer en pignorificas en las fechas anteriores cuando aquellas coincidan en festivo.

Asimismo y manteniendo la cobertura de los Servicios necesarios, el horario de trabajo para el viernes será de 8 a 14 con la flexibilidad establecida en el Artº 10.

Art. 31. Jornada de trabajo con horario continuado.

El personal adscrito a los Departamentos de la División Explotación que, en razón de su actividad y del servicio que prestan la precisan, desarrollará su jornada de trabajo en régimen de horario continuado.

El horario comprenderá 8 horas de presencia, de las cuales 7 h. 30' serán de trabajo efectivo y 30' destinados al descanso preventivo, tiempo este, que no se computará como jornada de trabajo a efectos de totalizar las 1826 horas de cómputo anual.

No obstante, las peculiares características de algunas dependencias pertenecientes al Departamento Percepción Peaje y, muy especialmente, considerando su condición de servicio público permanente, no permiten, en ningún caso, al empleado la ausencia de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su jornada laboral de presencia en la Empresa.

En tales casos, se entiende que, tanto por la peculiaridad de la Estación, como por la discontinua fluidez del tráfico, el descanso es susceptible de ser realizado en el propio lugar de trabajo, sin que ello deba significar desatención alguna hacia el servicio ni hacia el usuario.

El Departamento Percepción Peaje establezca, en coordinación con el Departamento Relaciones Laborales, aquellas compensaciones económicas que eliminen posibles situaciones de marcado carácter diferencial.

Al personal, con contrato de trabajo indefinido e ingresado en la Empresa antes de 1 enero de 1989, de cualquier servicio de la Empresa con régimen de horario continuado, se le respetarán, en materia de descanso por jornada continuada, los mismos beneficios, en sus diversas modalidades, que venía disfrutando a 31 de Diciembre de 1.988. En aquellos casos en que la garantía deba ser económica, su importe será para 1.988 de 453,92 ptas. por día, en 1.990 de 467,43 ptas., en 1.991 de 483,79 ptas. y en 1.992 de 502,18 ptas., con las revisiones que en su caso procedan.

Art. 32. Personal fijo discontinuo.

Mínimo garantizado: A partir de la vigencia del presente convenio la garantía mínima de percepción del personal fijo de trabajos discontinuos se establece en 1.500 horas para el año 1.989 y en 1.600 horas para el año 1.990 y sucesivos, distribuidas de la siguiente forma:

Solo para el año 1.989 y teniendo en cuenta que en el momento de la firma del convenio ya han transcurrido varios meses del año, la garantía de 1.500 horas, en este caso, se entenderá anual, rigiendo las garantías mensuales existentes en el anterior Convenio.

Para el año 1.990 y sucesivos, las garantías horarias serán las siguientes:

Enero	132 horas.
Febrero, noviembre y Diciembre	124 horas.
Marzo, Abril, Mayo y Junio	140 horas.
Julio, Agosto, Septiembre y Octubre	134 horas.

Los periodos de cómputo de las horas garantizadas serán los comprendidos entre el día 11 de cada mes y el día 10 del mes siguiente, imputándose tales horas, a efectos de la mencionada garantía, a este último mes.

Situación de Incapacidad Laboral Transitoria:

Teniendo en cuenta que la empresa desde su constitución ha garantizado a todo el personal fijo la percepción de su retribución permanente (Salario base, ratificación de puesto de trabajo, actividad, complemento personal, en su caso) estando en situación de Incapacidad Laboral Transitoria y durante todos los días de la misma se extendiendo un beneficio similar a todo aquel que, contratado en régimen de "trabajador fijo discontinuo" preste en la empresa una colaboración de iguales características a otros, de contratación permanente, con la única diferencia de sus limitaciones de jornada y su discontinuidad en la misma.

Consecuentemente tales empleados, desde marzo de 1.984, perciben sus haberes, en caso de I.L.T., en la misma forma que el resto de personal de la Empresa, adaptados a su régimen de trabajo y a sus peculiares condiciones contractuales.

O sea que, partiendo de un mínimo de trabajo garantizado, el "trabajador fijo discontinuo" percibe en los supuestos de I.L.T. y por todos los días que esté en esta situación, una cantidad diaria igual al resultado de dividir su mínimo mensual garantizado por 30 días, siempre y cuando la cantidad percibida, durante los días en situación de baja no sea inferior a la que pueda resarcirse la Empresa por su situación de I.L.T.

Cuando la baja no alcance un periodo mensual completo y el trabajador haya prestado servicio unos días al mes, este percibirá lo que le corresponde por los días trabajados más la cantidad correspondiente a su mínimo diario garantizado durante todos los días en que permanezca en situación de incapacidad.

