

8872

RESOLUCION de 30 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de los acuerdos de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de Trabajo de Grandes Almacenes y sus trabajadores.

Vista la revisión salarial del Convenio Colectivo de Trabajo de Grandes Almacenes y sus trabajadores, de 8 de abril de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 18), que ha sido suscrita por parte de la empresa por ANGED, y por parte de los trabajadores por FASGA, UGT, CC. OO. y FETICO, el día 12 de marzo del presente año, teniendo entrada en esta Dirección el día 28 de marzo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto de la misma al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Texto de revisión del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, en cumplimiento del artículo tercero, párrafo tercero

Artículo 1.º Las condiciones salariales aquí pactadas tendrán efectos desde el día 1 de enero de 1984.

En los artículos o párrafos no revisados se mantendrá lo dispuesto en el vigente Convenio Colectivo, entendiéndose que las citas al momento de la firma del mismo quedan sustituidas por el de la presente revisión.

Art. 2.º Revisión que se introducen:

2.1 En el artículo 28 el porcentaje de incremento de los salarios, en la presente revisión, queda establecido para 1984 en el 8 por 100.

2.2 El artículo 33 queda redactado de la siguiente manera:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de octubre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 7,1 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando 6/5 de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1984). Tal incremento, en su caso, se abonará con efectos de 1 de enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los conceptos previstos en el artículo 29.

La revisión se efectuará igualmente sobre los salarios garantizados, y cualquier referencia en futuros convenios a salarios de 1984 se entenderá que incluye la presente revisión.

2.3 Las cantidades previstas en los artículos 24.3, 37 y 41 se fijan en las siguientes cuantías: 19.500, 1.500, 750 y 18.200, respectivamente.

2.4 Los salarios garantizados del artículo 30 se sustituyen por las siguientes cantidades:

Grupo I: 693.673.
Grupo II: 835.293.
Grupo III: 779.411.
Grupo IV: 826.175.
Grupo V: 875.746.

8873

RESOLUCION de 12 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, C. E. S. A.», y su personal de explotación.

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, C. E. S. A.», y su personal de explotación, recibido en este Ministerio entre los días 13 y 28 de febrero de 1984 el texto del mismo y documentación complementaria, suscrita por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores de la misma el día 9 de febrero de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, C.E.S.A.
Y SU PERSONAL DE EXPLOTACION

CAPITULO I

ARTICULO 1.º OBJETO.

El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas entre AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A. y sus trabajadores incluidos en las categorías profesionales según ANEXO N.º 1.

CAPITULO I

ARTICULO 2.º AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

A) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de explotación de AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A. que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa, y cuya categoría profesional esté incluida entre las que figuran en el Anexo N.º 1. 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.

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

C) Queda exceptuado el personal Directivo, Técnicos Titulados, Jefes de Área, Encargados y sus equivalentes a todos estos por razón de sus funciones.

D) 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, Zaragoza, Alava, La Rioja y Navarra.

E) Cualquier trabajador perteneciente a la plantilla fija de VASCO-ARAGONESA no incluido en el presente Convenio, podrá adherirse a éste en su conjunto, siempre que manifieste su deseo a través de sus representantes legales.

ARTICULO 3.º AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su registro en la Dirección General de Trabajo y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de Enero de 1984.

Su duración se extenderá al 31 de Diciembre de 1984 dándose por prorrogado por años naturales, salvo denuncia por escrito de una de las partes comunicada a la otra con un antelación mínima de dos meses a la fecha de su extinción.

ARTICULO 4.º COMPENSACION Y ABSORCION.

En virtud 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 conllevan en cómputo anual y sumados a los mínimos vigentes, con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejores aquí pactadas. Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieron como mejores pactada o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal, convenio de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

ARTICULO 5.º VINCULACION A LA TOTALIDAD.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobare 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.

ARTICULO 6.º COMISION MIXTA DE INTERPRETACION.

Se crea la Comisión Mixta que se encargará de la interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y cumplimiento de lo convenido y estará formada por:

Por parte de los trabajadores:
D. Juan José Rinaur Landeta
D. Jaime Arias González
D. José M. Benicio Lardén Martínez
D. Javier Martínez García
D. Eduardo Picopeo García

Por parte de la Empresa

D. Manuel Chausa González
D. Juan Antonio Martínez Marqués
D. Iñigo A. Villoria García

En caso de inasistible ausencia de los Costaneros, serán sustituidos por quien determine la Empresa en cuanto a su representación, y en cuanto a los trabajadores, D. Javier Martínez Izaguirre, D. Javier Ortiz de Zárate, D. Mariano Pucharronat Beltran, D. José Luis Navarro Lizalde y D. José Luis Lamata Postigo.

