

20756 RESOLUCIÓN de 14 de agosto de 1998, 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 4 de junio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por miembros de los distintos Comités de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General resuelve:

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, 14 de agosto de 1998.—La Directora general, por ausencia (artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el artículo 9 del Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco José González de Lena Álvarez.

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

PREÁMBULO

Al culminar, con la firma del presente Convenio, las negociaciones mantenidas para alcanzar un acuerdo, las partes negociadoras, consecuentemente, expresan su 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 justificadas en la responsable defensa de los intereses a cada una de las partes.

La responsabilidad imperante, la elevada capacidad de diálogo del equipo humano de la empresa, y la firme voluntad, como hasta el momento, del mantenimiento de la paz social, han hecho posible los acuerdos que han fijado las condiciones contractuales colectivas reflejadas en este Convenio.

Todo ello, fruto del esfuerzo de cuantos componen la unida 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.

Artículo 1. Ámbitos personal y territorial.

El presente Convenio afectará, con exclusión del personal de alta dirección, al personal de «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», 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 artículo 15, b) del Estatuto de los Trabajadores (generalmente en las épocas de Semana Santa y verano), les serán de aplicación las cláusulas del presente Convenio con la salvedad que, en cada caso establezcan sus contratos individuales y con excepción del artículo 27 que se excluye por sí mismo en razón de su característica.

Los contratos de carácter especial (prácticas, formación, empleo juvenil, etcétera) 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 número 14; Centro 0: Oficina de Barcelona; Centro 1: A-19, del punto kilométrico 10 al punto kilométrico 27; Centro 2: A-17, del punto kilométrico 5,5 al punto kilométrico 20, y de la A-7, del punto kilométrico 135,5 al punto kilométrico 109; Centro 3: A-7, del punto kilométrico 113 al punto kilométrico 68,5; Centro 4: A-7, del punto kilométrico 74,5 al punto kilométrico 33; Centro 5: A-7, del

punto kilométrico 42 al punto kilométrico 0; Centro 6: A-2, del punto kilométrico 10 al punto kilométrico 15,5, y de la A-7, del punto kilométrico 135,5 al punto kilométrico 202; Centro 7: A-7, del punto kilométrico 199 al punto kilométrico 236,5; Centro 8: A-7, del punto kilométrico 227 al punto kilométrico 258,5; Centro A: Número 10, A-2, del punto kilométrico 233,6 al punto kilométrico 199; Centro B: Número 11 A-2, del punto kilométrico 199 al punto kilométrico 151; Centro C: Número 12 A-2, del punto kilométrico 151 al punto kilométrico 91; Centro D: Número 13 A-2, del punto kilométrico 91 al punto kilométrico 18,126; Centro F: Número 15 A-19, del punto kilométrico 27 al punto kilométrico 59, correspondientes a las provincias de Madrid, Barcelona, Girona, Tarragona, Lleida, Huesca y Zaragoza.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1998 y regirá hasta el 31 de diciembre de 2001, 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 período normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a la 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 deberán ser efectuada por la Comisión Paritaria.

Artículo 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.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

De conformidad con el artículo 85,2 e), 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:

El representantes de los trabajadores:

Titulares:

Doña Adela Pitarque i Durán; don Rafael Matamoros i Carrasco; don Rui Manuel Valentín Ribeiro; don Juan Francisco Baldó i Jaraba; don Alfred Astor i Adriá; don Enric Creixell i Llopart; don Armando Arnauda Pérez, y don Demetrio Rico García.

Suplentes:

Doña Nuria Torcal Castro; don Joaquín Doblado Piedehierro; don José Manuel Cazalla Palomino, y don Pedro Solano Argente.

En representación de la dirección:

Don Juan Antonio Daliz Ibáñez y don 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.

Artículo 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 tendrán 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.

Artículo 7. *Trabajos de superior o inferior categoría y movilidad funcional.*

Se estará a lo que disponga el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Artículo 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 mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos distribuidos, según las exigencias de cada servicio, en las jornadas de trabajo y descanso que se especifican para cada actividad en los anexos 1 y 2.

Artículo 9. *Vacaciones.*

Con carácter general, el período de vacaciones será de treinta días naturales, conforme dispone el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de los períodos vacacionales se efectuará de la siguiente forma: Oficinas Barcelona, Madrid, Granollers y Lleida.

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

Departamento percepción peaje: A partir del año 1999:

Personal fijo: Cuatro turnos, de treinta días, coincidentes en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, siguiéndose el orden de rotación establecido de común acuerdo con la Jefatura del Departamento.

Departamento de Mantenimiento:

Bases mantenimiento: Efectuará el período de vacaciones fraccionado en dos períodos, 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 Mantenimiento de Sistemas de Explotación:

Para el personal de Mantenimiento de Sistemas las vacaciones se distribuirán en seis turnos de treinta días, siguiéndose el orden de rotación establecido de común acuerdo con la Jefatura del Departamento.