Mensualmente, en aquellos casos en que sea conveniente, se efectuarán las liquidaciones que correspondan.

Art. 33. Absentismo.

Ambas representaciones, reconocen el serio problema que supone el absentismo y entienden que su corrección y reducción solo se puede conseguir mediante la utilización y funcionamiento adecuados de los servicios de Medicina de Empresa y de la Seguridad Social, así como con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

Del mismo modo reconocen el serio perjuicio que origina tanto para la Empresa como para los trabajadores el que el absentismo supere determinados niveles y, por lo tanto, la necesidad de corregirlo y reducirlo.

La representación de los trabajadores se compromete por su parte a hacer campaña por el objeto de concienciar al personal sobre este problema.

La Empresa podrá ordenar la verificación del estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, aunque exista reconocimiento de Incapacidad Laboral Transitoria, mediante visita o exploración por parte del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, podrá determinar la suspensión de aquellos derechos económicos que, a cargo de la empresa, pudieran derivarse de tales situaciones.

Art. 34. Prestaciones funcionales extraordinarias.

Es claro que en toda valoración de puestos de trabajo se contempla la singularidad y especificidad de cada uno de ellos; también es cierto que determinados puestos de trabajo tienen institucionalizada una flexibilidad de presencia de acuerdo con las necesidades de los servicios; y que en determinados puestos de trabajo de mayor categoría se ha valorado más la responsabilidad que la presencia. Ello no obsta a que la Dirección sea consciente de que situaciones derivadas del carácter de servicio público de nuestra empresa existan en determinados momentos y en concretos puestos de trabajo una mayor atención por parte de este personal.

Por ello, la Dirección, arbitraré las medidas necesarias - como ha hecho hasta el presente - para hallar las contraprestaciones adecuadas.

Art. 35. Productividad.

Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo.

El perfeccionamiento técnico de los trabajadores y las consecuencias de un alto grado de productividad son los fundamentos de la buena marcha de la Empresa y, como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza en todo momento la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en la tarea.

Art. 36. Plus Experiencia.

Reconociendo que, para los colectivos de personal con categoría de Cobrador de Peaje y Operario de Mantenimiento, es difícil la aplicación de cualquiera de los sistemas de promoción económica utilizados por la Empresa en otros grupos profesionales, se establece, a partir del presente Convenio, para los mencionados cobradores de peaje y operarios de mantenimiento un concepto sustitutorio de cualquier sistema promocional, que se denomina "PLUS EXPERIENCIA".

El derecho a tal percepción económica, que se cifra en 6.000 pesetas para cada una de las pagas de cualquier característica que se perciban, se adquirirá transcurridos diez años de permanencia en la categoría y siempre al cumplimiento del plazo.

Tal cantidad y a partir de 1.990 experimentará los incrementos señalados en el Art. 14.

Art. 37. Pex Social.

Al finalizar la negociación del presente Convenio, con el satisfactorio acercamiento de los mutuos intereses que ambas partes constatan, se estima conveniente contraer el compromiso de mantener la paz social en la Empresa.

Art. 38. Pago de Haberes.

La conocida dispersión de las múltiples dependencias de la Empresa, así como la notoria distancia en que se hallan de la Sede Central y primordialmente la seguridad personal de las personas que periódicamente tienen confiada la misión del Pago de Haberes, hace preciso el presente pacto de efectuar el referido pago por procedimiento de transferencia a través de entidades bancarias o de ahorro.

Art. 39. Anexo nº 5.

Persistiendo los criterios que sirvieron de base para su establecimiento, ambas partes estiman oportuno siga en vigor lo recogido en el anexo número 5.

Art. 40. Régimen Legal.

En todo aquello no contemplado en el presente Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores.

PACTO TRANSITORIO Nº 1.

Al personal con categoría de Operario de Mantenimiento con una antigüedad en la Empresa superior a un año en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, se le reconoce en el supuesto de no disfrutar de tal beneficio, el derecho al percibo del COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO, asignado a determinados trabajadores del propio equipo de Mantenimiento, con igual nivel profesional, en idéntica cuantía y tratamiento.

El derecho dividido en dos partes se incorporará a quien afecte, en cada una de las pagas percibibles durante el año y con efecto desde los meses de Enero de 1.989 y 1.990 respectivamente.

El concepto "COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO" se identifica como absorbible en cuantía suficiente, hasta su totalidad, en aquellos casos de cambios de categoría, ascensos o reestructuración de la tabla salarial en vigencia.