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 presentadas por escrito antes de la finalización de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad del 60% de los votos de cada uno de las representaciones, como mínimo.

CAPÍTULO II**ARTÍCULO 7º. 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 Ley de la Comisión vigente contempla 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.

En aquellos contratos de fijos de plantilla, que la Empresa tiene o tenga establecidos, se respetarán las cláusulas esenciales que en ellos no dan reconocimiento, siempre que en ellas no se contradica alguno de los preceptos pactados en el presente Convenio o en la legislación vigente en materia

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 incorporará, quien se responsabilizará de las consecuencias de su uso indebido.

ARTÍCULO 8º. 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 denominados "Centros de Trabajo" y 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 existir entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

ARTÍCULO 9º. JORNADA, HORARIO Y CICLO DE TRABAJO.**A) JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo efectivo se establece en 1.832 horas para los supuestos de "turno partido", así como para el régimen de "turno continuado".

B) HORARIO DE TRABAJO.

- Personal a "turno partido": El horario de trabajo para el personal de "turno partido" será de 8 horas y 15 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 continuos", será:

Turno A (mañana)	de 6 a 14 horas
Turno B (tarde)	de 14 a 22 horas
Turno C (noche)	de 22 a 6 horas

En circunstancias especiales del servicio, algún día no 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 4 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 4 ocasiones el turno podrá darse por finalizado con una hora de antelación.

C) CICLOS DE TURNOS.

Se confeccionarán los calendarios de trabajo en cada uno de las áreas de producción determinándose los días

rotativos en turnos de mañana, tarde, noche y descansos de forma equitativa y que cumpla con la jornada efectiva de 1.832 horas anuales para 1.984.

Los días resultantes como descanso, que se deducan 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 establecidos requerirá mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cuyo caso se dará prioridad al cambio de un día de descanso por otro, con el fin de respetar al máximo el criterio general de reparto 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 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) PROLONGACION 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 1.832 horas.

En el supuesto de que la prolongación de jornada implicara una jornada efectiva 30 horas continuadas, se aplicará un incentivo equivalente en 1/2 hora de descanso o retribuido, y si se llegara a las horas este incentivo se cifrará en 1 hora.

ARTÍCULO 10º. VACACIONES.

El período de vacaciones será de 30 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 cinco días que comprenden el final de Agosto y principio de Septiembre 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 desea 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.

ARTÍCULO 11º. 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.

ARTÍCULO 12º. 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.- 15 días naturales en los casos de matrimonio.
- 2.- 2 días naturales inmediatamente posteriores al alumbramiento de hijos, que serán 3 si aquellos fueran oficialmente invidiables, que podrán ser prorrogados por otros dos en casos de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- 3.- 4 días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos tanto naturales como políticos, que podrán ser ampliados a seis cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
- 4.- 1 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 social 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 casos y en la forma regulada en la legislación vigente.
- 8.- Los trabajadores 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 madre 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 discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la 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.

ARTICULO 13º. EXCEDENCIA.

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 reintegro antes de la terminación de su excedencia, cesará baja definitiva en la Empresa.

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

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

ARTICULO 14º. EXCEDENCIAS TEMPORALES Y OTRAS SITUACIONES DE BAJA CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Derán lugar a estas situaciones, del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

- a) Nominamiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa si surgen 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 otras para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el término 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 un 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 al número de excedentes no rebasa en total el número de 5, que serán uno por cada Área.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la causa que la determina y obtendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad. El reintegro deberá solicitarse 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 hábiles a partir de la cesación en el Servicio Militar.

ARTICULO 15º. 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 justificativos de dicho desplazamiento y, en el caso de que haya necesidad manifiesta de permitir fiera de casa, se abonará además la cantidad de 1.000 pesetas por mes, en concepto de compensación.

En el concepto de gastos se incluirá el exceso de kilómetros recorridos sobre los habituales, que se abonará a razón de 22 pesetas/km. 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 desplazamientos en dicho número de días no se computarán los de viaje, 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 des-

plazamiento de ida y vuelta entre su Centro de Trabajo habitual y el nuevo, así como los días realizados entre ambos centros de la jornada no efectiva completa, el tiempo invertido en el desplazamiento se computará como de trabajo efectivo.

II. TRASLADOS:

Los traslados se producirán de acuerdo con la Ley.

