

venta al público, que a continuación se expresa, para los libros o material didáctico que se indican en el anexo de esta disposición.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos. Dios guarde a V. I. Madrid, 27 de febrero de 1980.—P. D., el Director general de Enseñanzas Medias, Raúl Vázquez Gómez.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

ANEXO QUE SE CITA

Relación de libros de Formación Profesional, con expresión de Editorial, título, autor, curso y precio máximo de venta

«Editorial Editex»

- 1. Libro del alumno: Contabilidad General. Equipo Pedagógico. 2.º F.P. 2. 500 pesetas. Estadística. Equipo Pedagógico. 2.º F.P. 2. 385 pesetas.

«Editorial Everest»

- 1. Libro del alumno: Seguridad e Higiene en el Trabajo. Eduardo Gil Pérez. 1.º Formación Profesional 2. 172 pesetas. Seguridad e Higiene en el Trabajo. José A. Molina Benito. 2.º F. P. 2. 254 pesetas. Tecnología y Prácticas de Taller de Electrónica. Eliseo Méteos Melón. 1.º F.P. 1. 506 pesetas.

«Editorial Larrauri»

- 1. Libro del alumno: Elementos de Economía. María Jesús Landete. 2.º F.P.I. 349 pesetas. English for communication. Ana María Ibarrondo. 2.º F.P.I. 422 pesetas. Química. José F. Gutiérrez y otro. 2.º F.P. 2. 510 pesetas.

«Editorial Luis Vives»

- 1. Libro del alumno: Ciencias Naturales. María José Gómez Miranda y otro. 3.º Formación Profesional 2. 480 pesetas. More English. Michele Guerrini. 3.º F.P. 2. 380 pesetas.

«Editorial Vicens Vives»

- 1. Libro del alumno: Técnicas de Expresión Gráfica, «Croquis». E.T.P. 1.º F.P.I. 551 pesetas. Tecnología de Delineantes «Tecnos». E.T.P. 1.º F.P.I. 998 pesetas. Tecnología de Delineantes «Matrix». E.T.P. 2.º F.P.I. 653 pesetas.

8133 CORRECCION de errores de la Orden de 20 de diciembre de 1979 por la que se aprueba la transformación y clasificación definitiva de Centros no estatales de Educación General Básica y Preescolar.

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación de la mencionada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 27, de fecha 31 de enero de 1980, páginas 2423 y 2424, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Donde dice:

«Provincia de Vizcaya. Municipio: Santurce. Localidad: Santurce. Denominación: "San José". Domicilio: Avenida de Murrieta, 9. Titular: HH. Carmelitas Teresas de San José. Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación General Básica de dieciséis unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la avenida de Murrieta, 9.»

Debe decir:

«Provincia de Vizcaya. Municipio: Santurce. Localidad: Santurce. Denominación: "San José". Domicilio: Avenida de Murrieta, 9. Titular: HH. Carmelitas Teresas de San José.

Transformación y clasificación definitiva en Centro de Educación General Básica de dieciséis unidades y capacidad para 340 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la avenida de Murrieta, 9.»

MINISTERIO DE TRABAJO

8134 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Vasco Aragonesa, Concesionaria Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Vasco Aragonesa, Concesionaria Española, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 15 de marzo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Vasco Aragonesa, Concesionaria Española, S. A.», que fue suscrito el día 7 de marzo de 1980 por la representación de la Empresa y la representación del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Vasco Aragonesa, Concesionaria Española, S. A.», suscrito el día 7 de marzo de 1980, entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 26 de marzo de 1980—El Director general, José Miguel Prados Terriente

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «VASCO ARAGONESA, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º Objeto.—El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre «Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, S. A.», y sus trabajadores de explotación.

Art. 2.º Ámbitos personal y territorial.—El presente Convenio afectará al personal fijo de explotación de «Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, S. A.», que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa. El personal que preste su servicio 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.

Para el personal contratado bajo la modalidad de «carácter discontinuo», prevenido en el artículo 5.º de 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 desprenda de las condiciones contractuales que, individualmente, se pacten.

Queda exceptuado el personal Directivo, Técnicos titulados, Jefes de Area, Encargados y los asimilados a todos estos por razón de sus funciones.

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, Logroño y Navarra.

