

Ambas partes acuerdan aceptar y elevar los anexos que contienen las condiciones pactadas entre las representaciones de Empresas y trabajadores a la Dirección General de Trabajo para su homologación pertinente, si procediese, así como a los efectos de registro en dicha entidad.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se levantó la sesión siendo las catorce horas del día de la fecha indicada, de lo cual como Secretario doy fe.

Presidente: Don Fernando López García.  
Secretario: Don Indalecio San Valentín Rincón.  
Empresas: Presidente de ASEFA, don Juan Giralt Tovar; SAETA, don Manuel Viñuela Díez; FAMSA, don Antonio Merino Gómez.

Trabajadores: Presidente de ASATA, don Jesús Bea Martín.  
Personal de vuelo: Don Francisco Díez Fernández, don José María Díaz Baena. Personal de tierra: Don Francisco Laguna Gómez y don Rafael Laguna Pérez. Vocales: Don Antonio Palacios Otero y don José Palacios Molina.

### ANEXO CONVENIO 1983

#### Tabla salarial

Salarios en vigor desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1983 (10 por 100)

Categorías	Mensual	Remuneración total anual
<b>Personal de vuelo:</b>		
Piloto ... ..	39.930	559.020
<b>Personal de tierra:</b>		
Titulado Superior ... ..	50.473	706.629
Titulado Superior (media jornada) ...	22.397	313.559
Titulado de grado medio ... ..	42.408	593.716
<b>Especialistas Aeronáuticos:</b>		
Maestro Jefe de Taller y Entrenamiento de Aeronaves ... ..	42.217	591.036
Maestro de Taller y Entrenamiento de Aeronaves ... ..	39.925	558.958
Jefe de Sección ... ..	37.635	526.895
Jefe de Equipo o Mecánico Conductor ... ..	35.550	497.697
Oficial de 1.ª o Mecánico Conductor ...	35.550	497.697
Oficial de 2.ª o Mecánico Conductor ...	33.396	467.544
Oficial de 3.ª o Mecánico Conductor ...	33.396	467.544
Ayudante ... ..	12.919	180.873
Aprendiz de 14 a 18 años ... ..	20.416	285.824
<b>Administrativos:</b>		
Jefe Administrativo de primera ... ..	35.572	498.005
Jefe Administrativo de segunda ... ..	34.304	480.264
Jefe Administrativo de tercera ... ..	34.079	477.107
Oficial de primera ... ..	33.943	475.198
Oficial de segunda ... ..	33.396	467.544
Auxiliar ... ..	32.160	450.240
Aspirante ... ..	20.416	285.824
Recepcionista, Telefonista ... ..	33.396	467.544
<b>Profesionales de Oficio:</b>		
Almacenero Jefe ... ..	33.396	467.544
Almacenero ... ..	33.396	467.544
Conductor ... ..	33.396	467.544
<b>Operarios:</b>		
Capataz ... ..	33.396	467.544
Peón ... ..	33.396	467.544
Pinche de 14 a 18 años ... ..	12.919	180.873
Pinche de 16 a 18 años ... ..	20.416	285.824
<b>Subalternos:</b>		
Conserje ... ..	33.396	467.544
Ordenanza ... ..	33.396	467.544
Guarda y Vigilante ... ..	33.396	467.544
Botones de 14 a 18 años ... ..	12.919	180.873
Botones de 16 a 18 años ... ..	20.416	285.824
Limpiadora ... ..	33.396	467.544

	Pesetas diarias	Pesetas al mes
Salario mínimo interprofesional ... ..	1.072	32.160

#### Primas de producción

Importe de las primas de producción del 1 de enero al 31 de diciembre de 1983

Categorías	Pesetas — 10 por 100
<b>Pilotos:</b>	
Abonado (fertilización) (pesetas kilo/litro) ... ..	0,847
Restantes tratamientos agrícolas (ptas. kilo/litro). Tratamientos bajos volúmenes y U. L. V. (pesetas hectárea) ... ..	1,815
26,62	
<b>Importe horas de vuelo:</b>	
Vigilancia, prevención y lucha contra incendios forestales. Luchas contra heladas y tratamientos varios que hayan de ser medidos por tiempo:	
Aeronaves de 0 a 500 kg/l (pesetas hora) ... ..	2,783
Aeronaves de 501 a 1.000 kg/l (pesetas hora) ... ..	3,315
Aeronaves de más de 1.000 kg/l (pesetas hora) ...	3,448

#### Mecánicos:

El 13 por 100 de las cantidades recibidas por los Pilotos. El artículo 59, párrafo 2.º, de la Ordenanza Laboral será aplicable a las horas extraordinarias que realicen los Mecánicos.