La Empresa abonará los gastos de viaje al empleado y familiares a su cargo, así como el transporte de muebles y enseres.

CAPITULO III

ARTICULO 16º. RESERVA EN BENEFICIO DE LA SUJETADURA DEL TRABAJO.

Cuando sea necesaria la provisión de reservas, dentro del principio general de igualdad de oportunidades y respeto al de no discriminación, serán obligatorias 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 prioritario la efectiva capacidad y adaptación exigida para el puesto y como otros factores a considerar:
 - La antigüedad.
 - Haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar.
 - La proximidad de la residencia habitual del solicitante respecto de la localización del puesto de trabajo a cubrir.

Los puestos de trabajo de nueva creación se cubrirán en primer lugar con personal de la Empresa que cumpla otros requisitos de trabajo.

En cualquier caso, será regulable mediante un convenio de relación.

ARTICULO 17º. TRÁMITE DE SITUACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

- 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 o 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 Colegios de Personal, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.
- 3) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no reconocida legal o convencionalmente al acceso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
- 4) Si por necesidades permanentes e imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisare destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacer lo por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivado de su categoría profesional y convirtiéndose a los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 18º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales, es función de la Dirección de la Empresa que responderá de su uso ante la Autoridad.

La Empresa adecuará su funcionamiento a los principios de acuerdo con la actividad que debe desarrollar, distribuyendo los cupos de personal necesario en cuantos especialidades sean precisas, así como los escalones jerárquicos dentro de la organización y las diferentes categorías profesionales.

Con absoluta independencia de la categoría profesional, en virtud de la cual se contrató al personal o de la que ostente en la actualidad, la Empresa podrá asignar o adscribir a sus trabajadores en cualesquiera funciones o puestos de trabajo que impliquen una modificación del nivel, siempre dentro de las limitaciones que las leyes y el principio de los derechos que asisten al trabajador.

CAPITULO III. ARTICULO 19º. SALARIO CONVENIO.

En concepto de retribución bruta, al personal comprendido en el Convenio percibirá la cantidad que, para cada nivel dentro de cada categoría, figura en el Anexo núm. 1 y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

Salario Convenio (14 pagas)	Salario Base Compensación puesto de trabajo
--------------------------------	------------------------------------------------

A este retribución se añadirá en cada caso los importes brutos correspondientes a:

- Beneficios
- Antigüedad
- Quebranto de moneda

- Plus presencia
- Plus festivo
- 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 consignará abonado dentro del importe correspondiente a sueldo convenio.

El salario base queda establecido en 34.740 pesetas brutas mensuales.

ARTICULO 202. 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.

Regitrán, en cuanto a las fechas la liquidación de las referidas pagas, -- las siguientes: 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.

ARTICULO 212. PARTICIPACION 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 por la 1.984 la cantidad de 18.802 pesetas que se hará efectiva en paga única antes del día 15 de marzo de cada año.

ARTICULO 222. HORAS EXTRAORDINARIAS.

A título de retribución de las horas excedentes de las jornadas señaladas en el Artículo 30, 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 acuerda, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.858/1.981 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 20 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.

ARTICULO 232. 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 bionios y cinco quinquenios, en los términos establecidos por la vigente Ordenanza Laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio se abonará la cantidad de 1.463 pesetas por cada bionio, comenzando a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bionio.

La precitada cantidad bruta se abonará con 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 O.M. de 20 de Marzo de 1.971, cuya interpretación de acuerdo con la resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 17 de Marzo de 1.981, debe entenderse en el sentido de que a los cuatro años se empezará a percibir dos bionios y de que no se percibirá el primer quinquenio hasta transcurridos nueve años de servicio prestados en la Empresa.

ARTICULO 242. QUEBRANZO DE HORAS.

Los trabajadores incluidos en la categoría de "Cobradoras de Peaje" percibirán un importe de 20 pesetas por hora de trabajo efectivo como compensa-

ción a las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones, al tiempo necesario para prepararas hasta acudir a la cabina, y también del tiempo necesario para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos, al final de sus jornadas.

Sobre este importe de 20 pesetas por hora de trabajo efectivo se abonará la cantidad de 5 pesetas por hora para aquellos trabajadores que desarrollen su servicio en alguna de las estaciones de peaje de Aruta-Norte, Aruta-Sur (vía doble), Altube, Zambrana, Logroño, Alagón-Tauste (vía doble) y Alagón Tronco, de 10 pesetas por hora en el caso de la estación de Peaje de Intercambio de Miranda y de Aruta Tronco.