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

Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1981, dándose por prorrogado por años naturales, salvo denuncia de una de las partes con antelación mínima de tres meses a la fecha de su extinción.

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

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

Art. 6.º *Comisión Mixta de Interpretación.*—Se crea la Comisión Mixta que se encargará de la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo convenido y estará formada por tres representantes de los trabajadores y tres de la Empresa.

Por parte de la Empresa forman esta Comisión los señores Chausa, Moscoso del Prado y Villoria.

Por parte de los trabajadores forman esta Comisión los señores Cerdán, Ridruejo y Velasco.

En caso de imposible asistencia de los designados, serán sustituidos, por quien designe la Empresa en cuanto a su representación y, en cuanto a los trabajadores, por el señor Barrios o el señor Ochoa en este orden.

La Comisión se reunirá en cualquiera de los locales de la Empresa, cuando sea necesario a petición de tres cualesquiera de sus miembros. 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 de cuatro Vocales, como mínimo. El acta de la reunión se hará llegar al Comité de Dirección de la Empresa.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

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

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

Art. 8.º *Lugar de trabajo.*—La Empresa, por razón de las peculiaridades características del servicio que presta, tiene agrupadas sus instalaciones y dependencias de trabajo en sectores denominados «zonas o centros de trabajo» y que comprenden determinadas y concretas extensiones de autopista.

En consecuencia, cada empleado queda, inicialmente, destinado a una «zona o 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 de la zona o centro de trabajo a la que pertenezca y que oportunamente se le haya comunicado independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

Art. 9.º *Jornada, horario y turnos:*

A) Jornada de trabajo.—Durante el año 1980 la jornada de trabajo efectivo se establece en cuarenta y tres horas semanales para los supuestos de «turno partido» y en 1980 horas anuales para el régimen de «turno continuado». A la vista del calendario laboral, publicado por el Ministerio de Trabajo, cada año la Empresa establecerá el ciclo de los días de trabajo y de descanso.

B) Horario de trabajo.—La cobertura del servicio público que presta «Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Español-

la, S. A.», hace indispensable, en la práctica, la movilidad del horario de trabajo del personal de explotación, por la imposibilidad de programar el trabajo en forma rígida y previamente conocida y porque las afluencias del tráfico varían por múltiples e imprevisibles circunstancias. Por ello la Empresa podrá, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, alterar el orden rotativo de los turnos, siempre con respecto a las normas establecidas en la Legislación Laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorios entre jornadas de trabajo.

El horario de trabajo se comunicará oportunamente a cada empleado, sin más trámite que el preaviso de dos días siempre que ello sea posible. Cuando, por motivos excepcionales, no sea posible tal plazo de preaviso se cubrirá el puesto preferentemente por el «libero» y, si no fuera posible, se procurará un reparto equitativo de los trabajos de emergencia.

El horario general podrá ser variado de acuerdo con la experiencia práctica, tanto en cuanto a la hora de su comienzo como a la de su terminación, solicitando en este caso la pertinente autorización administrativa.

C) Prolongación de jornada.—En aquellos casos en que 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 y sin que esta prolongación de jornada deba exceder de dos horas.

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

Quedan excluidas del periodo de vacaciones las fechas del 23 de diciembre a 7 de enero, la Semana Santa, y los cinco días que comprenden el final de julio y principio de agosto, así como el final de agosto y principio de septiembre.

La Empresa hará lo posible para facilitar a los trabajadores el periodo de vacaciones en la temporada en que, dentro de los límites fijados, cada uno desee disfrutarlo; dando las facilidades que la situación permita y sin perjuicio de que, en el momento de establecer los turnos de trabajo, el responsable de su confección tenga en cuenta la distribución vacacional hecha en el año anterior para asignar a cada trabajador las fechas de su disfrute. El servicio quedará cubierto en todo momento.

Art. 11. *Calendario laboral.*—La Empresa publicará anualmente el calendario laboral de cada centro de trabajo, en el que se incluirán los días festivos de carácter nacional o 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 laboral oficial del Ministerio de Trabajo.

Art. 12. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrá ser prorrogados por otros dos en casos de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
3. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermano, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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 aquella.

