

**REMUNERACION ANUAL EN FUNCION DE LAS HORAS DE TRABAJO**  
 (Salarios, Sueldos, y Pagas Extraordinarias)

(Art. 26- Apartado 5 - LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

## a).- Retribuciones del personal obrero

Escalón	1.776 horas/año
2	1.669.395
3	1.704.885
4	1.735.825
5	1.767.220
6	1.801.800
7	1.835.925
8	1.869.595
9	1.902.810
10	1.936.935
11	1.970.605
12	2.005.185

## a).- Retribuciones del personal empleado

Escalón	1.776 horas/año
6	1.669.395
7	1.704.885
8	1.735.825
9	1.767.220
10	1.801.800
11	1.835.925
12	1.869.595
13	1.902.810
14	1.936.935
15	1.970.605
16	2.005.185
17	2.052.050
18	2.098.460
19	2.144.870
20	2.190.825
21	2.238.145

## c).- Retribuciones de los empleados no valorados

Minimos garantizados por Conv. Colectivo	1.776 horas/año
Jefes Admos. Organiz. y Labor. de 2	2.103.847
Jefes Taller, Dintes, Proyec., Jefes Admos y Organiz. de 1.....	2.235.735
Peritos, Aytes., Ingenieros Tecnicos, A.T.S. y Graduados sociales	2.367.002
Ingenieros y Licenciados	2.498.269

## COMISION DELIBERADORA DEL III CONVENIO COLECTIVO DE

TREFILERIAS QUIJANO, S.A.

## Representantes del personal:

D. Juan Clemente Untoria,  
 D. Miquel Angel Aja Fernia  
 D. Juan Jose Ortiz Argumosa,  
 D. Enrique Fernández Sáinz  
 D. David Ibañez Arroyo,  
 D. Guillermo Pérez Quevedo.

## Representantes de la Direccion:

D. Enrique Ramos de Alós,  
 D. Luis Ramón Lucio Morán  
 D. Julio Bartolomé Presmanes (Asesor)

Secretario: D. Luis Ramón Lucio Morán

## REGlamento DE PERMISOS RETRIBUIDOS QUE REGIRA DURANTE LA VIGENCIA DE ESTE CONVENIO

19.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución (salario de Convenio más antigüedad) por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	Falleci- miento	Enfermedad grave	Hospitaliz. C/Interven.	Hospitaliz. S/Interven.	Intervención S/Hospitaliz.	Matrimo- nio	Nacimien- to
Conyuge	3	4	Hasta 4días	Hasta 4días	1	15	--
Hijo	3	3	Hasta 3días	Hasta 3días	1	1	3
Hijo político	2	2	1	1	--	--	--
Padre	3	3	Hasta 3días	Hasta 3días	1	1	--
Padre político	2	2	1	1	--	--	--
Hermano	3	2	1	1	--	1	--
Hermano político	2	2	1	--	--	1	--
Abuelo	2	2	1	--	--	--	--
Abuelo político	2	--	--	--	--	--	--
Nietos	2	2	1	--	--	--	--
Tíos	1	--	--	--	--	--	--
Concuñados	1	--	--	--	--	--	--

\* Excepto partes de hermanas y reconocimientos médicos.

- 1 día por traslado de domicilio habitual.

- El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

20.- Este reglamento sustituye lo dispuesto en el Artículo 66 del Reglamento de Regimen Interior, y el Artículo 60 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y tendrá carácter interpretativo del párrafo 3 del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, solamente en lo que se refiere a los casos previstos en el mismo.

21.- Como aclaración a lo establecido en el párrafo b) del número 3 del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que los permisos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en 1 día más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 kms. y menos de 250 kms., y en 2 días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 kms.

### 23536 RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto 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» (código de Convenio número 9000452), que fue suscrito con fecha 9 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, 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, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOPISTAS CONCESIONARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

##### PREAMBULO

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, han hecho posible los acuerdos que han fijado las condiciones contractuales colectivas reflejadas en este Convenio de singular duración.

