

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15405 *RESOLUCION de 12 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», y su personal de explotación, que fue suscrito con fecha 27 de febrero de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la Entidad, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, 12 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA» Y SU PERSONAL DE EXPLOTACION

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo Primero. *Objeto.*—El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, entre «Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores incluidos en las categorías profesionales según anexo I.

Art. 2.º *Ambito personal y territorial.*

A) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de explotación de «Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa, y cuya categoría profesional esté incluida entre las que figuran en el anexo I. El personal que preste sus servicios con carácter eventual interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado, o que esté sujeto a cualquier otra modalidad contractual que no confiera el carácter de permanencia mencionado al principio, se regirá por lo que establezca su contratación, sin que ello suponga exclusión del Convenio o pueda afectar al principio de igualdad.

B) Para el personal contratado bajo la modalidad «carácter discontinuo», prevenido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y que por sus especiales características de contratación difiera del resto del personal en sus condiciones contractuales, se estará en primer lugar, y sin que ello suponga exclusión del Convenio, a lo que se desprenda de las condiciones contractuales que, individualmente, se pacten, que no serán nunca inferiores a las establecidas en Convenio.

C) Todo el personal afecto al presente Convenio comunicará a la Empresa, dentro de los quince días siguientes al momento de producirse, cualquier cambio que afecte a su situación personal, familiar u otros datos, tales como cambio de domicilio, número de teléfono, nacimiento de hijos, estado civil ...

D) Cualquier trabajador perteneciente a la plantilla fija de «Vasco-Aragonesa» no incluido en el presente Convenio podrá adherirse a éste en su conjunto con la misma categoría y condiciones pactadas al solicitarlo, siempre que manifieste su deseo a través de sus representantes sociales. En principio quedan exceptuados el personal directivo, los Jefes de Área y Encargados.

El Convenio regirá en todas las zonas o Centros de trabajo de la Empresa que durante su vigencia estén establecidos o se establezcan en las provincias de Vizcaya, Alava, La Rioja, Navarra, Zaragoza y Madrid.

Art. 3.º *Ambito temporal y denuncia.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su registro en la Dirección

General de Trabajo, y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 1987.

Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1988, dándose por prorrogado años naturales, salvo denuncia por escrito de una de las partes con antelación mínima de dos meses a la fecha de su extinción.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual y sumados a los mínimos vigentes, con anterioridad a dichas disposiciones, superan al nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas. Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran como mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, Convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, éste quedaría sin efecto, debiéndose considerar la totalidad de su contenido.

Art. 6.º *Comisión Mixta de Interpretación.*—Se crea la Comisión Mixta que se encargará de la interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento de lo convenido, y estará formada por:

Por parte de los trabajadores:

Por un miembro Comité de Vizcaya.

Don Jaime Arias González.

Doña Amparo Ajamil Arrieta.

Don Luis María Ridruejo San Primitivo.

Don José Lambán Rozas.

Por parte de la Empresa:

Don Manuel Chausa González.

Don Juan Antonio Martínez Marquina.

Don Iñigo A. Villoria García.

En caso de imposible asistencia de los designados, serán sustituidos por quien determine la Empresa en cuanto a su representación, y en cuanto a los trabajadores, por un miembro Comité Vizcaya, don Juan Antonio Cabrera Díaz, don Juan Miguel Planchuelo Planchuelo, don Javier Martínez García y don Vicente Chueca Azcona, respectivamente a los designados.

La Comisión se reunirá en cualquiera de los locales de la Empresa, al menos una vez al semestre, y también a petición de cualquiera de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación de cinco días, debiendo ser presentada por escrito antes de la finalización de dicho plazo la propuesta de los asuntos a tratar.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad del 60 por 100 de los Vocales de cada una de las representaciones, como mínimo.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 7.º *Régimen de contratación.*—Además del personal fijo de plantilla, que está afectado por este Convenio, los trabajadores de la Empresa podrán estar vinculados a la misma, de acuerdo con cualquiera de los sistemas contractuales que la legislación vigente contemple en cada momento, entre los que se encuentran:

1. Contrato de obra o servicio determinado.
2. Contrato eventual.
3. Contrato para trabajos de interinidad.
4. Contrato para fijo de carácter discontinuo.
5. Contrato en prácticas y para la formación.
6. A tiempo parcial.
7. Temporal fomento empleo.
8. Contrato de relevo.

En todos aquellos contratos que la Empresa celebre se respetarán las cláusulas peculiares que en ellos puedan recogerse, siempre que en ellas no se contradiga alguno de los preceptos pactados en el presente Convenio o en la legislación vigente en general.

En el caso de contratación de nuevo personal que vaya a estar sometido al ámbito de este Convenio, la Empresa trasladará copia del contrato al Delegado de Personal del Centro de Trabajo que se incorpore, quien se responsabilizará de las consecuencias de su uso indebido.

Art. 8.º *Lugar de trabajo.*—La Empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, tiene agrupadas sus instalaciones y dependencias de trabajo en sectores denomina-

dos «Centros de trabajo», que comprenden determinadas y concretas extensiones de autopista.

En consecuencia, cada empleado queda inicialmente destinado a un «Centro de trabajo», quedando enterado y aceptando la obligatoriedad de su presentación, a la hora de iniciar el turno de trabajo, en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro del Centro de trabajo a los que pertenezca y que oportunamente se le haya comunicado, independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

Art. 9.º *Jornada, horario y ciclos de trabajo.*

A) Jornada de trabajo: La jornada de trabajo efectivo se establece en mil ochocientas veinticuatro horas para los supuestos de «turno partido», así como para el régimen de «turno continuado». En 1988 por ser año bisiesto la jornada equivalente anual será de mil ochocientas treinta y dos horas.