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

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

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

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

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

Art. 14. Excedencia especiales.—Dará lugar a la situación de excedencia especial, del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

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

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

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

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

Art. 15. Desplazamiento y traslado del personal:

I. Desplazamientos.—Por necesidades (técnicas, organizativas, etc.) del servicio, la Empresa podrá destinar temporalmente, hasta el límite de un año, a su personal a zonas o centros de trabajo distintos del de su residencia habitual, abonándole los gastos justificados de dicho desplazamiento y, en el caso de que haya necesidad manifiesta de pernoctar fuera de casa, se abonará además la cantidad de 500 pesetas por noche, en concepto de compensación.

En el concepto de gastos se incluirá el exceso de kilómetros realizados sobre los habituales, que se abonarán a razón de 13 pesetas por kilómetro. Este precio se revisará en el caso de aumento de los precios de carburantes en más de un 10 por 100. Si dicho desplazamiento fuera por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendría derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento; en dichos mínimos de días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán también a cargo de la Empresa.

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.

Art. 16. Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo. Las vacantes, cuando su provisión sea necesaria, se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Como regla general se recurrirá al personal de la Empresa.

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

— La antigüedad.

— Haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar.

Los puestos de trabajo de nueva creación se cubrirán mediante contratación exterior o con personal de la Empresa que ocupe otro puesto de trabajo.

En cualquier caso será requisito previo un examen de selección.

Art. 17. Trabajos de superior e inferior categoría:

1. El trabajador que, con aprobación expresa de la Dirección, realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o en su caso de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

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

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

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 18. Salario convenio.—En concepto de retribución bruta, el personal comprendido en el Convenio percibirá mensualmente la cantidad que, para cada categoría, figura en el anexo número 2 y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Participación en beneficios.
- Complemento puesto de trabajo.
- Antigüedad.
- Quebranto de moneda.
- Plus presencia.
- Cualquier otro plus o prima que en el futuro pueda establecerse, siempre que junto a los demás conceptos no supere la cantidad mensual asignada.

Este salario supone, por parte de los trabajadores, la obtención de unos niveles normales de productividad, y son exigibles a cambio del mismo. Cuando no se alcancen estos niveles, la Empresa descontará el plus de presencia a aquellos trabajadores que, por razones imputables a ellos mismos, no los hayan alcanzado.

El salario base queda establecido en 22.000 pesetas brutas mensuales.

Art. 19. Gratificaciones reglamentarias.—Al personal que legalmente corresponda, le será abonadas dos gratificaciones extraordinarias, concretamente en los meses de julio y diciembre.

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

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

Regirán, 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 periodo de permanencia en el Servicio Militar, en las situaciones de excedencia, en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria.

Art. 20. Participación en beneficios.—A todos los trabajadores, afectos al presente Convenio, mensualmente se les abonará, por el concepto de participación en beneficios, la cantidad de 1.042 pesetas. A partir de 1981 se establece una paga única por este concepto de participación de beneficios que será abonada por parte de la Empresa antes del día 15 de marzo de cada año.

No se computará a efectos de participación en beneficios las excedencias voluntarias, los permisos sin sueldo, las ausencias injustificadas y los periodos de baja por incapacidad laboral transitoria.

Art. 21. Horas extraordinarias.—A título de retribución de las horas excedentes de las jornadas señaladas en el artículo 9.º, se estará a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. Antigüedad.—Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente, como máximo, en dos bienios y cinco quinquenios, en los términos establecidos por la vigente Ordenanza Laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio se abonará la cantidad de 1.100 pesetas por cada bienio, comenzando a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio.

Art. 23. Quebranto de moneda.—Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores de Peaje» percibirán un importe de 15 pesetas por hora de trabajo efectivo como compensación a las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones, al tiempo necesario para prepararse hasta acudir a la cabina, y también del tiempo preciso para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos, al final de sus jornadas.

Art. 24. Plus festivo.—Durante el año 1980, por comienzo de turno continuo en alguno de los 14 días festivos del calendario laboral anual, se abonará la cantidad de 1.000 pesetas por día.

Art. 25. Plus presencia.—Durante el año 1980 se abonará la cantidad de 50 pesetas por día por el concepto de asistencia al trabajo.

Art. 26. Pago de haberes.—A 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 Banca que, de la localidad de su residencia, indique personalmente; en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha señalada para la percepción de las gratificaciones.