Todo ello, fruto del esfuerzo de cuantos componen la unidad empresarial y obligados ante las perspectivas inmediatas, con un entorno cambiante y dinámico que nos ha de conducir a la necesidad de no desatender la formación continuada del personal, la mejora de las condiciones de trabajo y la implementación de innovaciones tecnológicas en una apuesta firme de futuro.

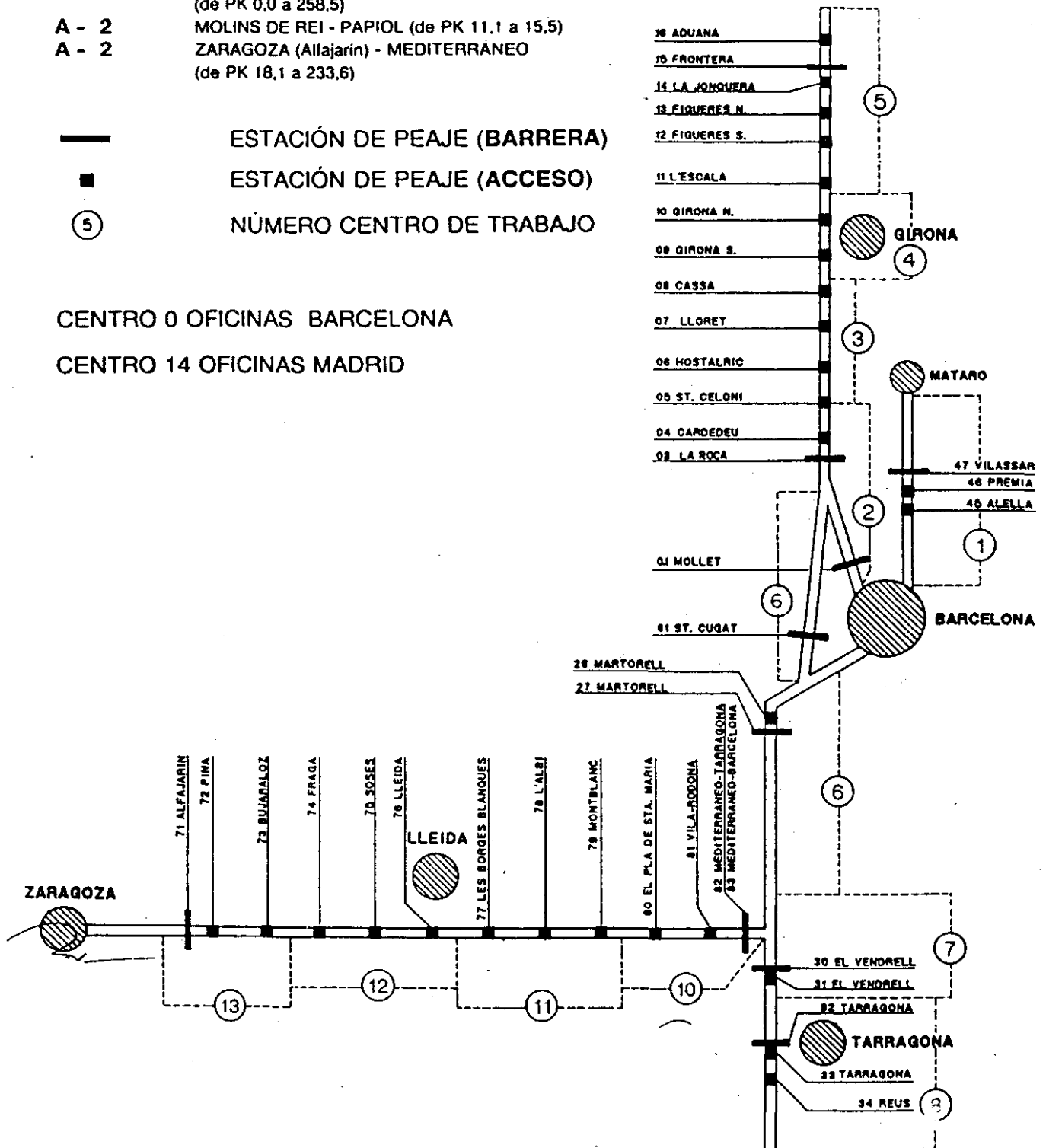
## ESQUEMA DE LA SITUACIÓN DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE A.C.E.S.A.