Punto Adicional 1.

Revisión salarial para 1.989, 1.990, 1.991 y 1.992.

En el supuesto de que en cualquiera de dichos años el IPC (Índice de Precios al Consumo) determinado por el Órgano Competente de la Administración del Estado registrara al finalizar los mismos un porcentaje superior al 4,0% en los años 1989, 1990 y del 4,20% en los años 1991 y 1992 se actualizarán los conceptos retributivos afectados con un incremento igual a la diferencia entre los porcentajes mencionados y los IPC's reales respectivos.

Punto Adicional 2.

Fondo de Pensiones.

Se constituye una Comisión mixta, integrada por los Sres. que se detallan, con el fin de estudiar la constitución y viabilidad de un Fondo de Pensiones.

La Comisión presidida por D. Francisco Casanellas Esteller queda constituida de la siguiente forma:

Por parte de la Representación del Personal:

- D. Miguel Forms Pané.
- D. Jaume Arcarons Ibañez
- D. Luis Muñoz Pi
- D. Juan Antonio López del Castillo

Por parte de la Representación de la Dirección:

- C. Juan Miguel Martínez Casanovas.
- D. Juan Antonio Daluz Ibañez
- D. Francisco Lucas Carrasco

Se insta a la Comisión para que antes de finalizar el año 1990 presente el resultado de su estudio y gestiones.

Punto Adicional 3.

Fondo Ayuda a empleados con hijos discapacitados.

Se establece una dotación de dos millones de pesetas anuales, durante la vigencia del presente Convenio, para este fin, actualizándose cada año. Se constituye una comisión mixta, integrada por los Sres. que se detallan, con objeto de estudiar la asignación que del mencionado fondo pueda concederse a cada uno de los casos remitidos a la Comisión y que a juicio de la misma deban atenderse.

Por parte de la Representación del Personal:

- D. Miguel Forms Pané
- D. Miguel Franch Camps
- D. Antonio Rodríguez García

Por parte de la Representación de la Dirección:

- D. Antonio Covelo Paradoiro
- D. Juan Antonio Daluz Ibañez
- D. Edmundo Martínez Lacarcel

ANEXO No. 1

HORARIO OFICINA DE BARCELONA (Centro de Trabajo O)

1.- Personal Técnico y Administrativo

Días festivos	14
Sábados y domingos	104 (1 sábado cae en día festivo)
Vacaciones (días laborables)	21

Total días festivos 139

Días laborables

365 días - 139 festivos = 226 días laborables
1826 h. 27'; 226 días

Se consideran festivos:

- 1 día puente convenio de 8h. 4

Distribución de la jornada laboral: Año 1989

a) del 1 de enero al 2 de julio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

de 8 h. a 13h. 30' y de 14 h. 45' a 17 h. 38'

b) del 3 de julio al 15 de septiembre:

de 8 h. a 14 h. 30'

c) la jornada de los viernes durante todo el año será:

de 8 h. a 14 h.

De los períodos señalados debe excluirse, además de los sábados, los domingos, los días de vacaciones y los que se mencionan en el Art. 8. los siguientes:

23 de marzo puente convenio
13 de octubre puente recuperable
7 de diciembre puente recuperable

Periodo vacacional: del 31 de Julio al 29 de agosto (ambos inclusivos)

Oficina de Accionistas

Las personas contratadas para atender los Servicios de Liquidación de acciones realizarán de lunes a viernes: de 8 h. 15' a 13 h. 15' y de 13 h. 20' a 18 h.

Dicho horario se ha ajustado a las entregas de documentación procedentes de las Bolsas Oficiales de Comercio tanto de Barcelona como de Madrid, u Organismos que en el futuro puedan sustituirlos.

Personal Servicios Generales

Mantenimiento edificio.

Efectuará el régimen para el personal de la Oficina de Barcelona, con los siguientes horarios:

Turno primero

Del 1 de enero a 2 de julio y del 16 de septiembre a 31 de diciembre:

de 7 h. a 13 h. 30' y de 13 h. 30' a 16 h. 34'

Del 3 de julio al 15 de septiembre:
de 7 h. a 13 h. 30'

La jornada de los viernes será de 7 h. a 13 h.

Turno segundo

Del 1 de enero a 2 de julio y del 16 de septiembre a 30 de diciembre:

de 8 h. a 13 h. 30' y de 13 h. a 17 h. 34'

Del 3 de julio a 15 de septiembre:

de 8 h. a 14 h. 30'

La jornada de los viernes será de 8 h. a 14 h.