CAPITULO IV

Temas sociales

Art. 27. *Asistencia a consultorio médico.*—Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante oficial visado por el facultativo del mencionado Organismo.

Art. 28. *Enfermedades y accidentes.*—Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario mensual de este Convenio, desde el primer día de hospitalización hasta los tres días siguientes, a terminar aquella, siempre que durante éstos continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

En casos excepcionales, a juicio de la Dirección de la Empresa, se complementarán igualmente hasta el 100 por 100 las prestaciones de la Seguridad Social.

La Empresa establecerá a su cargo los medios adecuados para que sus trabajadores sean reconocidos médicamente, al menos, una vez al año.

Art. 29. *Fondo social.*—Al objeto de constituir un fondo social para préstamo de ayuda del personal incluido en el Convenio y familia, la Empresa aportará una cantidad de cuatro millones de pesetas, dejando la administración de dicho fondo a la representación social de la Comisión Mixta.

La aplicación de este fondo social se realizará de acuerdo con el Reglamento que regulará su funcionamiento. Redactará este Reglamento la Comisión Mixta.

Art. 30. *Aval de préstamos.*—La Empresa podrá avalar a sus empleados ante cualquier Entidad oficial de crédito, hasta una cantidad equivalente a la mitad del salario anual que el trabajador perciba en el momento de solicitar el aval.

El importe total de avales prestados al personal incluido en este Convenio por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de veinte millones de pesetas. En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

La garantía que se requerirá para la prestación del aval será a cargo del prestatario y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público, a favor de la Empresa, para el caso de que el prestatario no hiciera frente a las obligaciones contraídas ante la Entidad de crédito.

Art. 31. *Seguro de vida y accidentes.*—La Empresa se compromete a concertar, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes que cubra tales contingencias a todo el personal incluido en el presente Convenio. El capital asegurado será de 1.000.000 de pesetas, con la cobertura de las siguientes prestaciones:

— Fallecimiento, 1.000.000 de pesetas (antes de los setenta años).

— Incapacidad total y permanente, 1.000.000 de pesetas (antes de los sesenta y cinco años).

— Fallecimiento por accidente, 2.000.000 de pesetas (antes de los sesenta y cinco años).

— Fallecimiento por accidente de circulación, 3.000.000 de pesetas (antes de los sesenta y cinco años).

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

Art. 32. *Tarjetas de peaje y bonos.*—Todos los trabajadores de la Empresa incluidos en el presente Convenio, tendrán derecho a disponer de cincuenta pases anuales y con carácter gratuito para la utilización de la autopista.

Los que no hayan sido utilizados al término del año natural, serán cancelados. Estos pases habrán de ser nominativos y se autenticarán con la exhibición del documento nacional de identidad cada vez que se haga uso de ellos.

La utilización de los pases citados se efectuará de acuerdo con las normas actualmente vigentes y el incumplimiento de las mismas supondrá la anulación de los pases gratuitos.

En caso de extinción de la relación laboral, los pases no utilizados deberán entregarse a la Empresa, previamente al cobro de la liquidación salarial correspondiente.

Además y cuando, por razones de incorporación al trabajo, utilice la autopista cualquier trabajador acogido a este Convenio, el peaje será gratuito para aquellos recorridos comprendidos entre el domicilio habitual y el lugar donde desarrolle sus funciones laborales. La Empresa dictará las normas oportunas a tal fin.

Art. 33. *Prendas de trabajo.*—Son prendas de trabajo aquellas que el productor debe 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.

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 que se apruebe por la Comisión Mixta.

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

Con la 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 periodo marcado en la tabla pactada.

Art. 34. *Material y herramientas:*

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

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

CAPITULO V

Representación de los trabajadores en el seno de la Empresa

Art. 35. *Comité de Convenio.*—Se crea un Comité formado por un representante de cada una de las provincias en que existan centros de trabajo. Este representante será elegido por y entre los miembros de los respectivos Comités de Empresa y Delegados de personal, cuya función será la redacción, discusión y firma del Convenio subsiguiente.

Art. 36. *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 su celebración al Jefe de Personal, con cuarenta y ocho horas de antelación mínima.