- A - 19 MONTGAT - MATARÓ (de PK 10,1 a 26,8)  
 A - 17 BARCELONA - MONTMELÓ (de PK 5,5 a 19,3)  
 A - 7 FRONTERA - MONTMELÓ - PAPIOL - SALOU  
 (de PK 0,0 a 258,5)  
 A - 2 MOLINS DE REI - PAPIOL (de PK 11,1 a 15,5)  
 A - 2 ZARAGOZA (Alfajarín) - MEDITERRÁNEO  
 (de PK 18,1 a 233,6)

- ESTACIÓN DE PEAJE (BARRERA)  
 ■ ESTACIÓN DE PEAJE (ACCESO)  
 (5) NÚMERO CENTRO DE TRABAJO

CENTRO 0 OFICINAS BARCELONA

CENTRO 14 OFICINAS MADRID



**Art. 1. Ambitos personal y territorial**

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

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), los 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. 12, 22 y 27 que se excluyen por sí mismos en razón de su característica.

Los contratos de carácter especial (prácticas, formación, empleo juvenil, etc.) se regirán por las condiciones generales de este Convenio y 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. 18,126, 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 1.993 y regirá hasta el 31 de Diciembre de 1.996, 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 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 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 tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

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. 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:

**TITULARES:**

DÑA. ADELA PITARQUE DURAN  
D. BERNARDINO RAMON MONTORO  
D. JOSE MA ASIN PRADES  
D. JOSE MANUEL SEGURADO JIMENEZ  
D. JUAN RAMON MIGUEL CECILIA  
D. JOAQUIN BURREL RIBERA  
D. FRANCISCO AYOSO BAILON  
D. VALERIANO FERNANDEZ GARCIA

**SUPLENTES**

DÑA. ADELA LOSA BARRON  
D. LUIS GONZALEZ RODRIGUEZ  
D. JOSE MANUEL CAZALLA PALOMINO  
D. JULIAN JOSE HIDALGO ANGUERA

En representación de la dirección:

D. Juan Antonio Daluz Ibañez  
D. Francisco Lucas Carrasco

bajo la presidencia que proceda, fijándose, a efectos de notificación, el domicilio de la Sociedad (Plaza Gala 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 1826 horas 27' distribuido, 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: 6 turnos de 30 días coincidentes en los meses de Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre, siguiéndose el orden de rotación establecido de común acuerdo con la Jefatura del Departamento.

**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 en 6 turnos de 30 días, siguiéndose el orden de rotación establecido de común acuerdo con la Jefatura del Departamento.

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 Personal.

**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

Pausa de una hora no computable

De 15h.30' a 17h. Cerrado (Obligada presencia)  
De 17h. 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 14h. 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 periodo en que se haya 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 sólo 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. 52º 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, desplazamiento y responsabilidad, son difíciles de adaptar a normas de cierta rigidez.

Se conviene especialmente que la simulación de presencia marcando la ficha de otro empleado, se considerará como falta muy grave.

**Art. 11. Turnos fraccionados**

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

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 0) 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', 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, no serán sin menoscabo de lo que establece el Art 54,2 a), del Estatuto de los Trabajadores.

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

El no disfrute del premio por parte del trabajador durante el periodo anual que corresponda, se entenderá como renuncia al mismo, sin que quepa posponerlo a los años posteriores ni acumularlo a los sucesivos que pueda merecer, 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 de Personal, previo informe del Jefe responsable correspondiente. Igual criterio se seguirá en los casos en que se interese su acumulación al periodo de vacaciones reglamentario.

La mínima fracción de tiempo concedible 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 de Personal, como máximo 15 días después de la fecha de solicitud.

El disfrute del Premio de Asiduidad pueda 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 marcadas de su ficha.