Estas diferencias se han calculado en función de reanudaciones y tráfico en las distintas estaciones de peaje de la Autopista.

ARTICULO 252. PLUS FESTIVO.

Durante el año 1.984, por este concepto, se abonará la cantidad de 1.527 pesetas/día 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 22 a 6 horas.

ARTICULO 262. PLUS PRESENCIA.

Durante el año 1.984 se abonará la cantidad de 310 pesetas por día de trabajo efectivo y por el concepto de asistencia al trabajo.

ARTICULO 272. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrase al 31 de Diciembre de 1.984 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.983, superior al 9,3% se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente esta circunstancia.

El porcentaje de revisión a efectuar se determinará por la diferencia entre el Índice de Precios registrado a 31 de Diciembre de 1.984 y el 9,3% citado.

ARTICULO 282. PAGO HABERES.

A los efectos de una mayor seguridad, tanto personal como material el 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 correspondencias de la Entidad de Ahorro o Bancarías, de la localidad de su residencia, indique personalmente en el momento de entenderse 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 cantidad de crédito 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 los que podrá reclamar oportunamente.

ARTICULO 292. ASISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO.

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.

CAPITULO IV.

ARTICULO 302. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES.

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% del salario mensual (incluidos plusones) de este Convenio, desde el primer día de hospitalización hasta los tres días siguientes a terminar aquella, 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% las prestaciones de la Seguridad Social.

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% del salario mensual (incluidos plusones) 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.

ARTÍCULO 31º. FONDO SOCIAL.

La aportación de la Empresa al Fondo Social, contemplado en este artículo, será incrementado hasta la cifra de pesetas 18.700.000.

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

ÁREA	Fondo Social
Arete	6.500.000
Zambrana	3.200.000
Legorria	2.700.000
Tudela	3.200.000
Alagón	4.100.000
	18.700.000

Las peticiones de ayuda, con cargo al fondo, deberán presentarse a través del respectivo Delegado de Personal.

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

El otorgamiento de ayudas con cargo al Fondo Social, en cada Área, es competencia de sus Representantes sociales quienes acordarán las normas para administrarlo, dentro de los límites del presente Convenio.

Para la concesión del préstamo solicitado será suficiente la solicitud motivada, en la que deberá indicarse la propuesta de devolución, conforme por los Representantes de los correspondientes Centros de Trabajo y visada por el Representante Social de la Comisión Mixta que corresponda, siempre y cuando se cumplan los requisitos que se establecen en los párrafos siguientes:

A) IMPORTE DEL PRÉSTAMO.

La cuantía de cada préstamo individual será determinada por el conjunto de Delegados de cada Área o Comité de Empresa si lo hubiera. En ningún caso la cuantía por individuo podrá ser superior a pesetas 500.000.

B) REINTEGRO.

La cantidad prestada será reintegrada, como máximo en el plazo de tres años y sin interés alguno, deduciéndose mensualmente el correspondiente importe de la nómina del prestatario.

C) MOTIVOS DE LA SOLICITUD.

El motivo para solicitar esta forma de ayuda deberá ser justificado en base a: enfermedades familiares, desahucio de vivienda, embargo preventivo, accidente, cambio de coche a la fuerza, y otras de urgente necesidad, la cual será juzgada por los Representantes de los trabajadores del correspondiente Centro de Trabajo.

D) CONTROL DEL FONDO SOCIAL.

Se deberá llevar por ambas partes de la Comisión Mixta, un control de todos los préstamos concedidos y los reintegros que mensualmente se vayan efectuando y todo ello con el fin de que no sean superados los topes máximos señalados y al de saber las disposiciones de dicho fondo mensualmente.

ARTÍCULO 32º. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

La Empresa se compromete a concertar, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes que cubre tales contingencias a todo el personal incluido en el presente Convenio. El capital asegurado será de 1.700.000 pesetas con la cobertura de las siguientes prestaciones:

- Fallecimiento: 1.700.000 pesetas (antes de los 70 años).
- Incapacidad total y permanente: 1.700.000 pesetas (antes de los 65 años).
- Fallecimiento por accidente: 3.400.000 pesetas (antes de los 65 años).
- Fallecimiento por accidente de circulación: 5.100.000 pesetas (antes de los 65 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.

ARTÍCULO 33º. TARJETAS DE PEAJE Y BOMBO.