#### Dietas

Categorías	Pesetas diarias — 10 por 100
A) Personal de vuelo ... ..	1,936
B) Personal de tierra:	
Técnicos de grado superior ... ..	3,146
Técnicos de grado medio ... ..	1,936
Jefe de primera Administrativo ... ..	1,936
Maestro Jefe de Taller ... ..	1,936
Maestro de Taller ... ..	1,936
Jefe de Sección ... ..	1,833
Técnico no titulado ... ..	1,833
Resto de Personal ... ..	1,833

Cláusula final.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1983 y tendrá como máximo un año de vigencia.

### 13369

RESOLUCION de 11 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Autopistas Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, S. A.».

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Autopistas Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, S. A.», recibido en este Ministerio el día 29 de marzo de 1983, suscrito por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores de la misma el día 21 de marzo de 1983, 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, 11 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA

CONCESIONARIA ESPAÑOLA S.A.

CAPITULO 10ARTICULO 10.- 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 Nº 1.

ARTICULO 20.- 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 Nº 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", prevenido 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 desprenda 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 Area, Encargados y los 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 este en su conjunto, siempre que manifieste su deseo a través de sus representantes legales.

ARTICULO 30.- AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su registro en la Dirección General de Trabajo y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 10 de Enero de 1983.

Su duración se extenderá al 31 de Diciembre de 1983 dándose por prorrogado por años naturales, salvo denuncia por escrito de una de las partes comunicada a la otra con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su extinción.

ARTICULO 40.- COMPENSACION Y ABSORCION.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual y sumados a los mínimos vigentes, con anterioridad a dichas disposiciones, superan al nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas. Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran como mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 280 como Clausula de Revisión Salarial pactada.

ARTICULO 50.- VINCULACION 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 quedará sin efecto, debiéndose considerar la totalidad de su contenido.

ARTICULO 60.- 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. José Luis Lamata Postigo  
D. Javier Martínez García  
D. José Ma. I. Laorden Martínez  
D. Jesús Sangros Latorre  
D. Juan José Miñaur Landeta

Por parte de la Empresa

D. Manuel Chausa González  
D. José Ignacio Moscoso del Prado  
D. Iñigo A. Villoria García

En caso de imposible asistencia de los designados, serán sustituidos por quien determine la Empresa en cuanto a su representación, y en cuanto a los trabajadores, por D. Exuperancio Culebras Moreno, D. José Luis Navarro Lizaldre, D. Anastasio Ramos Lancho, D. Jaime Arias González y D. Javier Martínez Izaguirre.

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 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 del 60% de los vocales de cada una de las representaciones, como mínimo.

CAPITULO 20.: CONDICIONES DE TRABAJOARTICULO 70.- REGIMEN DE CONTRATACION.

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.- Tiempo parcial.

En aquellos contratos de fijos de plantilla, que la Empresa tiene o tenga establecidos, se respetarán las cláusulas peculiares que en ellos puedan recogerse, siempre que en ellas no se contradiga alguno de los preceptos pactados en el presente Convenio o en la Legislación vigente en general.

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

ARTICULO 80.- 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 mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

ARTICULO 90.- JORNADA, HORARIO Y CICLOS DE TRABAJO.A) JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo efectivo se establece en 41 horas semanales para los supuestos de "turno partido" y en 1.880 horas anuales 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 diarias y 9 horas un día a la semana, considerándose como días de descanso semanal los sábados y domingos.

- Personal a "turno continuado": El horario del personal que realiza su cometido en "turnos continuados", será:  
 Turno A ..... de 6 a 14 horas  
 Turno B ..... de 14 a 22 horas  
 Turno C ..... de 22 a 6 horas

En circunstancias especiales del servicio, algún turno podrá ser retrasado en su hora de entrada y, por lo tanto, con la misma proporción en la hora de salida. Estas modificaciones en el horario no superaran 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 ciclos de turnos de trabajo en cada una de las Areas de Mantenimiento determinándose, por tanto, los periodos rotativos de días de trabajo y descanso de forma que se cumpla la jornada efectiva de trabajo de 1.880 horas anuales. Los días resultantes como de descanso, que se deduzcan del ciclo que se establezca, serán compensatorios del descanso semanal reglamentario y de las fiestas no recuperables en el año.