B) Horario de trabajo: Personal a «turno partido»: El horario de trabajo para el personal de «Turno partido» será de ocho horas y quince minutos al día, de lunes a viernes, considerándose como días de descanso semanal los sábados y domingos.

Personal a «turno continuado»: El horario del personal que realiza su cometido en «turnos continuados» será:

Turno A (mañana), de seis a catorce horas.

Turno B (tarde), de catorce a veintidós horas.

Turno C (noche), de veintidós a seis horas.

En circunstancias especiales del servicio, algún turno podrá ser retrasado en su hora de entrada y, por lo tanto, con la misma proporción en la hora de salida. Estas modificaciones en el horario no superarán la cifra de cuatro veces por trabajador y año, salvo acuerdo mutuo entre las partes. Cuando el tráfico lo permita y siempre a juicio de la Empresa, en aquellas cuatro ocasiones el turno podrá darse por finalizado con una hora de antelación.

C) Ciclos de turnos: Se confeccionarán los calendarios de trabajo en cada una de las áreas de producción, determinándose los ciclos rotativos en base a un 6-3 todo el año en turnos de mañana, tarde, noche y descanso, de forma equitativa; el excedente de horas hombre/año, hasta cumplir la jornada efectiva de mil ochocientas veinticuatro horas anuales, se distribuirán de mutuo acuerdo en cada Centro, de forma que el trabajo se realice en los días y horas que sea necesario para cubrir el servicio que ha de prestar la Empresa.

Los días resultantes como descanso que se deduzcan del ciclo que se establezca serán compensatorios del descanso semanal reglamentario y de las fiestas no recuperables en el año (nacionales y locales).

La posibilidad de cambio de turno entre los trabajadores se facilitará por parte de la Empresa, si esto fuera posible.

Cualquier variación en los calendarios anuales establecidos requerirá mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, en cuyo caso se dará prioridad al cambio de un día de descanso por otros dos, a criterio de la Empresa, con el fin de respetar al máximo el principio general compartido de restricción de horas extraordinarias.

Respecto a las noches de los días 24 y 31 de diciembre, se establece un sistema de rotación para que el trabajador que haya realizado su jornada en el turno de noche de uno de estos días, no tenga que realizar la jornada nocturna la misma noche del año siguiente. Si fuera posible, no trabajará en ninguna de estas dos noches quien lo hizo en cualquiera de ellas el año anterior, no volviendo a realizar ninguna de estas noches hasta que se complete la rotación entre todos los trabajadores de cada Centro de trabajo.

D) Prolongación de jornada: Cuando el empleado ocupe un puesto de trabajo en el que haya de ser relevado, no podrá dar por terminada su jornada hasta la llegada del correspondiente relevo o hasta que sea sustituido, retribuyéndose el exceso como horas extraordinarias e independientemente de su no consideración como tales por computarse dentro de la jornada anual de mil ochocientas veinticuatro horas.

En el supuesto de que la prolongación de jornada implicara como trabajo efectivo diez horas continuadas, se aplicará un incentivo consistente en una hora de descanso o retribuida.

Art. 10. *Vacaciones.*—El período de vacaciones será de treinta días naturales que, por regla general, se disfrutarán en forma ininterrumpida, si bien, por necesidades del servicio o conveniencia del trabajador o de la Empresa, podrán disfrutarse como máximo en dos períodos discontinuos.

Quedan excluidos del período de vacaciones las fechas del 23 de diciembre a 7 de enero, la Semana Santa y los días 31 de julio y 31 de agosto, salvo en aquellos casos en que el servicio lo permita.

La Empresa hará lo posible para facilitar a los trabajadores el período de vacaciones en la temporada en que, dentro de los límites fijados, cada uno desee disfrutarlo; dando las facilidades que la situación permita y sin perjuicio de que, en el momento de

establecer los turnos de trabajo, el responsable de su confección tenga en cuenta la distribución vacacional hecha en el año anterior para asignar a cada trabajador las fechas de su disfrute. El servicio quedará cubierto en todo momento.

Art. 11. *Calendario laboral.*—La Empresa publicará anualmente el calendario laboral de cada Centro de trabajo, en el que se incluirán los días festivos de carácter nacional y local.

En la confección de dicho calendario la Empresa oirá al Comité o Delegados de Personal de cada Centro de Trabajo, a los efectos de posibles reajustes o cambios de las fiestas locales que en dicho calendario se establezcan, en relación con el calendario oficial dictado por la autoridad laboral competente en cada territorio.

Art. 12. *Licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días naturales inmediatamente posteriores al alumbramiento de hijos, que serían tres si aquéllos fueran oficialmente inhábiles, que podrán ser prorrogados por otros dos en casos de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Cuatro días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, nietos, cónyuge (de hecho o de derecho) o hermanos, tanto naturales como políticos, que podrán ser ampliados a seis cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de bautizo, primera comunión o matrimonio de padres, hijos o hermanos, tanto naturales como políticos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los puestos y en la forma regulada en la legislación vigente.
8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
9. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 13. *Excedencias.*—Los trabajadores fijos, con más de un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por el Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la Empresa y ello por una sola vez.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Art. 14. *Excedencias especiales y otras situaciones de suspensión con reserva del puesto de trabajo.*—Darán lugar a estas situaciones, del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo de duración de éste.

d) Excepcionalmente, los trabajadores fijos con más de tres años de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a la excedencia voluntaria por plazo de un año, siempre que la legislación laboral vigente, al tiempo de solicitarse, permita contratar temporalmente a quien vaya a cubrir el puesto del trabajador excedente. Durante esta excedencia conservará el trabajador su derecho al puesto de

trabajo, si bien queda limitada esta posibilidad a que el número de excedentes no rebase en total el número de cinco, que serán uno por cada área.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la causa que la determina y otorgará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba, al día siguiente de ser dado de alta en caso de enfermedad y en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio militar.