Todos los trabajadores de la Empresa incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a tarjetas 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 D.N.I. 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 personas o vehículos distinto de aquel a cuyo favor esté extendido se considerará como falta muy grave de carácter

laboral, reservándose la Empresa cuantas acciones procedan de este 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 para Autopistas, como primer punto de conexión para futuras acciones.

ARTÍCULO 34º. ECONOMATO.

Todos los empleados de la Empresa incluidos en el presente Convenio y que así lo deseen, podrán hacerse socios de los servicios de un cualquiera de los honorarios 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% de la cuota a cargo de la Empresa.
- 25% de la cuota a cargo del trabajador.

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

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

ARTÍCULO 35º. 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 misma prenda entregada.

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 nº 3.

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.

ARTÍCULO 36º. 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 propias para el desarrollo propio del puesto de trabajo, responsabilizando cada trabajador de la custodia de las mismas, respondiendo de las pérdidas y deterioros anormales que se produzcan.

ARTÍCULO 37º. CONSEJO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Empresa promoverá, con los medios a su cargo, los cursos 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

ARTICULO 32º. REPRESENTACION 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, 48, 19, 23, 31, 35, 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 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 relevados o relevadas de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Así mismo no se computará dentro del máximo legal de horas al 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 los cuales transcurran tales negociaciones y únicamente cuando esta Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Si se 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 en los miembros 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.

ARTICULO 39º. 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 48 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.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA. REMUNERACION, BENEFICIOS ASISTENCIALES Y SEGURIDAD 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; conscientes 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 28 del Real Decreto Ley 17/1-977 de 4 de Marzo del mismo año.

CAPITULO VI

DISPOSICIONES FINALES.

SEGUNDA. CLAUSSULA DE REPERCUSION DE PRECIOS.

La aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se sujeta a la elevación de tarifas, aún 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.

DISPOSICIONES FINALES.

TERCERA. REMISION A LA LEGISLACION VIGENTE.

Para todo lo no pactado o no previsto por el presente Convenio en su conjunto se estará a lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente.

ANEXO - No 1

ANEXO - No 1
(Salario Base + Complemento puesto trabajo)

CATEGORIAS		NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Cobrador	Mensual	75.153	72.147	68.957
	Anual	1.052.147	1.012.058	965.398
Operario Mec.	Mensual	86.004	85.693	79.934
	Anual	1.204.056	1.209.702	1.119.776
Coord. Comunit.	Mensual	85.921	84.385	74.694
	Anual	1.202.894	1.181.390	1.045.114
Almacenero	Mensual	81.839	78.957	-
	Anual	1.145.746	1.105.398	-
Ofic. Adminis.	Mensual	69.026	67.822	-
	Anual	966.164	949.508	-
Aux. Almaceno.	Mensual	66.930	62.135	58.843
	Anual	937.020	869.890	823.802
Dir. Control P.	Mensual	114.913	104.014	-
	Anual	1.608.782	1.456.196	-
Aux. Control P.	Mensual	80.095	77.634	-
	Anual	1.121.130	1.086.876	-

- El personal con antigüedad en la Empresa inferior a un año de prestación de servicios ininterrumpidos, estará incluido en el nivel C, dentro de su categoría.
- 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 Estatuto Personal dentro de cada categoría.
- Las categorías de la presente tabla constituyen a cualesquiera otras existentes.
- Las cantidades expresadas en la presente tabla son importes brutos.

ANEXO - No 2

INDICES DE PUESTOS DE TRABAJO (SIN ANTIGÜEDAD)

CATEGORIAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C	
	Normales	Festivo/Nocturnas	Normales	Festivo/Nocturnas	Normales	Festivo/Nocturnas
Colgador Peaje	1.023	1.110	985	1.070	940	1.020
Operario Mantenimiento	1.164	1.268	2.164	1.264	1.098	1.191
Coordinador Comunit.	1.167	1.267	1.146	1.245	1.017	1.104
Almacenero	1.112	1.208	1.074	1.166	-	-
Oficial Administrativo	941	1.023	925	1.004	-	-
Auxiliar Administrativo	913	991	849	922	805	874
Oficial Control Peaje	1.555	1.685	1.409	1.530	-	-
Auxiliar Control Peaje	1.089	1.182	1.056	1.147	-	-