Cualquier variación en los ciclos establecidos requerirá mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cuyo caso se dará prioridad al cambio de un día de desanso -- por otro, con el fin de respetar al máximo el criterio general compartido de restricción de horas extraordinarias.

**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 y sin que esta prolongación de jornada pueda exceder de 2 horas, a no ser que se dé alguna de las circunstancias previstas en el Apartado 3 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la prolongación de jornada implique como trabajo efectivo 10 horas continuadas, se aplicará un incentivo consistente en 1/2 hora de descanso o retribuida, y si se llegara a 12 horas este incentivo se cifrará en 1 hora.

**ARTICULO 100.- VACACIONES.**

El periodo 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 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, salvo en aquellos casos en que el servicio lo permita.

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.

**ARTICULO 101.- 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.

**ARTICULO 12.- LICENCIAS.**

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

- 1) 15 días naturales en los casos de matrimonio.
- 2) 2 días por alumbramiento de hijos, que podrán ser prorrogados por otros dos en casos de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- 3) 2 días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos tanto naturales como políticos, que podrá ampliarse a cuatro 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 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, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- 9) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. En el caso de menores, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

**ARTICULO 130.- 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 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.

**ARTICULO 140.- EXCEDENCIAS ESPECIALES.**

Dará lugar a la situación de excedencia especial, del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

- a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente.
- b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.
- c) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo de duración de éste.

1) Excepcionalmente los trabajadores fijos con más de tres años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar, antes del día 1 de Diciembre de 1.983, la excedencia voluntaria por plazo de un año que empezará a contar como máximo antes del 15 de Diciembre de este mismo año. Durante esta excedencia conservará el trabajador su derecho al puesto de trabajo, si bien quedará limitada esta posibilidad a que el número de excedentes no rebase en total el número de 2 Cobradores y otros 2 trabajadores de las restantes categorías del personal incluido en Convenio. Tampoco podrá rebasarse el límite de un trabajador excedentes por Área.

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

#### ARTICULO 150.- 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 1.000 ptas. 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 19,00 ptas./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 desplazamiento; en dicho mínimo 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 desplazamiento de ida y vuelta entre su Centro de Trabajo habitual y el nuevo, así como los kms. realizados entre ambos centros. Si la jornada no fuese 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.

#### ARTICULO 160.- PROVISION DE VACANTES Y NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO.

Las vacantes, cuando su provisión sea necesaria, se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

- Como regla general y bajo el principio de igualdad de oportunidades, se recurrirá al personal de la Empresa.
- Se tendrá en cuenta, con carácter primordial la acreditada capacidad y titulación exigida para el puesto y como otros factores a considerar:
  - La antigüedad.
  - Haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar.

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

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

#### ARTICULO 170.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.

- El trabajador que, con aprobación expresa de la Dirección realice funciones de categoría superior a la 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.
- 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 categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándole a los representantes legales de los trabajadores.

#### ARTICULO 180.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

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

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

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 sean exigidos por necesidades del servicio, sin otras limitaciones que las legales y sin perjuicio de los derechos que asistan al trabajador.

#### CAPITULO 3o.

#### ARTICULO 190.- SALARIO CONVENIO.

En concepto de retribución bruta, el personal comprendido en el Convenio percibirá la cantidad que, para cada nivel dentro de cada categoría, figura en el Anexo nº 1 y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

Sueldo Convenio (14 pagas)	Salario Base Complemento puesto de trabajo
-------------------------------	---

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

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

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

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

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

El salario base que da establecido en 32.600,- ptas. brutas mensuales.

#### ARTICULO 200.- GRATIFICACIONES REGIAMENTARIAS.

Al personal que legalmente correspondan, 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 periodo que comprende el primer semestre natural del año, y la de NAVIDAD al segundo.

Regirán, en cuanto a las fechas de liquidación de las referidas pagas, las 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.

**ARTICULO 219.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.**

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.

A todos los trabajadores afectos al presente Convenio, se les abonará para 1.983 la cantidad de 17.409 Ptas. 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 99, 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 precias por puntas extraordinarias de trabajo, que le sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites máximos legales establecidos.