Art. 15. *Desplazamiento y traslado del personal.*

I. Desplazamientos: Por necesidades (técnicas, organizativas, etc.), del servicio, la Empresa podrá destinar temporalmente, hasta el límite de un año, a su personal a zonas o Centros de trabajo distintos del de su residencia habitual, abonándole los gastos justificados de dicho desplazamiento y, en el caso de que haya necesidad manifiesta de pernoctar fuera de casa, se abonará además la cantidad de 2.100 pesetas por noche, en concepto de compensación. En 1988 este importe se elevará a 2.200 pesetas por noche.

En el concepto de gastos se incluirá el exceso de kilómetros realizados sobre los habituales, que se abonarán a razón de 25 pesetas/kilómetro en 1987 y 1988. Si dicho desplazamiento fuera por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento; en dicho mínimo de días no se computarán los de viajes, cuyos gastos correrán también a cargo de la Empresa. En caso de que los turnos a cubrir sean fuera de su Centro de trabajo habitual y para una jornada completa de trabajo efectivo, se abonará, valorándolo como hora extraordinaria, el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta entre su Centro de trabajo habitual y el nuevo, así como los kilómetros realizados entre ambos Centros. Si la jornada no fuese completa, el tiempo invertido en el desplazamiento se computará como de trabajo efectivo.

II. Traslados: 1.º Se considerará como tal la adscripción definitiva del trabajador a un Centro de trabajo de la Empresa distinto del habitual en que venía prestando sus servicios, y que exija cambio de residencia para efectuar su prestación laboral.

2.º Los traslados se producirán de acuerdo con la Ley. La Empresa abonará los gastos de viaje del empleado y familiares a su cargo, y el transporte de muebles y enseres.

3.º En concepto de indemnización en compensación de los gastos que pudieran originarse al trabajador como consecuencia del traslado, se abonará al empleado una cantidad igual a la suma del 30 por 100 de las primeras 275.000 pesetas de retribución anual (82.500 pesetas), un 20 por 100 de las segundas 275.000 pesetas de retribución anual (55.000 pesetas) y un 10 por 100 sobre lo que exceda de las 550.000 pesetas de retribución anual.

Tanto en desplazamientos como en traslados la Empresa no vendrá obligada al pago de dietas, indemnizaciones ni gastos anteriormente indicados cuando la movilidad del personal sea a petición del trabajador.

Cuando se trate de desplazamientos superiores a un mes o traslados, se informará al respectivo Delegado de Personal o Comité de Empresa.

Art. 16. *Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.*—Cuando sea necesaria la provisión de vacantes, dentro del principio general de igualdad de oportunidades y respeto al de no discriminación, serán circunstancias a tener en cuenta, entre otras las siguientes:

a) Ser personal de la Empresa o familiar directo de empleados que hayan fallecido o estén incapacitados.

b) Se tendrá en cuenta, con carácter primordial la acreditada capacidad y titulación exigida para el puesto y como otros factores a considerar:

- La antigüedad.
- Haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar.

Los puestos de trabajo de nueva creación se cubrirán en primer lugar con personal de la Empresa que ocupe otro puesto de trabajo.

En cualquier caso, será requisito previo un examen de selección.

Art. 17. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales, es facultad de la Dirección de la Empresa que responderá de su uso ante la autoridad.

La Empresa adecuará su funcionamiento orgánico de acuerdo con la actividad que debe desarrollar, determinando los cupos de personal necesario en cuantas especialidades sean precisas, así como los escalones jerárquicos dentro de la organización y las diferentes categorías profesionales. Para la implantación y modifi-

cación de cupos, puestos de trabajo y organización se informará a los representantes de los trabajadores y se oirán sus propuestas.

Art. 18. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—1. El trabajador que, con aprobación expresa de la Dirección, realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y como máximo de un mes, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándosele a los representantes legales de los trabajadores.

5. A los efectos de los apartados anteriores, para la definición de funciones propias de cada categoría se estará a los respectivos manuales de funcionamiento y, en su defecto, a la Ordenanza Laboral vigente en cada caso.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 19. *Salario Convenio.*—En concepto de retribución bruta, el personal comprendido en el Convenio percibirá la cantidad que, para cada nivel dentro de cada categoría, figura en el anexo número 1 y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

Sueldo Convenio (14 pagas):

- Salario base.
- Complemento puesto de trabajo.

A esta retribución se adicionará en cada caso los importes brutos correspondientes a:

- Beneficios.
- Antigüedad.
- Quebranto de moneda.
- Plus presencia.
- Plus festivo.
- Plus nocturno.
- Horas extras.

Cuya cuantía y regulación se establece en los artículos correspondientes a estos conceptos.

Este salario supone, por parte de los trabajadores, la obtención de unos niveles normales de productividad, y son exigibles a cambio del mismo.

Cualquier otro plus o prima que en el futuro pueda establecerse, se considerará absorbido dentro del importe correspondiente a sueldo Convenio.