ANEXO - No 3

GRUPOS DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO	PRENDAS	CANTIDAD	DURACION
Peajista y Correo	Anorak (marrón)	1	2 años
	Calcetines (azul verano) (negros)	4	1 año
Correo	Calcetines (par invierno) (negros)	6	1 año
	Camisas invierno (croma)	2	1 año
	Camisas verano (croma)	3	1 año
	Cinturón (negro)	1	2 años
	Corbata (marrón)	1	1 año
	Ebuleta	según necesidad	
	Traje verano (2 pantalones y 1 chaqueta) (marrón claro)	1	2 años
	Traje invierno (2 pantalones) (marrón oscuro)	1	2 años
	Zapato invierno (negro) (par)	1	1 año
	Zapato verano oscurillos (negro) (par)	1	1 año
	Buena (a petición)	1	1 año
	Jersey (marrón)	1	1 año

PUESTO DE TRABAJO	PRENDAS	CANTIDAD	DURACION
Operarios de Mantenimiento	Traje o buzo de agua (amarillo)	según necesidad	
	Buzo-tela anti-ácido	2	1 año
	Buzo nappal	1	1 año
	Calcetines (par invierno) (negros)	6	1 año
	Calcetines (par verano) (negros)	6	1 año
	Gorro invierno (azul)	1	1 año
	Ahorak (azul)	1	1 año
	Equipo Seguridad nocturna (mangantes de mano, pie y cinturón)	según necesidad	
	Calzado de verano (zapato lora o deportivo)	2	1 año
	Guantas	según necesidad	
	Botas de invierno	1	1 año
	Botas de agua	según necesidad	

8874 RESOLUCION de 10 de noviembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.345 la llave plana, marca «Cahors», referencia 905.225, entrecara 29 milímetros, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», de Vilamallá (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave plana, marca «Cahors», referencia 905.225, entrecara 29 milímetros, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, 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 la llave plana, marca «Cahors», referencia 905.225, entrecara 29 milímetros, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», con domicilio en Vilamallá (Gerona), carretera de Vilamallá a Figueras, kilómetro 1, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave plana de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello alterable, 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. 1.345-10-11-83-1.000 V.»

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 los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 10 de noviembre de 1983.—El Director general.—Por delegación (Orden de 28 de noviembre de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena Álvarez.

8875 RESOLUCION de 10 de noviembre de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.344 la llave plana, marca «Cahors», referencia 905.224, entrecara 28 milímetros, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», de Vilamallá (Gerona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave plana, marca «Cahors», referencia 905.224, entrecara 28 milímetros, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, 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 la llave plana, marca «Cahors», referencia 905.224, entrecara 28 milímetros, fabricada y presentada por la Empresa «Cahors Española, S. A.», con domicilio en Vilamallá (Gerona), carretera de Vilamallá a Figueras, kilómetro 1, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave plana de dichas marca, referencia y medida llevará en 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. 1.344 10-11-83-1.000 V.»

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 los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales uti-

lizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 10 de noviembre de 1983.—El Director general.—Por delegación (Orden de 28 de noviembre de 1983), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena Álvarez.

8876 RESOLUCION de 2 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Adhesión al Convenio Colectivo de Trabajo entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y su personal laboral, suscrito por el Servicio de Defensa contra Plagas e Inspección Fitopatológica y su personal laboral.

Visto el texto del Acuerdo de Adhesión al Convenio Colectivo de Trabajo entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y su personal laboral (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 24 de octubre de 1983), suscrito por las representaciones del Servicio de Defensa contra Plagas e Inspección Fitopatológica y la de su personal laboral con fecha 3 de noviembre de 1983, al que acompaña el informe emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento del artículo 7.º de la Ley 9/1983, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 1983, y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90.2 y 3 y 92.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

8877 RESOLUCION de 2 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Butano, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Butano, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 29 de marzo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 27 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

En Madrid, siendo las trece horas del día veintisiete de marzo de mil novecientos ochenta y cuatro, bajo la presidencia del ilustrísimo señor don Roberto García Calvo, se reúne la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Butano, S. A.», integrada, en sus representaciones Económica y Social, por los señores que al margen se expresan, y una vez finalizadas las negociaciones, ambas representaciones adoptan los siguientes

ACUERDOS

Primero.—Para 1984, y con efectos de 1 de enero de dicho año, se acuerda un incremento proporcional del 6,5 por 100 de los conceptos económicos recogidos en el Convenio Colectivo de 1983.

Segundo.—El Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1984.

Tercero.—Los restantes artículos y disposiciones adicionales y final del anterior Convenio Colectivo regirán durante 1984 en sus propios términos, con excepción del artículo 18 y disposición adicional séptima, que quedan derogados.

Cuarto.—Remitir el acta en que se contienen estos acuerdos a la autoridad laboral competente, para su registro, publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y depósito en el Insti-