Dado que el derecho al premio se refiere al año natural anterior al de su concesión, el periodo 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 y 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 quien por derecho le corresponda, se la abonará a lo largo del año natural de prestación de servicios, las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Primera quincena de enero: (Devengo anual)
- Primera quincena de febrero: (Devengo anual)
- Primera quincena de abril: (Devengo anual)
- Primera quincena de julio: (Devengo anual)
- Primera quincena de septiembre: (Devengo anual)

Las cuantías de las gratificaciones antes mencionadas 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.

**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 asimilable, se entenderá sujeta a las normas del Artº 3 del Convenio Colectivo. Esta gratificación será de devengo anual y proporcional en su cuantía, al tiempo trabajado en el periodo enero a diciembre del año inmediatamente anterior.

Primera quincena de junio: (Devengo semestral)

Segunda quincena de diciembre: (Devengo semestral)

Estas dos gratificaciones serán proporcionales, en su cuantía, al tiempo trabajado en el periodo enero-junio para la primera y julio-diciembre para la segunda.

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

**Art. 14. Régimen Económico**

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

21ª paga:	MAYO	de 1.993
22ª paga:	AGOSTO	de 1.994
23ª paga:	OCTUBRE	de 1.995
24ª paga:	NOVIEMBRE	de 1.996

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, Antigüedad, Plus Experiencia, 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.

**Art. 15. Plus vacaciones:**

Con carácter general será percible por todo el personal acogido al presente Convenio, un "PLUS VACACIONES" que se satisfará una sola vez al año, coincidiendo con la mensualidad correspondiente a la de la realización del periodo vacacional. El mencionado Plus será calculado, proporcionalmente, al número de días correspondientes de vacaciones.

Se fija el importe del Plus de vacaciones en las cantidades siguientes:

1.993	1.994	1.995	1.996
35.000	40.000	45.000	50.000

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

**Art. 16. Extensión de colaboración**

Con el fin de mantener, dentro de una sólida 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, aún 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 periodos 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 gozarán del 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:

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

**Traslados definitivos:** Se considera como traslado definitivo el superior a tres meses. Los cambios de residencia que por este motivo se originen obedecerán, siempre que ello resulte posible, a un régimen de voluntariedad, si bien se podrá imponer el traslado con carácter forzoso cuando no se dé esta condición o cuando así lo exijan las necesidades del servicio, tal como prevé 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 modificación 17 que afecta al Art. 102, de la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes.

#### Art. 21. Quebranto de moneda y conteo

El concepto retributivo Quebranto y Conteo cubre al 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 LA ROCA  
07 MASSANET  
09 GIRONA SUD  
10 GIRONA NORD (SANT JULIA)  
26 MARTORELL  
27 MARTORELL  
30 EL VENDRELL  
32 TARRAGONA  
82/83 MEDITERRANEO

##### Categoría B

Estación con mayor recaudación o mayor tránsito:

04 CARDEDEU  
05 SANT CELONI  
06 HOSTALRIC  
12 FIGUERES SUD  
14 LA JONQUERA  
15 FRONTERA  
16 ADUANA  
61 SANT CUGAT  
45 ALELLA  
46 PREMIA  
47 VILASSAR  
80 PLA DE SANTA MARIA  
76 LLEIDA  
71 ALFAJARIN

##### Categoría C

Estaciones no afectadas por las características anteriores:

08 SALITJA  
11 ORRIOLS  
13 FIGUERES NORD  
31 EL VENDRELL  
33 TARRAGONA  
34 REUS  
81 VILA-RODONA  
79 MONTBLANC  
78 L'ALBI  
77 LES BORGES BLANQUES  
75 SOSES  
74 FRAGA  
73 BUJARALUZ  
72 PINA

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

#### PESETAS HORA

Estaciones de Categoría A:	87,79
Estaciones de Categoría B:	76,48
Estaciones de Categoría C:	33,25

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 1.993, 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 1.992.

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 67 pesetas por hora efectiva de trabajo, con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso.

**Art. 22. Ayuda para formación y perfeccionamiento**

Se fija el fondo para la "Formación y perfeccionamiento" de lo empleados de la Empresa en 2.400.000,- de pesetas en cada uno de los años de vigencia de este Convenio, con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso.