La representación de los trabajadores y de la Empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1858/1981 de 20 de Agosto, que dada la naturaleza de la actividad del sector, todas las horas extraordinarias que se realicen en la Autopista poseen las características estructurales que se definen en el artículo 22 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 239.- ANTIGUEDAD.**

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

Durante la vigencia del presente Convenio se abonará la cantidad de 1.355 ptas. por cada bienio, comenzando a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio.

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 bienios y de que no se percibirá el primer quinquenio hasta transcurridos nueve años de servicio prestados en la Empresa.

**ARTICULO 240.- QUEBRANTO DE MONEDA.**

Los trabajadores incluidos en la categoría de "Cobradoras de Peaje" percibirán un importe de 25 ptas. por hora de trabajo efectivo como compensación a las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones, al tiempo necesario para prepararse hasta acudir a la cabina, y también del tiempo preciso para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos, al final de sus jornadas.

Sobre este importe de 25 ptas. por hora de trabajo efectivo se abonará la cantidad de 5 ptas. por hora para aquellos trabajadores que desarrollen su servicio en alguna de las estaciones de peaje de Arca Norte, Arca Sur (vía doble), Alube, Zambrana, Logroño, Alagón-Tauca (vía doble) y Alagón Tronco y de 10 ptas. por hora en el caso de la estación de peaje de Arca Tronco y de Intercambiador de Miranda.

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

**ARTICULO 252.- PLUS FESTIVO.**

Durante el año 1.983, por este concepto, se abonará la cantidad de 1.416 ptas./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 269.- PLUS PRESENCIA.**

Durante el año 1.983 se abonará la cantidad de 285 ptas. por día de trabajo efectivo y por el concepto de asistencia al trabajo.

**ARTICULO 270.- 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 corresponsalias 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.

El trabajador una vez que le sea abonada la paga correspondiente en la entidad 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 las que podrá reclamar oportunamente.

**ARTICULO 269.- CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.**

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el I.N.E., registrara al 30 de Septiembre de 1.983 un incremento, respecto al 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.983 y para llevarlo a cabo se aplicará la tabla siguientes:

CATEGORIAS	BANDA SALARIAL DE REFERENCIA %	Incremento del I.P.C. al 30-09-83									
		9,75	9,50	9,75	10	10,25	10,50	10,75	11	12	
ALMACENADOR A	9,75	0,265	0,327	0,791	1,055	1,318	1,582	1,846	2,110	2,374	
COBRADOR A	9,75	0,265	0,327	0,791	1,055	1,318	1,582	1,846	2,110	2,374	
OPERARIO A	9,75	0,265	0,327	0,791	1,055	1,318	1,582	1,846	2,110	2,374	
COORDINADOR A	9,75	0,265	0,327	0,791	1,055	1,318	1,582	1,846	2,110	2,374	
AUX. ARTIVO C	9,95	0,275	0,340	0,824	1,110	1,374	1,648	1,922	2,196	2,470	
OF. C. PEAJE A	11,24	0,511	0,622	0,932	1,243	1,554	1,865	2,176	2,486	2,797	
OF. C. PEAJE B	11,24	0,511	0,622	0,932	1,243	1,554	1,865	2,176	2,486	2,797	
AUX. C. PEAJE A Y B	11,24	0,511	0,622	0,932	1,243	1,554	1,865	2,176	2,486	2,797	
ALMACENADOR A	11,24	0,511	0,622	0,932	1,243	1,554	1,865	2,176	2,486	2,797	
OF. ARTIVO A Y B	11,24	0,511	0,622	0,932	1,243	1,554	1,865	2,176	2,486	2,797	
AUX. ARTIVO A Y B	11,24	0,511	0,622	0,932	1,243	1,554	1,865	2,176	2,486	2,797	
COBRADOR A	11,24	0,511	0,622	0,932	1,243	1,554	1,865	2,176	2,486	2,797	
OPERARIO A Y B	11,24	0,511	0,622	0,932	1,243	1,554	1,865	2,176	2,486	2,797	
COORDINADOR A Y B	11,24	0,511	0,622	0,932	1,243	1,554	1,865	2,176	2,486	2,797	
COBRADOR B	12,24	0,544	0,659	1,035	1,378	1,722	2,067	2,411	2,756	3,101	

La revisión, en el caso de incremento del I.P.C. no contemplados en la tabla, se calculará por interpolación.