Conserjería

Efectuará el mismo régimen establecido para el personal de la Oficina de Barcelona, en calendarios previamente acordados y de acuerdo con las necesidades del Servicio.

Vigilancia

Se regirá, dentro del cómputo anual, por los calendarios previamente acordados.

Servicio Bar

Realizará las mismas fiestas que el personal de la Oficina de Barcelona, con los siguientes horarios:

De 1 de enero a 2 de julio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

de 7h. 15' a 13 h. y de 14 h. 45' a 17 h. 23'

De 3 de julio a 15 de septiembre:

de 7 h. 15' a 13 h. 45'

Parking y automóviles representación

Jefe de Equipo:

Efectuará el régimen establecido para el personal de la Oficina de Barcelona, con el siguiente horario:

De 1 de enero a 2 de julio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

de 7 h. 45' a 13 h. 45' y de 13 h. 15' a 17 h. 38'

De 3 de julio a 15 de septiembre:

de 7 h. 45' a 14 h. 15'

Conductores

Se regirán por el régimen establecido para el personal de la Oficina de Barcelona, con el siguiente horario:

De 1 de enero a 2 de julio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

de 8 h. 30' a 13 h. 30' y de 13 h. 30' a 17 h. 30'

De 1 de julio a 15 de septiembre:

de 8 h. 30' a 14 h. 30'

La diferencia horaria hasta el cómputo anual consistente en 233 h. 23' se constituye en un fondo para prestación de servicios fuera de los horarios mencionados.

Nota.

La jornada de los viernes será de 8 h. 30' a 14 h. 30'

HORARIOS OFICINA DE MADRID**1.- Personal Técnico y Administrativo.**

Realizarán el mismo Calendario y Horario que el Personal Técnico y Administrativo de la Oficina de Barcelona.

2.- Oficina de Accionistas.

Iguel Calendario y Horario que la oficina de Accionistas de Barcelona.

ANEXO No. 2**HORARIOS DEL PERSONAL DE EXPLOTACION****1.- AREA CENTRAL (GRANOLLERS)**

Personal Administrativo, Personal Almacén y Recepcionista

Horario:

Del 1 de enero al 31 de diciembre (8 h. 15')

de 8 h. a 13 h. 30' y de 14 h. 45' a 17 h. 25'

Del periodo señalado, deben excluirse, además de los sábados y domingos, los días de vacaciones y los que se mencionan en el artículo 8, los siguientes:

23 de marzo	punto recuperable
13 de octubre	punto recuperable
7 de diciembre	punto recuperable

El personal administrativo del Área de Lérida, queda comprendido dentro de este régimen horario.

2.- PERSONAL DE PERCEPCION DE PEAJE**Cobradores**

Periodos de 11 días de los cuales 8 son de trabajo y 3 de descanso, distribuidos en un ciclo de 4-2 y en uno de 4-1, resultando de esta distribución:

Horas año:	1.826 h. 27'
Días de trabajo:	243
Días de descanso:	92
Días de vacaciones:	30
Horas por día de trabajo:	7 h. 30'

Para el personal que en el Art. 31 se le garantizan las condiciones que, en materia de jornada de trabajo y descanso han venido disfrutando hasta 31.12.88 regirá por tal motivo la siguiente distribución:

Periodos de 47 días de los cuales 32 son de trabajo y 15 de descanso, distribuidos en 7 ciclos de 4-2 y en uno de 4-1, resultando de esta distribución:

Horas año:	1.826 h. 27'
Días de trabajo:	228
Días de descanso:	107
Días de vacaciones:	30
Horas por día de trabajo:	8 h.

Jefes de Estación

Periodos de 6 días de los cuales 4 son de trabajo y 2 de descanso, resultando de esta distribución:

Horas año:	1.826 h. 27'
Días de trabajo:	223
Días de descanso:	112
Días de vacaciones:	30
Horas por día:	8
Bolsa:	42 h. 27'

Personal Banco

Horas año:	1.826 h. 27'
Días de trabajo:	273
Horas por día:	6 h. 41'

Congresos

Horas año:	1.826 h. 27'
Días de trabajo:	227
Horas por día:	8 h. 3

3.- COMUNICACIONES Y ELECTRONICA**1.- Mantenimiento Comunicaciones**

- Equipo Mantenimiento (s).

Realizará el horario de: 8 h. 30' a 13 h. 30' y de 15 h. a 17 h. 45' distribuyéndose según el calendario de Servicio.

Se constituye un fondo, con la diferencia horaria hasta el cómputo anual, de 1.826 h., consistente en 80 horas.