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 1.993 en 816,- ptas. Así mismo, esta cantidad se actualizará en 1.994, 1.995 y 1.996 con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso.

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

Excepcionalmente para el personal que por necesidad de servicio fuera requerido 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**

El concepto de Plus por día festivo queda fijado para 1.993 conforme a la tabla siguiente, con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso para los siguientes años de vigencia del Convenio:

	Pesetas día
Cobradores de Peaje B.....	519,66
Cobradores de Peaje A.....	549,60
Operarios de Mantenimiento.....	709,33
Jefes de Estación de Peaje.....	769,16
Encargados de Mantenimiento.....	769,16
Técnicos Especialistas (Coordinador Comunicaciones)..	769,16
Técnicos Especialistas (Mantenimiento Maquinaria Peaje)	858,87

**Art. 26. Plus nocturno**

El concepto PLUS NOCTURNO queda fijado para 1.993, en los importes brutos por jornada completa que se indican a continuación, con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso para los siguientes años de vigencia del Convenio:

Cobrador Peaje B.....	694,69
Cobrador Peaje A.....	746,78
Operario Mantenimiento.....	866,84
Jefe Estación de Peaje.....	937,88
Técnico Especialista (Cordinador Comunicaciones).....	968,69

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, absorbibles y compensables, que contempla el Art. 3 del presente Convenio y sólo será percibible 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 fijos 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 correspondan 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.

La adhesión al mismo 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, tardes de los viernes, jornada de verano 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 1.993 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 éste fuese festivo de antemano, adquiriría 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 ningún caso 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 y jornada de verano, con la flexibilidad establecida en el Artº 10, será la indicada en el Anexo nº 1.

**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 lo precise, 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 preceptivo, tiempo éste, que no se computará como jornada de trabajo a efectos de totalizar las 1826 horas de cómputo anual. (Anexo 2.2)

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 establecerá, en coordinación con el Departamento Personal, 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 1.989, 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, haciéndose extensible, a partir de 1.993 al personal de Ciclo Regular y a partir de 1.994, al resto de personal con contrato de trabajo indefinido. En aquellos casos en que la garantía deba ser económica, su importe será para 1.993 de 600, ptas. por día, con las actualizaciones que procedan en su caso para los siguientes años de vigencia del Convenio.

#### Art. 32. 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. 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 con 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 éste 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 cierto 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 exijan en determinados momentos y en concretos puestos de trabajo una mayor atención por parte de éste personal.

Por ello, la Dirección, arbitrará 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, 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, se establece en 7.290 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 mes siguiente al cumplimiento del plazo.

#### Art. 37. Paz 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. Régimen Legal.

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

#### FACTO 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.

Tal 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 1.993 y 1.994 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.

#### Facto Adicional 1.

##### Revisión salarial para 1.993, 1.994, 1.995, 1.996

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 4,7% para 1.993, 4,2% para 1.994, 3,7% para 1.995 y 3,5% para 1.996 se actualizarán los conceptos retributivos afectados con un incremento igual a la diferencia entre los porcentajes mencionados y los IPC's reales respectivos.

#### Facto Adicional 2.

##### 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. JOSE MANUEL CAZALLA PALOMINO  
D. ADELA LOSA BARRON  
D. JUAN RAMON MIGUEL CECILIA

Por parte de la Representación de la Dirección.

D. ANTONIO COVELO PARADEIRO  
D. JUAN ANTONIO DALUZ IBARREZ  
D. FRANCISCO LUCAS CARRASCO

#### ANEXO No. 1

##### HORARIO OFICINA DE BARCELONA (Centro de Trabajo 0)

##### 1.- Personal Técnico y Administrativo

Días festivos	14
Sabados y domingos	101 (3 sábados en día festivo)
Vacaciones (días laborables)	22
<b>Total días festivos</b>	<b>137</b>

##### Días laborables

365 días - 137 festivos = 228 días laborables  
1826 h. 27': 228 días = 8 h. 1'

Se consideran festivos:

- 1 día puente convenio de 8h. 1'

##### Distribución de la jornada laboral

- del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:  
de 8 h. a 13h. 30' y de 14 h. 45' a 17 h. 16'
- del 1 de julio al 15 de septiembre:  
de 8 h. a 14 h. 30'
- la jornada de los viernes durante todo el año será:  
de 8 h. a 14 h.