Centro de Operaciones:

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

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

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

Artículo 10. *Horario flexible.*

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

Períodos de jornada partida:

- De siete cuarenta y cinco a nueve quince horas, flexible.
- De nueve quince a trece quince, cerrado (obligada presencia).
- De trece quince a quince treinta, flexible.

Pausa de una hora no computable:

- De quince treinta a diecisiete horas, cerrado (obligada presencia).
- De diecisiete a diecinueve quince horas, flexible.

Período de jornada continuada (horario de verano):

- De siete cuarenta y cinco a ocho cuarenta y cinco horas, flexible.
- De ocho cuarenta y cinco a catorce horas, cerrado (obligada presencia).
- De catorce a quince quince horas, 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 artículo 34, 5, del Estatuto de los Trabajadores.

Es de hacer constar que el tiempo de inobservancia de las horas de obligada presencia, será deducido automáticamente de los devengos correspondientes al período en que se 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 artículo 52 de los Estatutos 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.

Artículo 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.

Artículo 12. *Premio de 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 y un número inferior a ellas cuya suma en tiempo rebase veinticuatro 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 veinte horas que, con tolerancia de horario flexible se establecieron en su día. Cualquier superación de las veinte 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 sesenta minutos contados desde el inicio de la hora de obligada presencia, tanto por la mañana como por la tarde, para las oficinas 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 en tanto las mencionadas faltas de puntualidad no superen los topes mencionados (20 de un máximo de sesenta minutos, dos horas para los servicios de pista o un número inferior de retrasos que no rebase un máximo de veinticuatro horas en total) no operarán sobre el premio de asiduidad y sí quedarán afectados por los descuentos económicos correspondientes a las pérdidas de tiempo sobre los horarios de trabajo establecidos.

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

Las tolerancias mencionadas, lo serán sin menoscabo de lo que establece el artículo 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 incluirán en su aplicación las ausencias observadas en el año de disfrute, las cuales recaerán en el año siguiente.

El no disfrute del premio por parte del trabajador durante el período anual que 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 período 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 quince días después de la fecha de solicitud.

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

Dado que el derecho al premio se refiere al año natural anterior al de su concesión, el período para disfrutar del mismo se establece entre el día 1 de febrero a 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 pérdidas del premio de asiduidad, debiendo en estos casos presentarse la baja oficial correspondiente.

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias.*

A quien por derecho le corresponda, se le 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 mayo: Devengo anual.
- Primera quincena de julio: Devengo anual.

- Primera quincena de agosto: Devengo anual.
- Primera quincena de septiembre: Devengo anual.
- Primera quincena de octubre: Devengo anual.
- Primera quincena de noviembre: 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 artículo 3 del Convenio Colectivo. Esta gratificación será de devengo anual y proporcional en su cuantía; al tiempo trabajado en el período 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 período 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.

Artículo 14. *Régimen económico.*

Durante la vigencia del presente Convenio serán de aplicación los siguientes incrementos:

Año 1998: 110 por 100 del IPC previsto. (Previsto a enero de 1998, 2,1 por 100.)

Años 1999, 2000 y 2001: 110 por 100 del IPC real determinado por el órgano competente de la Administración del Estado.

Estos incrementos serán de aplicación sobre todos los conceptos salariales fijos y variables, a excepción de la antigüedad, que se rige por lo determinado por el artículo 17 de este Convenio.

Artículo 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 período vacacional. El mencionado plus será calculado, proporcionalmente, al número de días correspondientes de vacación.

Se fija el importe del plus de vacaciones para el año 1998 en 52.500 pesetas.

Para los años 1999, 2000 y 2001 se incrementará tal y como especifica el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

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.

Artículo 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, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de conciertos o colaboraciones convenidas con otras concesionarias o empresas particulares. Las partes firmantes del presente Convenio, comparten y asumen la preocupación de mejorar los actuales niveles de productividad.

Artículo 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, los períodos de antigüedad seguirán siendo de dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que a continuación se expresa.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

Tal complemento se devengará a partir del primer día del mes siguiente a su vencimiento.

Como excepción al principio general establecido en el artículo 3 del Convenio, el complemento de antigüedad se revalorizará cada vez que se modifique el salario mínimo interprofesional.

Artículo 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 por 100 sobre la hora normal.

El personal que se halle desarrollando 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 número 4. Las horas siguientes llevarán un recargo del 100 por 100 sobre la hora normal.

Artículo 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., sean inevitables.

Los importes de la hora extraordinaria, por categoría profesional, se reflejan en la tabla correspondiente señalada como anexo número 4.