A las mencionadas asambleas podrá asistir, únicamente, personal perteneciente a la plantilla de la Empresa.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Primera. *Productividad, reducción de absentismo y paz social.*—Se declaran, como objetivos comunes, la necesidad de mantener sus relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterio, 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 en la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios.

Aun cuando la función principal queda definida, ello no implica que exista, dentro de la jornada diaria, una saturación del tiempo de servicio, por lo que, sin desatender las labores propias de cualquier categoría profesional, el empleado se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse al buen estado y orden del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc.

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.

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

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

Tercera. 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 1

Anexo a Convenio Colectivo. Definición de categorías

1. *Cobrador de peaje.*—Es el empleado dedicado a la recaudación del importe del peaje y/o a su transporte, custodia y recuento, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido.

Para efectuar dicha misión deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere a cuestiones documentales como al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria adecuada a tal fin, incluyendo los dispositivos que contienen las vías y las operaciones de control que deban efectuarse.

El Cobrador de peaje, actuará bien en estaciones en que se requiera el trabajo de un solo Cobrador, o en aquellas en que sea preciso el trabajo de varios, prestando sus servicios en estaciones con cualquier sistema de peaje, en la entrada y/o salida de vehículos, con procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesarias para que los elementos contenidos, tanto en las vías como en la estación, presten su función correctamente. Es decir, todo aquello que deba realizarse, ya sea en las vías, en la explanada de la estación o en el propio edificio de la misma, encaminado a conseguir un perfecto servicio.

A título orientativo, por ser las más usuales, se citan: Encendido y apagado del alumbrado de la estación y sus anexos, cambio de cofres en las vías automáticas, colocación de señales y entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas, cambio de dispositivos de tráfico cuando a ello sea requerido o sea necesario para el buen funcionamiento de la estación o de la circulación en la autopista, comunicaciones, etc.

Forma, además, parte de su función el trato adecuado con el usuario de la autopista, al que deberá presentarse con la máxima pulcritud, aseo y corrección, dando las informaciones que sean requeridas y que se refieran a las necesidades que sobre circulación por la autopista pueda tener el usuario, así como atender las reclamaciones que puedan presentarse, ya sea resolviéndolas verbalmente, o bien facilitándole el libro de reclamaciones, de acuerdo con el procedimiento establecido.

2. **Cobrador de peaje de primera.**—Realizará habitualmente todas las funciones propias del Cobrador de peaje y sustituirá, en caso de ausencia y sólo cuando sea necesario, a los Jefes de estación en todas aquellas situaciones de carácter general que incidan sobre el funcionamiento de la estación, o grupo de estaciones fijadas por la Empresa.

Con carácter primordial se citan las siguientes:

- Distribución del tráfico y del personal según incidencias (fuera de cuadrantes).
- Resolver los problemas relativos a los cambios de moneda en las estaciones a él asignadas, bien con los fondos que le han sido facilitados a tal efecto, o bien recurriendo a su superior inmediato en caso de agotarse aquéllos.
- En casos de emergencia; organización del tráfico en cuanto a apertura o cierre de vías y señalización correspondiente.
- Consultar al personal superior en casos anormales o no previsibles.

Estará obligado a comunicar, a la mayor brevedad posible, cualquier anomalía detectada en la maquinaria de peaje, en las instalaciones de la autopista o en su funcionamiento.

Deberá ejecutar también cualquier función que, aun no descrita, sea necesaria para el buen servicio, como son las propias del Cobrador de peaje de primera en caso de ausencia de éste y cuando no pueda comunicarse con sus superiores.

La calidad, el rendimiento y los conocimientos demostrados en su trabajo con grado superior a lo normal serán aspectos

esenciales a considerar, en su conjunto, para posibles ascensos a categoría superior.

3. **Operario de mantenimiento.**—Es el trabajador que, con dominio de un oficio y en posesión de permiso de conducir de clase «C», realiza con preferencia las labores propias de su oficio específico, además de las inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus instalaciones. La preferencia en sus actividades será establecida por su superior correspondiente.

Se clasifican en Oficiales de primera, segunda y tercera, según el grado de conocimiento de su oficio, experiencia acreditada y calidad y rendimiento en los trabajos ejecutados.

Entre sus principales cometidos se destacan:

1.º Mantenimiento, conservación, reparación, limpieza y pintura de la autopista, instalaciones, maquinaria y vehículos, dependencias y cuanto se relaciona con la autopista, utilizando las máquinas y elementos necesarios.