Los posibles días de puente y modificaciones horarias que, de común acuerdo puedan establecerse, se recuperarán en el período horario comprendido en el apartado a).

El período vacacional se realizará, con carácter general, en el mes de agosto, manteniendo en todo caso la cobertura de los servicios necesarios.

##### 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 30 de junio y del 16 de septiembre a 31 de diciembre:

de 7 h. a 13 h. 30' y de 15 h. 30' a 17 h. 1'

Del 1 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 30 de junio y del 16 de septiembre a 31 de diciembre:

de 8 h. a 13 h. 30' y de 15 h. a 17 h. 31'

Del 1 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 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

de 7h. 15' a 13 h. y de 14 h. 45' a 17 h. 1'

De 1 de julio a 15 de septiembre:

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

Parking y automóviles representaciónJefe de Equipo

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

De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

de 7 h. 45' a 13 h. 45' y de 15 h. 15' a 17 h. 16'

De 1 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 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

de 8 h. 30' a 13 h. 30' y de 15 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 176 h. 11' 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

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

ANEXO No. 2HORARIOS DEL PERSONAL DE EXPLOTACION1.- AREA CENTRAL (GRANOLLERS)

Personal Administrativo, Personal Almacen y Recepcionista

Días festivos	14
Sábados y domingos	101 (3 sábados en día festivo)
Vacaciones (días laborables)	22

Total días festivos 137

Días laborables

365 días - 137 festivos = 228 días laborables  
1826 h. 27': 228 días = 8 h. 1'

Distribución de la jornada laboral

a) Del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

De 8 h. a 13 h. 30' y de 14 h. 45' a 17 h. 15'

b) Del 1 de julio al 15 de septiembre:

de 8 h. a 14 h. 30'

- Los posibles días puente, que de común acuerdo puedan establecerse, así como las tardes de los viernes, se recuperarán en el período horario comprendido entre el 1º de enero y 31 de diciembre.

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

2.- PERSONAL DE PERCEPCION DE PEAJECobradores

Períodos 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 otras condiciones en materia de jornada de trabajo y descanso regirá por tal motivo la siguiente distribución:

Hasta 31.12.1994

Períodos 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.

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.

A partir de 1.1.95:

Períodos 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 de trabajo:	8 h. 10'

Jefes de Estación

Períodos 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'

Correos

Horas año:	1.826 h. 27'
Días de trabajo:	228
Horas por día:	8 h. 1'
A partir de 1.995	8 h. 10'



3.- COMUNICACIONES Y ELECTRONICA1.- Mantenimiento Comunicaciones

## - Equipo Mantenimiento (+)

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 Area Central de Granollers, salvo el período especificado en el apartado b).

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

2.- Mantenimiento Maquinaria Pesada.

Períodos de 6 días, de los cuales 4 son de trabajo y 2 de descanso, en dos turnos de servicio de 8 h. 29' cada uno.

Distribución de la jornada anual:

Horas año:	1.826 h. 27'
Días de trabajo:	215
Días de descanso:	120
Días de vacaciones:	30
Horas por día trabajado:	8 h. 29'

Dentro de los 120 días de descanso están comprendidos 8 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.

Front - End

Se establecen dos turnos con una flexibilidad de 1/2 hora al principio y final de la jornada:

Turno 1º

Del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

De 7 h. a 15 h. 1'

Del 1 de julio al 15 de septiembre:

De 7 h. a 13 h. 30'

Turno 2º

Del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

De 13 h. a 21 h. 1'

Del 1 de julio al 15 de septiembre:

De 13 h. a 19 h. 30'

Los posibles días puente que, de común acuerdo puedan establecerse para el personal de la Oficina del Area de Granollers, también serán realizados por el personal de Front-End, constituyéndose, con las horas que deban recuperarse, una bolsa horaria, a cuenta de necesidades de servicio o situaciones de emergencia.