Artículo 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 artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y cuantas pudieran promulgarse, sobre la materia, durante la vigencia del presente Convenio.

Asimismo, 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 artículo 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 y sin menoscabo de lo mencionado en el párrafo 1.º 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 por 100 sobre las 500.000 pesetas primeras de retribución anual,

un 20 por 100 sobre las 500.000 pesetas segundas, y un 10 por 100 de 1.000.000 de pesetas, 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 viviendas se refiere a lo que preceptúa la modificación 17 que afecta al artículo 102, de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes.

Artículo 21. *Quebranto de moneda y conteo.*

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

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

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

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

Relación de estaciones por categorías y características:

Categoría A:

Estación con mayor recaudación y mayor tránsito:

01. Mollet.
03. La Roca.
07. Maçanet.
09. Girona Sur.
10. Girona Norte (Sant Julia).
26. Martorell.
27. Martorell.
30. El Vendrell.
32. Tarragona.
- 82/83. Mediterráneo.

Categoría B:

Estación con mayor recaudación o mayor tránsito:

02. B-40.
04. Cardedeu.
05. Sant Celoni.
06. Hostalric.
12. Figueres Sur.
14. La Jonquera.
15. Frontera.
16. Aduana.
61. Sant Cugat.
45. Alella.
46. Premià.
47. Vilassar.
80. Pla de Santa María.
76. Lleida.
71. Alfajarín.
51. Barrera Arenys.
52. Barrera Santa Susanna.
50. Acceso Arenys.

Categoría C:

Estaciones no afectadas por las características anteriores:

08. Salitja.
11. Orriols.
13. Figueres Norte.

- 31. El Vendrell.
- 33. Tarragona.
- 34. Reus.
- 81. Vila-Rodona.
- 79. Montblanc.
- 78. L'albi.
- 77. Les Borges Blanques.
- 75. Soses.
- 74. Fraga.
- 73. Bujaraloz.
- 72. Pina.
- 49. Sant Vicenç Montalt.
- 48. Llavanes.
- 84. L'albornar.

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:

	<u>Pesetas/hora</u>
Estaciones de categoría A	106,23
Estaciones de categoría B	92,55
Estaciones de categoría C	40,24

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 del 1 de enero de 1993, 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 1992.

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 81,07 pesetas por hora efectiva de trabajo para 1998, con las correspondientes actualizaciones que procedan, en su caso.

Artículo 22. *Ayuda para formación y perfeccionamiento.*

Se fija el fondo para la «formación y perfeccionamiento» de los empleados de la empresa en 2.700.000 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 por 100 del coste de la ayuda solicitada, en lugar del 80 por 100 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, supe-
ditándose las ayudas para estudios en otros Centros, tanto a las posibilidades del fondo como al importe del 80 por 100 de lo solicitado.

Artículo 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.

Artículo 24. *Indemnización compensatoria.*

El importe del mencionado concepto se establece para 1998 en 987,4 pesetas. Asimismo, esta cantidad se actualizará en 1999, 2000 y 2001 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 dispendios derivados de la obligación contractual, independientemente del número de horas de trabajo y que la jornada sea continuada o partida.

Excepcionalmente para el personal 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.

Artículo 25. *Plus días festivos.*

El concepto de plus por día festivo queda fijado para 1998 conforme a la tabla siguiente, con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso para los siguientes años de vigencia del Convenio:

	<u>Pesetas/día</u>
Cobradores de peaje B	749,82
Cobradores de peaje A	786,05
Operarios de mantenimiento	858,33
Jefes de estación de peaje	930,72
Encargados de mantenimiento	930,72
Técnicos especialistas (Coordinador de Comunicaciones)	930,72
Técnicos especialistas (Mantenimiento de Sistemas)	1.039,28

Artículo 26. *Plus nocturno.*

El concepto de plus nocturno queda fijado para 1998 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:

	<u>Pesetas/día</u>
Cobrador de peaje B	840,61
Cobrador de peaje A	903,64
Operario de mantenimiento	1.048,93
Jefe de estación de peaje	1.134,88
Técnico especialista (Coordinador de Comunicaciones)	1.172,17
Técnico especialista (Mantenimiento de Sistemas)	1.272,17

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 artículo 3 del presente Convenio y sólo será percible por día de trabajo y en los supuestos de baja por accidente laboral o por cumplimiento del período de vacaciones.

Artículo 27. *Indemnización por jubilación.*

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

Jubilación obligatoria: Sesenta y cinco años o la que la Ley establezca.

Antigüedad mínima: Doce años.

Premio: Catorce 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 sesenta y cinco años pudiera dar lugar a la pérdida de los derechos de la pensión de jubilación por no alcanzar el período mínimo de carencia, aconseja establecer la siguiente tabla reguladora:

Años de 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 sesenta y cinco años no tuviese doce años 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, dicha indemnización 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.