El salario base queda establecido en 42.150 pesetas brutas mensuales para 1987, y para 1988 en el salario mínimo interprofesional que se determine.

Art. 20. *Gratificaciones reglamentarias.*—Al personal que legalmente corresponda, le serán abonadas dos gratificaciones extraordinarias, denominadas paga de verano y paga de Navidad.

El importe de las mismas será la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad del salario base, complementos fijos y antigüedad.

Las gratificaciones extraordinarias serán liquidables, en cuanto a su cuantía, proporcionalmente al tiempo trabajado, correspondiendo la de verano al período que comprende el primer semestre natural del año, y la de Navidad al segundo.

Regirán, en cuanto a las fechas de liquidación de las referidas pagas, las de 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente. Estas gratificaciones, así como la participación en beneficios regulada en el artículo correspondiente, no se devengarán durante el período de permanencia en el servicio militar, en las situaciones de excedencia, en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria.

Art. 21. *Participación en beneficios.*—No se computará a efectos de participación en beneficios las excedencias voluntarias, los permisos sin sueldo, las ausencias injustificadas y los períodos de baja por incapacidad laboral transitoria.

A todos los trabajadores afectos al presente Convenio, se les abonará para 1987 la cantidad de 22.689 pesetas, y para 1988 de

24.050 pesetas, que se harán efectivas en paga única antes del día 15 de marzo de cada año.

Art. 22. *Horas extraordinarias*.—A título de retribución de las horas excedentes de las jornadas señaladas en el artículo 9.º, se estará a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Será obligatoria la prestación por el trabajador de las horas extraordinarias reguladas en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y las precisas por puntas extraordinarias de trabajo, que le sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites máximos legales establecidos.

La representación de los trabajadores y de la Empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, que dada la naturaleza de la actividad del sector, todas las horas extraordinarias que se realizan en la autopista poseen las características estructurales que se definen en el artículo 2.º del citado Real Decreto.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre el número de las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas motivadoras y trabajadores que las hayan efectuado, procurando su reparto equitativo entre los trabajadores de cada Centro y bajo un principio general restrictivo en la ejecución de horas extraordinarias.

Art. 23. *Antigüedad*.—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente como máximo, en dos bienios y cinco quinquenios, en los términos establecidos por la vigente Ordenanza Laboral.

Durante 1987 se abonará la cantidad de 1.765 pesetas por cada bienio, y de 1.870 pesetas para 1988, comenzando a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente en que se cumpla el bienio.

La precitada cantidad bruta se abonará con todas y cada una de las pagas mensuales y gratificaciones reglamentarias.

En cuanto a la forma de aplicar el complemento personal de antigüedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 de la Orden de 20 de marzo de 1971, cuya interpretación de acuerdo con la resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 17 de marzo de 1981, debe entenderse en el sentido de que a los cuatro años se empezará a percibir dos bienios y de que no se percibirá el primer quinquenio hasta transcurridos nueve años de servicio prestados en la Empresa.

Art. 24. *Quebranto de moneda*.—Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores de Peaje» percibirán un importe de 45 pesetas por hora de trabajo efectivo como compensación a las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones, al tiempo necesario para prepararse hasta acudir a la cabina, y también del tiempo preciso para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos, al final de sus jornadas.

Sobre este importe de 45 pesetas por hora de trabajo efectivo, se abonará la cantidad de 5 pesetas por hora para aquellos trabajadores que presten sus servicios en alguna de las Estaciones de Peaje de Areta Norte, Areta Sur (vía doble), Zambrana, Logroño, Alagón-Tauste (vía doble), Haro, Autopista de Navarra y Gallur, de 10 pesetas por hora de trabajo efectivo en el caso de las Estaciones de Peaje de Intercambio de Miranda, Areta Tronco, Altube y Alagón Tronco.

Estas diferencias se han calculado en función de recaudaciones y tráfico en las distintas Estaciones de Peaje de la Autopista.

Para 1988 se incrementará en 5 pesetas hora cada una de las cantidades citadas anteriormente.

Art. 25. *Plus festivo*.—Durante el año 1987 por este concepto, se abonará la cantidad de 1.843 pesetas/día y 1.953 pesetas/día para 1988 por trabajo efectivo en alguno de los días correspondientes a las fiestas anuales establecidas en el calendario laboral de cada Centro de trabajo.

Igualmente se abonará este importe los días 24 y 31 de diciembre en el turno de veintidós a seis horas.

Art. 26. *Plus presencia*.—Durante el año 1987 se abonará la cantidad de 400 pesetas y 450 pesetas en 1988 por día de trabajo efectivo y por el concepto de asistencia al trabajo, como compensación de los gastos o cargas económicas que soporta el trabajador por tener que desplazarse desde su domicilio al puesto de trabajo.

Art. 27. *Plus nocturno*.—Para el año 1987 se abonará la cantidad de 8 pesetas/hora y de 28 pesetas/hora para 1988, realizada en el turno de noche de veintidós a seis horas.

Art. 28. *Cláusula de revisión salarial*.—En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al finalizar 1987 y 1988 un porcentaje superior al IPC estimado por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado en cada año, se revisarán los conceptos retributivos hasta que resulte un incremento equivalente al IPC real más dos puntos en cada uno de los años 1987 y 1988. Es decir, IPC + 2 por 100 - 6 por 100.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1987 durante el primer trimestre de 1988 y la correspondiente a 1988, durante igual período de 1989.