- Jefatura

Realizará el mismo horario y Calendario que el Área Central de Granollers.

- Los horarios diarios quedan sometidos, por previo acuerdo, a posibles flexibilizaciones exigidas por necesidades de servicio o situaciones de emergencia.

2.- Mantenimiento Maquinaria Peaje

- Equipo Zonas de Pista

Periodos de 6 días, de los cuales 4 son de trabajo y 2 de descanso.

Distribución de la jornada anual:

Horas año:	1.826 h. 27'
Días de trabajo:	214
Días de descanso:	121
Días de vacaciones:	30

Horas por día de trabajo:

Viernes, domingos y festivos:	8 h. 15'
Resto de días:	8 h. 16'

Dentro de los 121 días de descanso están comprendidos 10 días que se distribuirán de común acuerdo entre el personal y el responsable del Servicio, debiéndose definir a final de año, para su introducción en el calendario del año siguiente.

La jornada será de régimen de mañana y tarde, con un intervalo para el almuerzo del mediodía.

- Front-End

Se establecen dos turnos uno de 7 h. a 13 h. y otro de 14 h. a 21 h., con una flexibilidad de 1/2 hora al principio y final de la jornada.

El Calendario de fiestas, puentes y vacaciones, será el de la Oficina Central de Granollers.

Se constituye un fondo de 40 h. 33' por la diferencia horaria hasta el cómputo anual de 1.826 h. 27'.

- Resto Personal Mantenimiento Maquinaria Peaje

Realizarán el mismo horario y Calendario que la oficina Central de Granollers.

3.- OPERARIOS DEL SERVICIO MANTENIMIENTO

Periodos de 7 días, de los cuales 6 son de trabajo y 1 de descanso.

Distribución de la jornada anual:

Horas año:	1.826 h. 27'
Días de trabajo:	220
Días de descanso:	115
Días de vacaciones:	30
Horas por día trabajado:	8 h. 18'

El cumplimiento de los ciclos de descanso totaliza al año 112 días festivos. Los tres días de diferencia a favor del empleado, se realizarán de mutuo acuerdo.

El personal de este servicio, de acuerdo con lo convenido, efectuará la media hora de descanso por horario continuado, transcurridas las 7 h. 48' primeras de la jornada.

4.- MECANICOS Y ENCARGADO

Días Laborables: 226

Realizarán los tres puentes recuperables de las Oficinas del Área de Granollers.

Jornada Laboral: 8 h. 11'

Horarios del 1 de enero a 31 de diciembre: de 8 h. a 13 h. 30' y de 13 h. a 17 h. 41'

5.- ENCARGADOS MANTENIMIENTO

Periodo de 9 días, de los cuales 6 son de trabajo y 3 de descanso.

Distribución de la jornada anual:

Horas año:	1.826 h. 27'
Días de trabajo:	220
Días de descanso:	115
Días de vacaciones:	30
Horas por día trabajado:	8 h. 18'

El cumplimiento de los ciclos de descanso, totaliza al año 112 días festivos. Los tres días de diferencia a favor del empleado, se realizarán de mutuo acuerdo.

6.- EQUIPO ELECTRICO

Periodo de 6 días, de los cuales 4 son de trabajo y 2 de descanso.

Distribución de la jornada anual:

Horas año:	1.826 h. 27'
Días de trabajo:	220
Días de descanso:	115
Días de vacaciones:	30
Horas por día trabajado:	8 h. 18' (distribuidas en jornadas de mañana y tarde)

El cumplimiento de los ciclos de descanso totaliza al año 112 días festivos. Los tres días de diferencia a favor del empleado, se realizarán de mutuo acuerdo.

2.- CENTRO CONTROL

Periodos de 9 días, de los cuales 6 son de trabajo y 3 de descanso.

Distribución de la jornada anual:

Horas año:	1.826 h 27'
Días de trabajo:	220
Días de descanso:	115
Días de vacaciones:	30
Horas por día de trabajo:	8 h. 18'

El cumplimiento de los ciclos de descanso totaliza al año 112 días festivos. Los tres días de diferencia a favor del empleado, se realizarán de mutuo acuerdo.

9.- RESPONSABLES DE OTROS SERVICIOS

Dadas las características del servicio del que responden y siempre dentro del cómputo anual de 1.826 h. 27' y sin perjuicio de que, siempre que sea factible, se adapten al horario establecido en el centro de trabajo en el que están adscritos o a aquel que acuerden con su jefatura correspondiente- distribuirán su horario de trabajo de acuerdo con las necesidades y emergencias que se desprendan dentro del área de su responsabilidad.