Artículo 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 por 100 sobre cada una de las primas individuales.

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

Artículo 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.

Artículo 30. *Puente Convenio, tardes de los viernes, jornada de verano y días 24 y 31 de diciembre (de aplicación en el centro de trabajo número 0 y en la oficina de Madrid).*

El día no recuperable en oficinas de Barcelona será designado para 1998 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 aquéllas 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 artículo 10, será la indicada en el anexo número 1.

Artículo 31. *Jornada de trabajo con horario continuado.*

El personal adscrito a los Departamentos de la División de 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 ocho horas de presencia, de las cuales siete treinta horas serán de trabajo efectivo y treinta minutos destinados al descanso preceptivo, tiempo éste, que no se computará como jornada de trabajo a efectos de totalizar las mil ochocientas veintiséis 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 amparo de 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 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 1997. En aquellos casos en que la garantía deba ser económica, su importe será para 1998 de 726 pesetas por día, con las actualizaciones que procedan en su caso para los siguientes años de vigencia del Convenio.

Artículo 32. *Anexo número 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.

Artículo 33. *Absentismo.*

Ambas representaciones reconocen el serio problema que supone el absentismo y entienden que su corrección y reducción sólo 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.

Artículo 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; pero 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 este personal.

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

Artículo 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.

Artículo 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 para 1998 en 7.721 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 a partir del primer día del mes siguiente al cumplimiento del plazo.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 39. *Régimen legal.*

En todo aquello no contemplado en el presente Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, lo establecido en la derogada Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y Orden de 22 de abril de 1972.

Pacto transitorio número 1.

Al personal con categoría de Operario de Mantenimiento 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, al cumplimiento de una antigüedad de uno y dos años respectivamente, se incorporará a quien afecte, en cada una de las pagas percibidas durante el año.

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.

Pacto adicional 1. *Revisión salarial para el presente Convenio.*

Para 1998:

En el supuesto de que el IPC real del año 1998 superase el 2,1 por 100 previsto, se actualizarán los conceptos retributivos afectados con un incremento igual a la diferencia entre el 110 por 100 del IPC previsto y el 110 por 100 del IPC real.

Para los años 1999, 2000 y 2001:

En cada uno de estos años los incrementos especificados en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo se realizarán de la siguiente forma:

En enero de cada uno de los años, se incrementarán los conceptos retributivos afectados con el 95 por 100 del IPC previsto. Al final del año, una vez conocido el IPC real, se actualizarán los salarios hasta el 110 por 100 del IPC real.

Pacto adicional 2. *Fondo de ayuda a empleados con hijos disminuidos.*

Se establece para este fin una dotación de 2.400.000 pesetas anuales durante la vigencia del presente Convenio, actualizándose cada año. Se constituye una Comisión Mixta integrada por los señores 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:

Don José Manuel Cazalla Palomino; don Armando Arnauda Pérez y doña Nuria Torcal Castro.

Por parte de la representación de la Dirección:

Don Antonio Covelo Paradeiro, don Juan Antonio Daluz Ibáñez y don Francisco Lucas Carrasco.

Pacto adicional 3. *Seguro de automóviles.*

Con carácter general y para todo el personal que utilice un vehículo de su propiedad para desplazarse por necesidades de la empresa, así como el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, la empresa mantendrá una póliza de seguro cubriendo los daños a los citados vehículos que puedan producirse circulando tanto por las autopistas de la concesionaria como por otras vías de comunicación abiertas al tráfico.

Quedan expresamente excluidos los accidentes que pudieran producirse en día no hábil para el afectado, aún circulando por las autopistas de la empresa.

Este seguro será complementario de cualesquiera otros que pudiera tener el propietario del vehículo cubriendo los mismos riesgos.

Pacto adicional 4.

La empresa se compromete a promover la constitución de un Plan de Pensiones de Sistema de Empleo y a aportar al mismo la cantidad de 15.000.000 de pesetas anuales durante los años de vigencia del presente Convenio.

La distribución de la cantidad citada se realizará de común acuerdo con la Comisión Negociadora.

Dicho plan de pensiones contemplará la posibilidad de implantación de uno o varios subplanes de acuerdo con la legislación vigente.

Pacto adicional 5.

El personal que, reuniendo los requisitos exigidos por la Ley General de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación y la solicite anticipadamente a partir de los sesenta años, de común acuerdo con la empresa, se le garantizan los mismos derechos establecidos en el artículo 27 de este Convenio.