Art. 29. *Pago de haberes*.—A los efectos de una mayor seguridad, tanto personal como material del pago de haberes se efectuará a través de ingresos en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre del empleado, en cualquiera de las agencias, sucursales o corresponsalías de la Entidad de ahorro o bancaria que, de la localidad de su residencia, indique personalmente; en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha señalada para la percepción de las gratificaciones.

El trabajador una vez que le sea abonada la paga correspondiente en la Entidad bancaria designada por él, tendrá la obligación de firmar el correspondiente recibo de nómina, a su presentación, siempre que en el mismo figure la cantidad realmente abonada y con independencia de posibles discrepancias en los conceptos o las cuantías que figuren por las que podrá reclamar oportunamente.

CAPITULO IV

Temas sociales

Art. 30. *Asistencia a consultorio médico*.—Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante oficial visado por el facultativo del mencionado Organismo.

Art. 31. *Enfermedades y accidentes*.—En los casos de enfermedad común o accidente no laboral no podrá acudir al trabajo ningún trabajador al que se le haya expedido parte de baja por enfermedad o accidente no laboral; teniendo obligación de comunicarla esta circunstancia a la Empresa el mismo día de producirse, presentando en la Empresa en un plazo máximo de cinco días el parte de baja expedido por el facultativo. Los partes de confirmación de baja tendrán un plazo de presentación de dos días. El parte de alta deberá ser comunicado a la Empresa el mismo día de su fecha, debiendo presentarlo en el momento de comenzar su trabajo y siempre dentro de los cinco días de la fecha de aquél.

En los supuestos de accidente laboral, la Empresa le facilitará al trabajador documento que acredite haberse producido durante el desempeño de su trabajo, al objeto de que pueda ser asistido en un centro sanitario, en función de las circunstancias del caso. La documentación a presentar en la Empresa será: El parte de baja dentro de las veinticuatro horas siguientes a producirse si el accidente es grave y dentro de las cuarenta y ocho horas si es leve. Los partes de confirmación y parte de alta tendrán el mismo tratamiento que para los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común y profesional, y sólo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario mensual (incluido pluses) de este Convenio, desde el primer día de hospitalización hasta los tres días siguientes a terminar aquélla, siempre que durante estos días continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

En los casos de enfermedad sin hospitalización y accidente no laboral, previa petición de los representantes del personal, a juicio de la Dirección de la Empresa, se complementarán igualmente hasta el 100 por 100 las prestaciones de la Seguridad Social (incluido pluses).

Puede ser causa para no cursar la petición o proponer la suspensión del complemento el comportamiento del trabajador incompatible con la situación que motiva el no acudir al trabajo. La Empresa se reserva en estos casos la facultad de poder exigir a los trabajadores afectados se sometan al reconocimiento del facultativo que determine la Dirección.

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral la Empresa garantiza también el 100 por 100 del salario mensual (incluido pluses) de este Convenio.

La Empresa establecerá a su cargo los medios adecuados para que sus trabajadores sean reconocidos médicamente, al menos, una vez al año. Este reconocimiento médico anual tiene carácter obligatorio.

Art. 32. *Fondo social*.—Para atender necesidades de los trabajadores incluidos en el presente Convenio se constituye un Fondo social, por aportación de la Empresa, que será incrementado en 1987 y 1988, hasta la cifra de 28.000.000 de pesetas; en cuyo importe se incluyen todos los préstamos actualmente en vigor.

El reparto de esta cantidad queda en la siguiente forma para las distintas provincias, conforme a criterios de proporcionalidad según el número de trabajadores:

Provincias	Fondo social
Vizcaya	6.603.750
Alava	6.603.750
La Rioja	4.886.775
Navarra	4.094.325
Zaragoza	5.811.300
	28.000.000

De este Fondo de ayudas podrá beneficiarse cualquier trabajador fijo de plantilla que cumpla con los requisitos del apartado D).

A) Administración del Fondo.-La Administración del Fondo y el otorgamiento de ayudas con cargo al mismo será competencia exclusiva de la representación social en la Comisión Mixta del artículo 6.º de este Convenio, a la que se dirigirán las peticiones de ayuda a través del Delegado de personal o miembro del Comité de Empresa respectivo. En la solicitud deberá indicarse, además de los que luego se dirán como motivos generales de la solicitud, todas las demás circunstancias que a juicio del solicitante concurren en su caso para fundar la petición.

La administración del Fondo, y previa la comprobación conforme que a su juicio considere preciso, resolverá sobre su otorgamiento; esta resolución de la parte social en la Comisión Mixta podrá recurrirse ante la Comisión Mixta en pleno, cuya decisión será inapelable.

B) Importe del préstamo.-La cuantía de cada ayuda individual en ningún caso podrá ser superior a 500.000 pesetas y no devengará intereses.

C) Reintegro.-La ayuda concedida será reintegrada de forma uniforme en el plazo máximo de tres años, deduciéndose el correspondiente importe de la nómina mensual del prestatario.

D) Razones de la solicitud.-Las razones para solicitar esta ayuda serán por causa de enfermedades familiares, desahucio de vivienda, embargo preventivo, accidente, cambio obligado de vehículo u otras de urgente necesidad, las cuales serán enjuiciadas por la Administración del Fondo.

E) Control del Fondo social.-La Administración del Fondo llevará el control de todas las ayudas concedidas y de los reintegros que mensualmente se vayan efectuando con el fin de conocer, en cada momento, las disponibilidades del mismo.