Del periodo mencionado deben excluirse, además de los sábados y domingos, los días de vacaciones y los festivos que se mencionan en el Artículo 9.

ANEXO Nº 3

TABLA SALARIAL 1989 PAGAS AÑO 17 años = 2,304

RETRIBUCION MENSUAL	CALIFICACION PUESTO TRABAJO	NIVELES DE RETRIBUCIONES BRUTAS			
		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	A	74991 3997 1376796	85488 6398 1514462	89988 7199 1652177	97884 7797 1789883
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	B	81734 8535 1900573	89988 7199 1652177	98237 7825 1903296	106478 8517 1954913
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	C	87486 7797 1789883	107236 8535 1900573	114980 9384 1903296	124729 8517 1954913
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	D	117733 8420 2161601	129731 10374 2381819	140972 11274 2588216	152962 12236 2808838
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	E	143235 11450 2687845	157479 12593 2891258	171720 13725 3142733	185979 14871 3444430
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	F	184471 13916 3056379	182975 14634 3259353	196467 15995 3662208	216715 17330 3978743
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	G	195786 13635 3593477	213222 17912 3951378	234715 18747 4309174	254209 20332 4667197
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	H	231713 18533 4254182	254964 20388 4680984	278813 22253 5107956	301451 24113 5534354
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	I	270716 21651 497829	297710 23811 5463857	324703 25964 5941373	351495 28131 6457042
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	J	319452 25349 5845017	351495 28131 6457042	383280 30445 7035363	413444 33229 7627441
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	K	374968 29987 6883895	413444 32982 7522242	449936 35987 8260491	487430 38882 8949004

TABLA SALARIAL 1990 PAGAS AÑO 18 años = 3%

RETRIBUCION MENSUAL	CALIFICACION PUESTO TRABAJO	NIVELES DE RETRIBUCIONES BRUTAS			
		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	A	7784 4177 1501324	84943 4794 1651642	92487 7415 1801836	100410 8023 1951974
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	B	84184 4791 1436304	92687 5093 1801836	101184 6070 1966948	109472 6772 2131940

RETRIBUCION MENSUAL	CALIFICACION PUESTO TRABAJO	NIVELES DE RETRIBUCIONES BRUTAS			
		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	L	100410 9033 1951974	110493 8831 2147112	120490 9437 2342286	130511 10443 2537532
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	D	121265 9792 2357406	133483 10587 2597580	143202 11814 2822488	153752 12599 3083078
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	E	147532 11794 2847868	162203 12973 3153168	176972 15073 3438242	191558 13770 3737350
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	F	171465 13713 3933240	188444 15073 3663644	205453 16334 3993966	222216 17850 4339188
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	G	201298 16124 3918996	221679 17228 4309326	241754 19330 4649548	261836 20947 5000004
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	H	238864 19089 4639554	262213 21000 5109034	286261 22920 5570458	310495 24834 6033922
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	I	278837 22301 542048	304442 24522 5941604	334444 26742 6501402	362546 28973 7041978
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	J	329925 24314 6394318	348244 28973 7041978	394496 31563 7672498	427907 33278 8181314
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	K	386197 30887 750512	424814 33993 8258202	464434 39000 9009000	502052 41511 9754654

TABLA SALARIAL 1991 PAGAS AÑO 19 años = 3,5%

RETRIBUCION MENSUAL	CALIFICACION PUESTO TRABAJO	NIVELES DE RETRIBUCIONES BRUTAS			
		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	A	79944 4393 1644403	87936 7034 1804430	95931 7474 1968472	103922 8314 2132544
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	B	87432 4874 178781	95931 7874 1968472	104728 8373 2148919	113511 9079 2329210
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	C	103925 4814 2132544	114318 9140 2345702	124707 9974 2538939	135094 10809 2772252
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	D	125509 10042 2578449	138500 11081 2937859	150284 12021 3083795	163087 13040 3366613
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	E	152695 12207 3133138	167880 13427 3444833	183048 14642 3756376	198263 15853 4066204
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	F	177447 14195 3441578	195040 15840 4002540	212644 17009 4363407	231029 18474 4740557
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	G	208653 16687 4281448	228438 18349 4707953	250218 20006 5134256	271000 21673 5560882
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	H	247017 19757 5068704	271804 21735 5577241	294591 25723 6083946	321362 25704 6594254
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	I	288997 25081 5921882	317374 25983 6512383	344149 27681 7102770	374926 29989 7643347
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	J	340551 27237 6987972	374926 29989 7643347	408511 32470 8284439	441844 35424 8947152
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	K	399713 31948 828131	439484 35162 962074	479434 38364 1064364	519824 41587 1064249