ANEXO 1

Horario de oficina de Barcelona (centro de trabajo 0)

1. *Personal Técnico y Administrativo:*

Días festivos:	12 (2 fiestas en sábado).
Sábados y domingos:	104
Vacaciones (días laborables):	<u>22</u>
Total días festivos:	138

Días laborables:

365 días - 138 festivos = 227 días laborables.
1.826 horas 27 minutos : 228 días = 8 horas 3 minutos.

Se consideran festivos:

Un día puente convenio de 8 horas 3 minutos.

Distribución de la jornada laboral:

a) Del 1 de enero al 24 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

De ocho a trece treinta horas y de catorce cuarenta y cinco horas a diecisiete horas dieciocho minutos.

b) Del 25 de junio al 15 de septiembre:

De ocho a catorce treinta horas.

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

De ocho a catorce horas.

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 24 de junio y del 16 de septiembre a 31 de diciembre:

De siete a trece treinta horas y de quince treinta horas a diecisiete horas un minuto.

Del 25 de junio al 15 de septiembre:

De siete a trece treinta horas.

La jornada de los viernes será de siete a trece horas.

Turno segundo:

Del 1 de enero a 24 de junio y del 16 de septiembre a 31 de diciembre:

De ocho a trece treinta horas y de quince horas a diecisiete horas treinta y un minutos.

Del 25 de junio a 15 de septiembre:

De ocho a catorce treinta horas.

La jornada de los viernes será de ocho a catorce horas.

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 24 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

De siete quince a trece horas y de catorce horas cuarenta y cinco minutos a diecisiete horas un minuto.

De 25 de junio a 15 de septiembre:

De siete quince a trece cuarenta y cinco horas.

Parking y automóviles representación: Efectuará el régimen establecido para el personal de la oficina de Barcelona, con el siguiente horario:

De 1 de enero a 24 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

De siete cuarenta y cinco a trece cuarenta y cinco horas y de quince horas a diecisiete horas dieciséis minutos.

Del 25 de junio a 15 de septiembre:

De siete cuarenta y cinco a catorce quince horas.

Conductores:

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

De 1 de enero a 24 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre:

De ocho treinta a trece treinta y de quince treinta a diecisiete treinta horas.

De 25 de junio a 15 de septiembre:

De ocho treinta a catorce treinta horas.

La diferencia horaria hasta el cómputo anual consistente en ciento setenta y seis horas once minutos, se constituye en un fondo para prestación de servicios fuera de los horarios mencionados.

Nota: La jornada de los viernes será de ocho treinta a catorce treinta horas.

Horarios oficina de Madrid:

Realizarán el mismo calendario y horario que el personal técnico y administrativo de la oficina de Barcelona.

ANEXO 2

Horarios del personal de explotación

1. Área central (Granollers)

Personal administrativo, personal almacén y Recepcionista:

Días festivos:	14
Sábados y domingos:	101 (3 sábados en día festivo).
Vacaciones (días laborables):	22
Total días festivos:	<u>137</u>

Días laborables:

365 días - 137 festivos = 228 días laborables.

1.826 horas 27 minutos : 228 días = 8 horas 1 minuto.

Distribución de la jornada laboral:

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

De ocho a trece treinta y de catorce horas cuarenta y cinco a diecisiete horas dieciséis minutos.

b) Del 1 de julio al 15 de septiembre:

De ocho a catorce treinta horas.

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 1 de enero y el 31 de diciembre.

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

2. Personal de percepción de peaje

Cobradores:

Períodos de once días, de los cuales ocho son de trabajo y tres de descanso, distribuidos en un ciclo de 4-2 y en uno de 4-1, resultando de esta distribución:

Horas año: Mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos.

Días de trabajo: Doscientos cuarenta y tres.

Días de descanso: Noventa y dos.

Días de vacaciones: Treinta.

Horas por día de trabajo: Siete treinta horas.

Para el personal que en el artículo 31 se le garantizan otras condiciones en materia de jornada de trabajo y descanso regirá por tal motivo la siguiente distribución:

Períodos de seis días, de los cuales cuatro son de trabajo y dos de descanso, resultando de esta distribución:

Horas año: Mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos.

Días de trabajo: Doscientos veintitrés.

Días de descanso: Ciento doce.

Días de vacaciones: Treinta.

Horas por día de trabajo: Ocho horas diez minutos.

Jefes de estación:

Períodos de nueve días, de los cuales seis son de trabajo y tres de descanso, resultando de esta distribución:

Horas año: Mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos.

Días de trabajo: Doscientos veintitrés.

Días de descanso: Ciento doce.

Días de vacaciones: Treinta.

Horas por día de trabajo: Ocho.

Bolsa: Cuarenta y dos horas veintisiete minutos.

Personal Banco:

Horas año: Mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos.

Días de trabajo: Doscientos setenta y tres.

Horas por día de trabajo: Seis horas cuarenta y un minutos.