Las tardes de los viernes se recuperaran en el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre.

4.- OPERARIOS DEL SERVICIO MANTENIMIENTO

Períodos 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 vacación:	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 mútuo 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.

5.- MECANICOS Y ENCARGADO

Días Laborables: 228

Realizarán los puentes recuperables de las Oficinas del Area de Granollers.

Jornada Laboral: 8 h. 1'

Horario: del 1 de enero a 31 de diciembre:  
de 8 h a 13 h. 30' y de 15 h. a 17 h. 31'

6.- ENCARGADOS MANTENIMIENTO

Período 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 vacación:	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 mútuo acuerdo.

7.- EQUIPO ELECTRICO

Período 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 vacación:	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 mútuo acuerdo.

8.- CENTRO CONTROL

Períodos 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 vacación:	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 mútuo 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 aquél 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.

## ANEXO No. 3

## CATEGORÍAS DE ORDENANZA Y CALIFICACION PUESTOS DE TRABAJO

Categorías de Ordenanza	Código calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
<b>Personal subalterno</b>		
Limpiadora	A	Limpiadora
Vigilante	A	Mozo
Portero	A	Vigilante
	A	Conserje
	A	Ordenanza
	B	Encargado Bar
	C	Recepcionista
Telefonista	B	Telefonista
Conductor	C	Conductor
Especialista	B	Especialista
<b>Personal administrativo</b>		
Auxiliar administrativo	A	Auxiliar administrativo
	B	Mecanógrafo/a
	B	Grabadora
Oficial Administrativo 2ª	B	Oficial Administrativo D
	C	Oficial Administrativo C
	C	Taquimecanógrafo/a
Oficial Administrativo 1ª	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 Peaje
	H	Jefe de Deuda
<b>Personal de Explotación</b>		
<b>Subgrupo 1.- Peaje</b>		
Cobrador de Peaje	C	Cobrador de Peaje B
	C	Cobrador correo banco
	C	Cobrador correo documentos
Cobrador de Peaje de 1ª	C	Cobrador de Peaje A
Jefe de Estación de Peaje	E	Jefe de Estación de Peaje
Subjefe Servicio Peaje	H	Subjefe Servicio Peaje
<b>Subgrupo 2.- Operación/Mantenimiento</b>		
Ayudante	B	Peón especialista
Ayudante de Oficio	C	Especialista Mantenimiento y/o Operación
	C	Operario Mantenimiento y Oper.
	C	Mecánico coches
	C	Operario de Oficios B
	D	Operario de Oficios A
Oficial de Oficio	D	Jefe Equipo Operación Manten.
Encargado	E	Encargado Operación Mantenim.
Coordinador Comunicaciones	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 Cons.
	I	Jefe Sección Mantenimiento
<b>Personal Técnico</b>		
<b>Subgrupo 1.- Técnicos no titulados</b>		
	B	Calcedor
	C	Delineante B
	E	Delineante A
	G	Delineante Proyectista