TABLA SALARIAL 1992 PAGAS AÑO 20 años = 3,8%

RETRIBUCION MENSUAL	CALIFICACION PUESTO TRABAJO	NIVELES DE RETRIBUCIONES BRUTAS			
		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T. ACTIVIDAD TOTAL ANUAL	A	85782 4634 1792360	91278 7201 1971580	99377 7944 2152840	107874 8430 2330080

RETRIBUCIÓN MENSUAL	CALIFICACION PUESTO TRABAJO	NIVELES DE RETRIBUCIONES BRUTAS			
		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	B	90443	99577	108707	117824
ACTIVIDAD		7232	7966	8692	9424
TOTAL ANUAL		1933000	2130860	2147980	2244960
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	C	107874	118663	129466	140233
ACTIVIDAD		8630	9468	10353	11280
TOTAL ANUAL		2330090	2463020	2795980	3029060
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	D	130278	142553	155994	169864
ACTIVIDAD		10424	11480	12478	13534
TOTAL ANUAL		2814040	3100740	3369440	3656400
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	E	158498	174260	190019	205797
ACTIVIDAD		12470	13937	15199	16438
TOTAL ANUAL		3423360	3763940	4104360	4444060
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	F	184210	202473	220723	229808
ACTIVIDAD		14738	16193	17658	19174
TOTAL ANUAL		3789000	4233320	4767800	5179680
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	G	216382	238156	259726	281298
ACTIVIDAD		17382	19046	20767	22498
TOTAL ANUAL		4678100	5144040	5609860	6075920
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	H	256404	282123	307861	333574
ACTIVIDAD		20308	22361	24624	26680
TOTAL ANUAL		5538240	6093880	6649700	7205080
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	I	299563	329434	359303	389172
ACTIVIDAD		23458	26348	28733	31129
TOTAL ANUAL		6470420	7115660	7760720	8406020
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	J	353492	389172	424034	459713
ACTIVIDAD		28272	31129	33911	36770
TOTAL ANUAL		7635290	8406520	9126900	9829660
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	K	414903	454392	497881	538110
ACTIVIDAD		33183	36498	39821	43136
TOTAL ANUAL		8941720	9827800	10754040	11650120

ANEXO NR 3

CATEGORIAS DE ORDENANZA Y CALIFICACION PUESTOS DE TRABAJO

Categorías de Ordenanza	código calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
Personal subalterno		
Limpiadora	A	Limpiadora
	A	Mozo
Vigilante	A	Vigilante
Portero	A	Conserje
	A	Ordenanza
	B	Encargado Bar
	C	Recepcionista
Telefonista	B	Telefonista
Conductor	C	Conductor
Especialista	B	Especialista
Personal administrativo		
Auxiliar administrativo	A	Auxiliar administrativo
	B	Mecanógrafo/a
	B	Grabadora
Oficial Administrativo 24	B	Oficial Administrativo D
	C	Oficial Administrativo C
	C	Tequimecanógrafo/a
Oficial Administrativo 16	D	Oficial Administrativo B
	E	Oficial Administrativo A
	D	Secretario/a
Jefe de Negociado	F	Jefe Administrativo B
	G	Jefe Administrativo A
Jefe de Sección	G	Jefe de Caja
	J	Jefe de Administración Personal
	J	Jefe de Compras
	J	Jefe de Control Pesaje
	H	Jefe de Deuda

NOTA: Los aspirantes de 16 y 17 años se registrarán por las normas legales vigentes en cada momento.