Correos:

Horas año: Mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos.
Días de trabajo: Doscientos veintitrés.
Horas por día de trabajo: Ocho horas diez minutos.

3. *Mantenimiento de sistemas*

Períodos de seis días, de los cuales cuatro son de trabajo y dos de descanso, en dos turnos de servicio de ocho horas veintinueve minutos cada uno.

Distribución de la jornada anual:

Horas año: Mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos.
Días de trabajo: Doscientos quince.
Días de descanso: Ciento veinte.
Días de vacaciones: Treinta.
Horas por día de trabajo: Ocho horas veintinueve minutos.

Dentro de los ciento veinte días de descanso están comprendidos ocho 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 media hora al principio y final de la jornada:

Turno primero:

Del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:
De siete a quince horas un minuto.

Del 1 de julio al 15 de septiembre:

De siete a trece treinta horas.

Turno segundo:

Del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:
De trece a veintiuna horas un minuto.

Del 1 de julio al 15 de septiembre:

De trece a diecinueve horas treinta minutos.

Los posibles días puente que, de común acuerdo puedan establecerse para el personal de la oficina del Área de Granollers, también serán reallidos 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 recuperarán en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

4. *Operarios del servicio de mantenimiento*

Períodos de nueve días, de los cuales seis son de trabajo y tres de descanso.

Distribución de la jornada anual:

Horas año: Mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos.
Días de trabajo: Doscientos veinte.
Días de descanso: Ciento quince.
Días de vacaciones: Treinta.
Horas por día de trabajo: Ocho horas dieciocho minutos.

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

El personal de este servicio, de acuerdo con lo convenido, efectuará la media hora de descanso por horario continuado, transcurridas las siete horas cuarenta y ocho minutos primeras de la jornada.

5. *Mecánicos y encargado*

Días laborables: Doscientos veintiocho días.

Realizarán los puentes recuperables de las oficinas del Área de Granollers.

Jornada laboral: Ocho horas un minuto.

Horario: Del 1 de enero al 31 de diciembre: De ocho a trece treinta horas y de quince a diecisiete horas treinta y un minutos.

6. *Encargados de mantenimiento*

Período de nueve días, de los cuales seis son de trabajo y tres de descanso.

Distribución de la jornada anual:

Horas año: Mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos.
Días de trabajo: Doscientos veinte.
Días de descanso: Ciento quince.
Días de vacaciones: Treinta.
Horas por día de trabajo: Ocho horas dieciocho minutos.

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

7. *Equipo eléctrico*

Período de seis días, de los cuales cuatro son de trabajo y dos de descanso.

Distribución de la jornada anual:

Horas año: Mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos.
Días de trabajo: Doscientos veinte.
Días de descanso: Ciento quince.
Días de vacaciones: Treinta.

Horas por día de trabajo: Ocho horas dieciocho minutos (distribuidas en jornadas de mañana y tarde).

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

8. *Centro de operaciones*

Períodos de nueve días, de los cuales seis son de trabajo y tres de descanso.

Distribución de la jornada anual:

Horas año: Mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos.
Días de trabajo: Doscientos veinte.
Días de descanso: Ciento quince.
Días de vacaciones: Treinta.
Horas por día de trabajo: Ocho horas dieciocho minutos.

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

9. *Responsables de otros servicios*

Dadas las características del servicio del que responden y siempre dentro del cómputo anual de mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos –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 3

Categorías de ordenanza y calificación de puestos de trabajo

Categorías de ordenanza	Código calificación interior	Puestos de trabajo empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
<i>Personal subalterno</i>		
Limpiador/a.	A	Limpiador/a.
	A	Mozo.
Vigilante.	A	Vigilante.
Portero.	A	Conserje.
	A	Ordenanza.
	B	Encargado bar.
	C	Recepcionista.