2.º Intervención activa en labores conducentes a prevenir, atajar o eliminar las consecuencias de cualquier tipo de siniestros.

3.º Señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieran.

4.º Asistencia que pueda precisar el usuario o su vehículo de acuerdo con las normas establecidas por la Empresa.

5.º Retirada de la nieve y rociado de fundentes utilizando la maquinaria adecuada cuando las necesidades lo exijan.

La calidad, el rendimiento y los conocimientos demostrados en su trabajo con grado superior a lo normal serán aspectos esenciales a considerar, en su conjunto, para posibles ascensos a categoría superior.

4. **Auxiliar administrativo.**—Esta es una posición administrativa básica que se encuentra en una gran variedad de departamentos. Requiere una experiencia administrativa ligera que implica el conocimiento de las rutinas y habilidades básicas.

El trabajo incluye el manejo de una gran diversidad de detalles administrativos, tales como archivo y clasificación de documentos del departamento, mecanografía de escritos, copias, fichas y otros documentos que se le entreguen, etc.

Puede también implicar el empleo de máquinas de calcular y máquinas de copiar; la recepción de llamadas telefónicas, distribución de correo y recepción de visitas y otras actividades similares asociadas con este trabajo.

Requiere completa educación básica de gramática, aritmética comercial, seguida de uno o dos años de experiencia administrativa general (empleando equipos de oficina estándar, tales como máquinas de escribir, máquinas calculadoras, etc.). Se requiere cortesía y tacto en el trato con personas.

5. **Oficial administrativo de segunda.**—Dentro del personal administrativo, pertenecen a esta categoría aquellos empleados que, subordinados a sus respectivos superiores y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, además de las funciones propias del Auxiliar administrativo, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, como pueden ser:

- Clasificación de correspondencia.
- Liquidaciones.
- Cálculos varios.
- Resúmenes.
- Estadísticas y cuadros.

Y cualesquiera otras funciones de similar importancia.

ANEXO 2

Tabla salarial bruta. Año 1980

Categorías	(1) Remuneración mensual	(2) Beneficios mensual	(3) Antigüedad	(4) Quebranto moneda	(5) Plus festivo	(6) Horas extras pactadas	(7) Plus presencia	(8) Total bruto anual
Cobradores de peaje 1. ^a	45.535	1.042	1.100	2.550	750	2.886	1.062	752.370
Cobradores de peaje	42.250	1.042	1.100	2.550	750	2.883	1.062	703.944
Operarios mantenimiento 1. ^a	53.250	1.042	1.100	—	750	3.363	1.062	835.504
Operarios mantenimiento 2. ^a	51.821	1.042	1.100	—	750	3.274	1.062	814.430
Operarios mantenimiento 3. ^a	50.250	1.042	1.100	—	750	3.177	1.062	791.272
Coordinadores comunicación 1. ^a	50.893	1.042	1.100	—	750	3.217	1.062	800.754
Coordinadores comunicación 2. ^a	46.964	1.042	1.100	—	750	2.974	1.062	742.832
Almaceneros	52.678	1.042	1.100	—	—	—	1.062	778.140
Oficial 2. ^a administrativo	44.535	1.042	1.100	—	—	—	1.062	684.138
Auxiliar administrativo	39.535	1.042	1.100	—	—	—	1.062	594.138
Oficial 2. ^a control peaje	67.982	1.042	1.100	—	—	—	1.062	992.396
Auxiliar control peaje	50.893	1.042	1.100	—	—	—	1.062	753.150

(1) Catorce pagas.
 (2) Doce pagas.
 (3) Catorce pagas, supuesto antigüedad mínima dos años.
 (4) Supuestas 2.940 horas de trabajo efectivo y 15 pesetas-hora 1/12 (2.040 x 15).
 (5) Supuesto trabajo efectivo durante nueve fiestas anuales 1/12 (1.000 x 9).

(6) Supuestas 60 horas extra anuales pactadas 1/12 $\frac{14}{14}$ Remuneración mensual + antigüedad $\times 1,75 \times 60$

(7) Supuestos 255 días de trabajo efectivo 1/12 (255 x 50).