F) Acreditación de la ayuda.-El beneficiario de la ayuda deberá acreditar ante la Administración del Fondo y de forma documentada que el destino de la ayuda concedida, una vez empleada, se ajusta a los términos de su solicitud. La inadecuación acreditada entre las razones de la solicitud y el destino dado efectivamente a la ayuda recibida determinará la automática pérdida de la misma con el devengo de los intereses legales correspondientes desde el momento de su concesión.

En todos los contratos de otorgamiento de ayuda que se celebren al amparo de este artículo se hará constar expresamente lo antedicho en este apartado.

Art. 33. *Seguro de vida y accidente.*-La Empresa se compromete a concertar, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes que cubra tales contingencias a todo el personal incluido en el presente Convenio. El capital asegurado será de 2.220.000 pesetas, con la cobertura de las siguientes prestaciones:

- Fallecimiento: 2.220.000 pesetas (antes de los setenta años).
- Incapacidad total y permanente: 2.220.000 pesetas (antes de los sesenta y cinco años).
- Fallecimiento por accidente: 4.440.000 pesetas (antes de los sesenta y cinco años).
- Fallecimiento por accidente de circulación: 6.660.000 pesetas (antes de los sesenta y cinco años).

Las antedichas coberturas son válidas en cualquier circunstancia de lugar y tiempo, con independencia de que el hecho causante tenga relación o no con el trabajo, mientras dure la relación laboral del asegurado con la Empresa.

Una copia de la póliza individual le será enviada al interesado por parte de la Empresa, en cuanto la Compañía aseguradora se la suministre.

Los capitales serán actualizados para 1988 conforme sea el IPC real de 1987.

Art. 34. *Tarjetas de peaje y bonos.*-Todos los trabajadores de la Empresa incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a tarjeta de peaje que les permita la utilización gratuita de la autopista en los siguientes términos:

1. La tarjeta de peaje para vehículos ligeros será nominativa e intransferible, figurando en ella el número del documento

nacional de identidad del trabajador, que deberá exhibirla con aquella a requerimiento del cobrador, y/o la matrícula del vehículo de su propiedad cuyo paso queda autorizado. Todo cobrador de peaje tiene la obligación de comprobar la identidad del usuario de esta tarjeta y, en su caso, la matrícula del vehículo.

2. El uso de dicha tarjeta por persona o vehículo distinto de aquel a cuyo favor esté extendida se considerará como falta muy grave de carácter laboral, reservándose la Empresa cuantas acciones puedan de ello derivarse.

3. En caso de pérdida o extravío de la tarjeta, así como de cambio de vehículo, el titular deberá comunicarlo a la Empresa de inmediato por escrito.

4. En el supuesto de la extinción de la relación laboral el trabajador deberá entregar su tarjeta al tiempo de firmar la liquidación de haberes.

5. El personal eventual será dotado de pases exentos para la utilización gratuita de la autopista en cuanto lo requiera la prestación de su trabajo.

6. La Empresa, así como la representación de los trabajadores, procurarán conseguir, a nivel de otras Empresas de la misma actividad, la concesión de pases exentos por autopistas, como primer punto de conexión para futuras acciones.

Art. 35. *Economato.*-Todos los empleados de la Empresa incluidos en el presente Convenio y que así lo deseen podrán hacerse socios de los servicios de uno cualquiera de los economatos que vienen funcionando o pueda funcionar en las distintas localidades en las que la Empresa tiene sus Centros de trabajo.

Las cuotas serán sufragadas de la siguiente forma:

- 75 por 100 de la cuota a cargo de la Empresa.
- 25 por 100 de la cuota a cargo del trabajador.

Los diferentes pagos de la cuota correspondiente al trabajador les serán descontados de su nómina.

Los trabajadores individualmente o de forma colectiva dirigirán a la Dirección de Personal de la Empresa la solicitud de asociación al economato que deseen, a lo que deberán acompañar las condiciones concretas de asociación, y la autorización individual para que les pueda ser retenida de la nómina la cuota correspondiente al trabajador.

Art. 36. *Prendas de trabajo.*-Son prendas de trabajo aquellas que el productor tiene la obligación de emplear, bien para una correcta presentación ante los usuarios de la autopista, bien para la realización de los cometidos propios de su labor, en todas o en algunas circunstancias, siendo exigible la utilización de la prenda reglamentaria en buen estado.

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

Las prendas específicas de cada puesto de trabajo y el equipo inicial que se facilita serán determinados por la Empresa. La reposición se efectuará cuando se considere necesario a juicio de la Empresa, en base a la tabla aprobada y que se acompaña como anexo 3. Cuando la ropa personal resulte gravemente deteriorada accidentalmente, con motivo u ocasión del trabajo, la Empresa podrá atender su reposición.

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

Con el fin de asegurar el decoro necesario en el desarrollo de sus funciones, la Empresa exigirá la reposición, a cuenta del trabajador, de las prendas de que se trate, siempre que sea fuera del período marcado en la tabla pactada.

Las prendas de trabajo se entregarán, las de verano a finales de abril o primeros de mayo, y las de invierno, a finales de octubre o primeros de noviembre.

Art. 37. *Material y herramientas.*

1. *Material.*-El uso del material propio del puesto de trabajo deberá llevarse a cabo por parte de los trabajadores con el máximo esmero, siendo éstos responsables del deterioro que, de un mal uso, se derive.

2. *Herramientas.*-La Empresa entregará las herramientas precisas para el desarrollo propio del puesto de trabajo, responsabilizándose cada trabajador de la custodia de las mismas, respondiendo de las pérdidas y deterioro anormales que se produzcan.