Categorías de Ordenanza	código calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
Personal de Explotación		
Subgrupo 1.- Pesaje		
Cobrador de Pesaje	C	Cobrador de Pesaje B
	C	Cobrador correo banco
	C	Cobrador correo documentos
Cobrador de Pesaje de 10	C	Cobrador de Pesaje A
Jefe de Estación de Pesaje	E	Jefe de Estación de Pesaje
Subjefe Servicio Pesaje	H	Subjefe Servicio Pesaje
Subgrupo 2.- Operación/Mantenimiento		
Ayudante	B	Peón especialista
Ayudante de Oficio	C	Especialista Mantenimiento y/o Operación
	C	Operario Mantenimiento y Oper.
	C	Mecánico coches
	C	Operario de Oficinas B
	D	Operario de Oficinas A
Oficial de Oficio Encargado	D	Jefe Equipo Operación Manten.
Coordinador Comunicaciones	E	Encargado Operación Mantenim.
	E	Coordinador Comunicaciones
	G	Subjefe Zona Mantenimiento y/o Operación
Jefe Zona Mantenimiento y/o Op.	H	Jefe Zona Conservación
	H	Jefe Sección Especialistas
	I	Jefe Sector Mantenimiento y/o Operación
	H	Jefe Zona Mantenimiento
	H	Jefe Sector Operaciones y Cona.
	I	Jefe Sección Mantenimiento
Personal Técnico		
Subgrupo 1.- Técnicos no titulados		
	B	Personal Delineación
	C	Calculador
	E	Delineante B
	E	Delineante A
	G	Delineante Proyectista
	E	Personal de Informática
	F	Operador de Ordenador
	F	Programador de Aplicaciones B
	G	Programador de Aplicaciones A
	H	Programador de Sistemas
	I	Analista de Aplicaciones A
	H	Analista de Aplicaciones B
	J	Analista de Sistemas A
	I	Analista de Sistemas B
	F	Encargado Operación
	E	Especialidades varios
	E	Técnico Especialista C
	F	Técnico Especialista B
	G	Analista de Gestión B
	G	Técnico Especialista A
	D	Auxiliar Técnico
	F	Subjefe Maquinaria Pesaje
Subgrupo 2.- Técnicos titulados		
Ayudante Técnico Sanitario	F	Ayudante Técnico Sanitario
Ingenieros técnicos y Ayud. Tit.	G	Técnico Especialista A
	F	Técnico Especialista B
	E	Técnico Especialista C
Licenciados e Ingenieros		
	I	Jefe Servicio Médico
	J	Letrado A
	G	Letrado B
	E	Letrado C
	J	Jefe Sección Técnica
Personal superior	K	Jefe Servicio, Agrupación o Departamento

ANEXO No. 4

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA	PRECIO HORA EXTRAORDINARIA	
A-2	Auxiliar Administrativo	1.029
A-03	Conserje	1.137
A-0302	Vigilante	1.137
A-6	Limpiadora	1.360
A-0601	Mozo	1.360
B-01	Grabadora	1.394
B-04	Oficial Administrativo D	1.473
B-05	Encargado Bar	1.713
B-06	Calcador	1.452
B-07	Mecanografía	1.222
B-12	Especialista	1.292
C-0201	Operario Mantenimiento	1.919
C-0202	Mecánico Cochec	1.915
C-04	Cobrador Peaje B	1.587
C-0401	Cobrador Peaje A	1.767
C-0403	Cobrador Correo Documentos	1.664
C-05	Recepcionista	1.533
C-06	Operario Oficinas B	1.597
C-08	Conductor	1.727
C-11	Oficial Administrativo C	1.894
C-12	Tequimecanografía	1.533
C-13	Delineante B	1.767
D-01	Operario Oficinas	1.915
D-0102	Jefe Equipo Mantenimiento	1.993
D-04	Secretaria	2.091
D-07	Oficial Administrativo B	2.180
E-01	Encargado Operarios Mantenimiento	2.271
E-03	Jefe Estación	2.621
E-04	Técnico Especialista C	2.621
F-03	Técnico Especialista B	2.621

ANEXO No. 5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el improbable supuesto de que transcurrido este plazo no hubiese recibido instrucciones o el pertinente relevo, el empleado seguirá en su puesto de trabajo, denunciando el hecho al Jefe del Departamento Percepción de Peaje.

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

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

2.- Normas específicas para el personal del Departamento Percepción de Peaje

Además de las normas de carácter general contenidas en el apartado 1, el personal encuadrado en el Departamento Percepción de Peaje acepta, a la firma del presente Convenio, las siguientes condiciones:

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

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

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

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

Normas específicas para el personal de Comunicaciones

Además de las normas contenidas en el apartado 1 del presente ANEXO, el personal de Comunicaciones pacta lo siguiente:

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

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

De interés general para todo el personal

1. Seguro de automóviles. Con carácter general y para aquellas ocasiones en que por necesidades de servicio el empleado deba desplazarse utilizando vehículo de su propiedad, la Empresa tiene suscrita una póliza de accidente de circulación o TODD (RIESGO), para aquellos siniestros que pudieran producirse circulando tanto por las autopistas de la Concesionaria como por otras vías de comunicación abiertas al tráfico, estatales, provinciales, comarcales, etc.

Quedan expresamente excluidos de la mencionada póliza, los accidentes o siniestros sucedidos en itinerario y los que pudieran producirse, aun circulando por las autopistas de la Empresa, en día no hábil para el afectado.