Categorías de ordenanza	Código calificación interior	Puestos de trabajo empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)	Categorías de ordenanza	Código calificación interior	Puestos de trabajo empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
Telefonista/a.	B	Telefonista/a.	Jefe zona mantenimiento y/o operación	H	Jefe zona conservación.
Conductor.	C	Conductor.		H	Jefe sección especialistas.
Especialista.	B	Especialista.		I	Jefe sector mantenimiento y/o operación.
<i>Personal administrativo</i>				H	Jefe zona mantenimiento.
Auxiliar administrativo.	A	Auxiliar administrativo.		H	Jefe sector operaciones y cons.
	B	Mecanógrafo/a.		I	Jefe sección mantenimiento.
	B	Grabador/a.		I	Jefe sección operaciones.
Oficial administrativo 2. ^a	B	Oficial administrativo D.	<i>Personal técnico</i>		
	C	Oficial administrativo C.	Subgrupo 1. Técnicos no titulados:		
Oficial administrativo 1. ^a	C	Taquimecanógrafo/a.			Personal Delineación:
	D	Oficial administrativo B.			
	E	Oficial administrativo A.			
	D	Secretario/a.		B	Calculador.
Jefe de Negociado.	F	Jefe Administrativo B.		C	Delineante B.
	G	Jefe Administrativo A.		E	Delineante A.
Jefe de Sección.	G	Jefe de Caja.		G	Delineante Proyectista.
	J	Jefe de Administración Personal.			Personal informática:
	J	Jefe de Compras.		E	Operador/a de ordenador.
	J	Jefe de Control Peaje.		F	Programador/a aplicaciones B.
	H	Jefe de Deuda.		G	Programador/a aplicaciones A.
				H	Programador/a de sistemas.
<i>Personal de explotación</i>				I	Analista de aplicaciones A.
Subgrupo 1. Peaje:				H	Analista de aplicaciones B.
				J	Analista de sistemas A.
Cobrador de peaje.	C	Cobrador de peaje B.		I	Analista de sistemas B.
	C	Cobrador correo banco.		F	Encargado de operación.
	C	Cobrador correo documentos.			Especialidades varias
Cobrador de peaje de 1. ^a	C	Cobrador de peaje A.			
Jefe de Estación de Peaje.	E	Jefe de Estación de Peaje.		E	Técnico especialista C.
Subjefe Servicio Peaje.	H	Subjefe Servicio Peaje.		F	Técnico especialista B.
				G	Analista de gestión B.
Subgrupo 2. Operación/ Mantenimiento:				G	Técnico especialista A.
				D	Auxiliar técnico.
Ayudante.	B	Peón especialista.		F	Subjefe maquinaria peaje.
Ayudante de Oficio.	C	Especialista mantenimiento y/o operación.	Subgrupo 2. Técnicos titulados:		
	C	Operario mantenimiento y operación.	Ayudante Técnico Sanitario.	F	Ayudante Técnico Sanitario.
	C	Mecánico coches.	Ingenieros Técnicos y Aud. Tit.	G	Técnico especialista A.
	C	Operario de oficios B.		F	Técnico especialista B.
	D	Operarios de oficios A.		E	Técnico especialista C.
Oficial de oficio.	D	Jefe equipo operación mantenimiento.	Licenciados e Ingenieros.	I	Jefe Servicio Médico.
	D	Jefe equipo operación mantenimiento.		J	Letrado A.
Encargado.	E	Encargado operación mantenimiento.		G	Letrado B.
	E	Encargado operación mantenimiento.		E	Letrado C.
Coordinador comunicaciones.	E	Coordinador comunicaciones.	Personal superior.	J	Jefe Sección Técnica.
	G	Subjefe zona mantenimiento y/o operación.		K	Jefe servicio, agrupación o departamento.

TABLA SALARIAL 1998

Niveles de retribución

Retribución mensual	Calificación puesto de trabajo	Nivel 1 — Pesetas	Nivel 2 — Pesetas	Nivel 3 — Pesetas	Nivel 4 — Pesetas
SB + CPT	A	94.057	103.460	112.866	122.272
Actividad		7.522	8.275	9.029	9.782
Total anual		2.437.896	2.681.640	2.925.480	3.169.296
SB + CPT	B	102.514	112.866	123.217	133.548
Actividad		8.198	9.029	9.852	10.682
Total anual		2.657.088	2.925.480	3.193.656	3.461.520
SB + CPT	C	122.272	134.498	146.722	158.948
Actividad		9.782	10.754	11.735	12.717
Total anual		3.169.296	3.486.048	3.802.968	4.119.960

Retribución mensual	Calificación puesto de trabajo	Nivel 1 — Pesetas	Nivel 2 — Pesetas	Nivel 3 — Pesetas	Nivel 4 — Pesetas
SB + CPT	D	147.664	162.715	176.812	191.876
Actividad		11.815	13.014	14.141	15.343
Total anual		3.827.496	4.217.496	4.582.872	4.973.256
SB + CPT	E	179.651	197.516	215.380	233.263
Actividad		14.362	15.797	17.228	18.652
Total anual		4.656.312	5.119.512	5.582.592	6.045.960
SB + CPT	F	208.795	229.494	250.183	271.813
Actividad		16.702	18.354	20.013	21.737
Total anual		5.411.928	5.948.352	6.484.704	7.045.200
SB + CPT	G	245.490	269.942	294.391	318.841
Actividad		19.634	21.588	23.536	25.501
Total anual		6.362.976	6.996.720	7.630.248	8.264.208
SB + CPT	H	290.624	319.787	348.950	378.094
Actividad		23.245	25.571	27.911	30.242
Total anual		7.532.856	8.288.592	9.044.664	9.800.064
SB + CPT	I	339.542	373.401	407.255	441.111
Actividad		27.155	29.863	32.568	35.283
Total anual		8.800.728	9.678.336	10.555.752	11.433.456
SB + CPT	J	400.671	441.111	480.628	521.068
Actividad		32.046	35.283	38.436	41.678
Total anual		10.385.208	11.433.456	12.457.536	13.505.904
SB + CPT	K	480.276	517.303	564.330	611.356
Actividad		37.613	41.369	45.136	48.892
Total anual		12.189.336	13.408.128	14.627.184	15.845.952