Art. 38. *Cursillo de formación profesional.*-La Empresa promoverá, con los medios a su cargo, los cursillos de formación profesional que estime necesarios para el mayor desarrollo de la labor en la prestación del servicio por parte de su personal.

La Empresa analizará todas aquellas sugerencias que en orden a la formación profesional pueda hacerle la representación legal de los trabajadores.

CAPITULO V

Representación de los trabajadores en el seno de la Empresa

Art. 39. *Representación del personal.*—Los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de personal tendrán las funciones, competencias y garantías establecidas en los artículos 64, 62, 18, 19, 23, 31, 36, 38, 41, 44 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y demás que las Leyes vigentes puedan reconocerles.

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, se permitirá la acumulación de horas, así como los pactos de cesión por entre los miembros del Comité y/o Delegados en uno o varios componentes sin rebajar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que se vean afectados los trabajadores de esta Empresa, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y únicamente cuando esta Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados de personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por Institutos de Formación u otras Entidades, siempre que ello vaya en relación del ejercicio de la representación que ostenta.

Art. 40. *Asambleas.*—La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asambleas en locales de la misma y fuera de las horas de trabajo, debiendo notificarse con cuarenta y ocho horas de antelación mínima, mediante escrito dirigido a la Dirección de Personal.

A las mencionadas asambleas podrá asistir únicamente personal perteneciente a la plantilla de la Empresa. La asistencia de cualquier persona ajena requerirá la previa autorización de la Empresa.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Productividad, reducción de absentismo y paz social.—Se declaran, como objetivos comunes la necesidad de mantener sus relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterios, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los productores y el desarrollo de la Empresa; consciente de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad de la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios.

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

Asimismo la parte social durante la vigencia del presente Convenio se compromete a no ejercitar el derecho de huelga como forma de resolver los conflictos derivados de la aplicación de este Convenio, y ello entendido según la doctrina creada por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, como compromiso temporal de no ejercitar el derecho de huelga, lo cual no es inconstitucional a la luz de la citada sentencia, que ha dejado plenamente vigente el artículo 8.º del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo. Esta renuncia lo es exclusivamente para resolver conflictos derivados de la aplicación del Convenio o relacionados con su contenido y no por otros posibles motivos que pueda contemplar la Ley.

Segunda. Cláusula de repercusión de precios.—La aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se supedita a la elevación de tarifas, aun cuando su vigencia implique una repercusión cierta en los costes e ingresos de explotación.

Todo posible incremento de tarifas y peajes queda al margen de lo que concretamente haya podido pactarse en este Convenio Colectivo.

Tercera. Remisión a la legalidad vigente.—Para todo lo no pactado o no previsto por el presente Convenio en su conjunto se estará a los dispuesto por la legislación laboral vigente.

ANEXO 1

Sueldo Convenio 1987 (14 pagas)
(Salario base + Complemento puesto de trabajo)

Categorías	Nivel A	Nivel B	Nivel C
Cobrador de Peaje:			
Mensual	95.197	91.645	87.354
Anual	1.332.758	1.283.030	1.222.956
Operario Mantenimiento:			
Mensual	109.490	109.097	101.870
Anual	1.532.860	1.527.358	1.426.180
Coordinador Comunicaciones:			
Mensual	120.443	114.202	110.042
Anual	1.686.202	1.598.828	1.540.588
Almacenero:			
Mensual	104.158	100.509	-
Anual	1.458.212	1.407.126	-
Oficial Control Peaje:			
Mensual	146.012	132.233	117.091
Anual	2.044.168	1.851.262	1.639.274
Auxiliar Control Peaje:			
Mensual	101.950	98.834	95.726
Anual	1.427.300	1.383.673	1.340.164
Oficial Administrativo:			
Mensual	88.768	87.226	-
Anual	1.242.752	1.221.164	-
Auxiliar Administrativo:			
Mensual	86.976	80.791	76.544
Anual	1.217.664	1.131.074	1.071.616

Titulados:

Jefes y Técnicos de Obras.
Jefes y Técnicos de Instalaciones.
Jefes Administrativos.
Técnicos Control Peaje.
Delineantes.
Operarios Maquinaria de Peaje.
Operadores Informática.
Grabadores Informática.
Conductores.
Ordenanzas.

- El personal fijo contratado con el nivel C, al cumplir un año de prestación de servicio en la Empresa, pasará automáticamente al nivel B.
- La calidad, el rendimiento y los conocimientos demostrados serán aspectos esenciales a considerar por parte de la Empresa para calificar el puesto de trabajo en el nivel A del distinto personal dentro de cada categoría.
- Las cantidades que figuran en la presente tabla son importes brutos y sin considerar la posible revisión pactada.

Sueldo Convenio 1988 (14 pagas)
(Salario base + Complemento puesto de trabajo)

Categorías	Nivel A	Nivel B	Nivel C
Cobrador de Peaje:			
Mensual	100.909	97.144	92.595
Anual	1.412.726	1.360.016	1.296.330
Operario Mantenimiento:			
Mensual	116.060	115.643	107.982
Anual	1.624.840	1.619.002	1.511.748
Coordinador Comunicaciones:			
Mensual	127.670	121.054	116.644
Anual	1.787.380	1.694.756	1.633.016
Almacenero:			
Mensual	110.407	106.540	-
Anual	1.545.698	1.491.560	-

Categorías	Nivel A	Nivel B	Nivel C
Oficial Control Peaje:			
Mensual	154.794	140.167	124.116
Anual	2.167.116	1.962.338	1.737.624
Auxiliar Control Peaje:			
Mensual	108.067	104.764	101.470
Anual	1.512.938	1.466.696	1.420.580
Oficial Administrativo:			
Mensual	94.982	93.332	-
Anual	1.329.748	1.306.648	-
Auxiliar Administrativo:			
Mensual	93.064	86.446	81.902
Anual	1.302.896	1.210.244	1.146.628

Titulados:

- Jefes y Técnicos de Obras.
- Jefes y Técnicos de Instalaciones.
- Jefes Administrativos.
- Técnicos Control Peaje.
- Delincuentes.
- Operarios Maquinaria de Peaje.
- Operadores Informática.
- Grabadores Informática.
- Conductores.
- Ordenanzas.