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

## TABLA SALARIAL 1993

Pagas Año 21

RETRIBUCION MENSUAL PUESTO TRABAJO	CALIFICACION	NIVELES DE RETRIBUCIONES			
		NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	A	83802	97680	106561	115440
ACTIVIDAD		7102	7812	8524	9236
TOTAL ANUAL		2013984	2215332	2416785	2618196
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	B	96787	106561	116333	126088
ACTIVIDAD		7740	8524	9302	10085
TOTAL ANUAL		2195067	2416785	2638335	2859633
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	C	115440	126985	138525	150069
ACTIVIDAD		9236	10154	11079	12007
TOTAL ANUAL		2518196	2879919	3141684	3403596
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	D	139415	153625	166935	181157
ACTIVIDAD		11155	12287	13352	14486
TOTAL ANUAL		3161970	3484152	3786027	4108503
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	E	169615	186482	203347	220232
ACTIVIDAD		13559	14914	16265	17610
TOTAL ANUAL		3846654	4229316	4611852	4994682
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	F	197131	216674	236207	256629
ACTIVIDAD		15758	17329	18894	20522
TOTAL ANUAL		4470879	4914063	5357121	5820171
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	G	231775	254862	277944	301029
ACTIVIDAD		18537	20382	22222	24076
TOTAL ANUAL		5256552	5780124	6303486	6827205
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	H	274389	301922	329456	356972
ACTIVIDAD		21946	24144	26352	28552
TOTAL ANUAL		6223035	6847386	7471968	8096004
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	I	320575	352541	384505	416469
ACTIVIDAD		25638	28195	30749	33312
TOTAL ANUAL		7270473	7995456	8720334	9445401
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	J	378287	416469	453777	491959
ACTIVIDAD		30255	33312	36289	39350
TOTAL ANUAL		8579382	9445401	10291386	11157489
SALARIO BASE + CALIFICACION P.T.	K	444005	488405	532884	577204
ACTIVIDAD		35511	39058	42615	46161
TOTAL ANUAL		10069836	11076723	12083799	13090665

## ANEXO No. 4

## TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

CATEGORIA	PRECIO HORA EXTRAORDINARIA	
A-2	Auxiliar Administrativo	1.280
A-03	Conserje	1.414
A-0302	Vigilante	1.414
A-6	Limpiadora	1.692
A-0601	Mozo	1.692
B-01	Grabadora	1.982
B-04	Oficial Administrativo D	1.834
B-05	Encargado Bar	2.130
B-06	Calcedor	1.806
B-07	Mecanógrafo	1.520
B-12	Especialista	1.606
C-0201	Operario Mantenimiento	2.387
C-0202	Mecánico Coches	2.381
C-04	Cobrador Peaje B	1.974
C-0401	Cobrador Peaje A	2.193
C-0403	Cobrador Correo Documentos	2.070
C-05	Recepcionista	1.907
C-06	Operario Oficios B	1.974
C-08	Conductor	2.148
C-11	Oficial Administrativo C	2.305
C-12	Taquimecanografía	1.907
C-13	Delineante B	2.198
D-01	Operario Oficios	2.381
D-0102	Jefe Equipo Mantenimiento	2.361
D-04	Secretaria	2.479
D-07	Oficial Administrativo B	2.601
E-01	Encargado Operarios Mantenimiento	2.711
E-03	Jefe Estación	2.824
E-09	Técnico Especialista C	3.259
F-03	Técnico Especialista B	3.259

## ANEXO No. 5

2.- Normas específicas para el personal del Departamento Percepción de Peaje.I. Normas de carácter general para el personal que tiene asignado horario continuado en régimen de turnos o no.

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

No obstante, no existe oposición por parte de la Empresa para respetar, y autorizar aquellos acuerdos que entre el personal se establezcan y que representen una mejor aceptación por parte de los afectados, teniendo en cuenta que, en todo caso, ello deberá ser 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 corresponda. La Empresa se compromete, en un término máximo de dos horas a partir del momento de recibir la comunicación, a arbitrar los medios pertinentes para que el empleado pueda abandonar su puesto de trabajo.

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

4. Aún cuando ello sea de carácter general y sobradamente conocido, se recuerda la obligación que el empleado tiene de comunicar, antes de que transcurran las dos horas siguientes al inicio de su horario de trabajo, su imposibilidad de asistir al mismo por causa de necesidad física o 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.

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 tuviese asignado, normalmente deberá desplazarse a un empleado de cualquier otro Centro, lo que se realizará con personal voluntario en el supuesto de que exista disponibilidad para el caso. De no existir voluntariedad, el encargado del servicio determinará la persona a desplazar teniendo en cuenta las anteriores ocasiones en que haya debido tomar tal decisión, para evitar que coincida en la misma persona.

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

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

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

De interés general para todo el personal

1. Seguro de automóviles. Con carácter general y para iguales 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 A TODO 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 "in itinere" y los que pudieran producirse, aún circulando por las autopistas de la Empresa, en día no hábil para el afectado.