ANEXO 4

Tabla de horas extraordinarias

Categoría	Precio hora extraordinaria — Pesetas
A-2 Auxiliar administrativo	1.529
A-03 Conserje	1.711
A-0302 Vigilante	1.711
A-6 Limpiador/a	2.047
A-0601 Mozo	2.047
B-01 Grabador/a	2.398
B-04 Oficial administrativo D	2.219
B-05 Encargado bar	2.577
B-06 Calcador	2.185
B-07 Mecanógrafo/a	1.840
B-12 Especialista	1.943
C-0201 Operario mantenimiento	2.888
C-0201 Operario mantenimiento (emergencia)	3.301
C-0202 Mecánico coches	2.881
C-04 Cobrador peaje B	2.389
C-0401 Cobrador peaje A	2.660
C-0403 Cobrador correo documento	2.505
C-05 Recepcionista	2.307
C-06 Operario oficinas B	2.389
C-08 Conductor	2.600
C-11 Oficial administrativo C	2.789
C-12 Taquimecanógrafo/a	2.307
C-13 Delineante B	2.660
D-01 Operario oficinas	2.881
D-0102 Jefe equipo mantenimiento	2.856
D-04 Secretario/a	3.000
D-07 Oficial administrativo B	3.147
E-01 Encargado operarios mantenimiento	3.280
E-01 Encargado oper. mantenimiento (emergencia)	3.749
E-03 Jefe estación	3.417
E-09 Técnico especialista C	3.944
F-03 Técnico especialista B	3.944

ANEXO 5

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 prestación 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. Aun 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 derogada Ordenanza Laboral de la Industria del Transporte, en la que, hasta el momento, está encuadrada la empresa y su personal.

Normas específicas para el personal del Departamento Percepción de Peaje

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

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

Normas específicas para el personal de Comunicaciones

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

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

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 (diligenciación de documentos) motivada por la actividad que desarrolla. Tal labor forma parte de sus obligaciones diarias y no puede ser omitida bajo ningún aspecto.

BANCO DE ESPAÑA

20757 RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 1998, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 31 de agosto al 6 de septiembre de 1998, salvo aviso en contrario.

	Comprador — Pesetas	Vendedor — Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas objeto de cotización por el Banco de España:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	147,49	153,57
Billete pequeño (2)	145,97	153,57
1 marco alemán	82,37	85,77
1 franco francés	24,57	25,58
1 libra esterlina	243,14	253,16
100 liras italianas	8,34	8,68
100 francos belgas y luxemburgueses	399,38	415,85
1 florín holandés	72,99	76,00
1 corona danesa	21,63	22,52
1 libra irlandesa	206,88	215,41
100 escudos portugueses	80,37	83,68
100 dracmas griegas	47,66	49,62
1 dólar canadiense	93,63	97,49
1 franco suizo	99,82	103,94
100 yenes japoneses	102,82	107,06
1 corona sueca	17,98	18,72
1 corona noruega	18,32	19,07
1 marco finlandés	27,06	28,18
1 chelín austriaco	11,71	12,19
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	14,06	15,78

(1) Esta cotización es aplicable a los billetes de 10, 20, 50 y 100 dólares USA.

(2) Aplicable a los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

Madrid, 28 de agosto de 1998.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

UNIVERSIDADES

20758 RESOLUCIÓN de 30 de julio de 1998, de la Universidad de La Laguna, por la que se hace pública la relación de puestos de trabajo del personal laboral de la misma.

Aprobada la relación de puestos de trabajo del personal laboral de esta Universidad, por acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 9 de junio de 1998, y para dar cumplimiento a lo previsto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de octubre de 1990, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio colectivo para el personal laboral de Universidades,

Este Rectorado, en uso de las competencias otorgadas por los Estatutos de la Universidad, aprobado por Decreto 192/1985, de 13 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 16 de octubre, «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias» de 5 de julio), ha resuelto hacer pública la relación de puestos de trabajo del personal laboral que se recoge en el anexo a la presente Resolución.

Los efectos de la presente relación de puestos de trabajo serán de 1 de enero de 1998.

La Laguna, 30 de julio de 1998.—El Rector, Matías López Rodríguez.