- El personal fijo contratado con el nivel C, al cumplir un año de prestación de servicio en la Empresa, pasará automáticamente al nivel B.
- La calidad, el rendimiento y los conocimientos demostrados serán aspectos esenciales a considerar por parte de la Empresa para calificar el puesto de trabajo en el nivel A del distinto personal dentro de cada categoría.
- Las cantidades que figuran en la presente tabla son importes brutos y sin considerar la posible revisión pactada.

ANEXO 2

Importes brutos de horas extraordinarias en 1987
(Sin antigüedad)

Categorías	Nivel A		Nivel B		Nivel C	
	Normal	Festivo/nocturn.	Normal	Festivo/nocturn.	Normal	Festivo/nocturn.
Cobrador de Peaje	1.300	1.412	1.253	1.360	1.195	1.298
Operario de Mantenimiento	1.492	1.620	1.487	1.615	1.390	1.509
Coordinador de Comunicaciones	1.640	1.780	1.556	1.689	1.502	1.631
Almacenero	1.421	1.543	1.372	1.489	-	-
Oficial Control Peaje	1.983	2.153	1.798	1.952	1.595	1.731
Auxiliar Control Peaje	1.391	1.510	1.349	1.465	1.308	1.420
Oficial administrativo	1.214	1.318	1.193	1.296	-	-
Auxiliar administrativo	1.190	1.292	1.107	1.202	1.050	1.140

Importes brutos de horas extraordinarias en 1988
(Sin antigüedad)

Categorías	Nivel A		Nivel B		Nivel C	
	Normal	Festivo/nocturn.	Normal	Festivo/nocturn.	Normal	Festivo/nocturn.
Cobrador de Peaje	1.372	1.490	1.322	1.435	1.241	1.347
Operario de Mantenimiento	1.575	1.710	1.570	1.704	1.467	1.593
Coordinador de Comunicaciones	1.730	1.879	1.642	1.783	1.583	1.719
Almacenero	1.499	1.628	1.448	1.572	-	-
Oficial Control Peaje	2.093	2.272	1.897	2.060	1.683	1.827
Auxiliar Control Peaje	1.468	1.594	1.424	1.546	1.380	1.498
Oficial administrativo	1.293	1.404	1.275	1.380	-	-
Auxiliar administrativo	1.268	1.376	1.179	1.280	1.118	1.214

ANEXO 3

Prendas de trabajo

Puesto de trabajo y prendas	Cantidad	Duración - Años
Peajista y Correo:		
Anorak marrón	1	2
Calcetines par verano (negro)	4	1
Calcetines par invierno (negro)	5	1
Camisas invierno (crema)	2	1
Camisas verano (crema)	3	1
Cinturón (negro)	Según necesidad	
Corbata (marrón)	Según necesidad	
Emblema (con número de identificación y fotografía)	Según necesidad	
Traje verano (dos pantalones)	1	2
Traje invierno (dos pantalones) (marrón oscuro)	1	2
Zapato invierno (negro) (par)	1	1
Zapato verano o sandalias (negro) (par)	1	1
Boina a petición	1	1
Jersey invierno (marrón)	1	1
Jersey verano (marrón claro)	1	2
Operarios de Mantenimiento:		
Traje o buzo de agua (amarillo)	Según necesidad	
Buzo tela anti-ácido	2	1
Buzo nappel	1	1
Calcetines (par invierno) (negro)	6	1
Calcetines (par verano) (negro)	6	1
Gorro invierno (azul)	1	1
Anorak (azul)	1	1
Equipo seguridad nocturna (manguitos de mano, pie y cinturón)	Según necesidad	
Calzado de verano (zapato de lona o deportivo)	2	1
Guantes	Según necesidad	
Botas de invierno	1	1
Botas de agua	Según necesidad	
Jersey verano (azul marino)	1	1
Jersey invierno (azul marino)	1	1
Almaceneros:		
Calzado de verano	1	1
Calzado de invierno	1	1

15406

RESOLUCION de 22 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.440 el adaptador facial tipo mascarilla, marca «Vispro», modelo 2.100, fabricado y presentado por la Empresa «Llorca Protección Laboral, Sociedad Anónima», de Sant Feliú de Codines (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho adaptador facial, tipo mascarilla, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el adaptador facial tipo mascarilla, marca «Vispro», modelo 2.100, fabricado y presentado por la Empresa «Llorca Protección Laboral, Sociedad Anónima», con domicilio en Sant Feliú de Codines (Barcelona), calle Tomás Vila, número 21, como adaptador facial tipo mascarilla, medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.-Cada adaptador facial de dichos modelo, marca y tipo llevará a sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.-Homol. 2.440, 22-5-87.-Adaptador facial tipo mascarilla.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de medios de protección personal de los trabajadores