Si el incremento del IPC a 30-09-83 fuera superior al 12% la revisión se efectuaría como si se tratase del 12%.

El porcentaje de revisión resultante se aplicará por igual a todos los conceptos retributivos.

**CAPITULO 40.**

**ARTICULO 290.- 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.

**ARTICULO 309 - 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 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 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.

#### ARTICULO 319.- FONDO SOCIAL.

La aportación de la Empresa al Fondo Social, contemplado en este artículo, será incrementada hasta la cifra de Pesetas 13.700.000,-

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

AREA	FONDO SOCIAL
Arete	4.000.000,-
Zambrana	2.500.000,-
Logroño	2.000.000,-
Tudela	2.300.000,-
Alagón	2.900.000,-
	13.700.000,-

Las peticiones de ayuda con cargo al fondo, deberán proponerse 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 Area, es competencia de sus Representantes sociales quienes acordaran 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, conformada 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 PRESTAMO.

La cuantía de cada préstamo individual será determinada por el conjunto de Delegados de cada Area ó Comité de Empresa si lo hubiere. En ningún caso la cuantía por individuo podrá ser superior a Ptas. 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, u 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 el de saber las disposiciones de dicho fondo mensualmente.

#### ARTICULO 320.- 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 1.500.000 Ptas. con la cobertura de las siguientes prestaciones:

- Fallecimiento: 1.500.000 Ptas. (antes de los 70 años).
- Incapacidad total y permanente: 1.500.000 Ptas. (antes de los 65 años).
- Fallecimiento por accidente: 3.000.000 Ptas. (antes de los 65 años).
- Fallecimiento por accidente de circulación: 4.500.000 Ptas. (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.

#### ARTICULO 330.- TARJETAS DE PEAJE Y BONOS.

Todos los trabajadores de la Empresa incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a tarjeta de peaje que les permita la utilización gratuita de la Autopista, en los siguientes términos:

- 1) La tarjeta de peaje para vehículos ligeros, será nominativa e intransferible, figurando en ella el número del 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 persona o vehículo distinto de aquel a cuyo favor esté extendida se considerará como falta muy grave de carácter laboral, reservándose la Empresa cuantas acciones puedan de ello derivarse.
- 3) En caso de pérdida o extravío de la tarjeta, así como de cambio de vehículo, el titular deberá comunicarlo a la Empresa de inmediato por escrito.
- 4) En el supuesto de la extinción de la relación laboral el trabajador deberá entregar su tarjeta, al tiempo de firmar la liquidación de haberes.
- 5) El personal eventual será dotado de pases exentos para la utilización, gratuita de la Autopista, en cuanto lo requiera la prestación de su trabajo.
- 6) La Empresa, así como la representación de los trabajadores, procurarán conseguir, a nivel de otras Empresas de la misma actividad, la concesión de pases exentos por Autopistas, como primer punto de conexión para futuras acciones.

#### ARTICULO 340.- 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 economatos que viene 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, dirigirá a la Dirección de Personal de la Empresa, la solicitud de asociación al economato que deseen, a lo que deberán acompañar las condiciones concretas de asociación, y la autorización individual para que les pueda ser retenida de la nómina la cuota correspondiente al trabajador.

#### ARTICULO 350.- 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 aprobada y que se acompaña como ANEXO Nº3.

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 periodo 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.

#### ARTICULO 360.- 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.

#### ARTICULO 370.- CURSILLO DE FORMACION PROFESIONAL.

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

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

#### CAPITULO 50.

#### ARTICULO 380.- 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, 18, 19, 23, 31, 36, 38, 41, 44 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y demás que las leyes vigentes puedan reconocerles.

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

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

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

#### ARTICULO 390.- 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: PRODUCTIVIDAD, REDUCCION 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; consciente de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad de la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios.

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

Asimismo la parte social durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a no ejercitar el derecho de huelga, como forma de resolver los conflictos derivados de la aplicación de este Convenio y ello entendido según la doctrina creada por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de Abril de 1.981 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 8º del Real Decreto Ley 17/1.977 de 4 de Marzo del mismo año.

##### SEGUNDA. CLAUSULA DE REPERCUSION DE PRECIOS.

La aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se supedita 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, creativamente, haya podido pactarse en este Convenio Colectivo.

##### 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

#### SUELDO CONVENIO (14 pagas)

(Salario Base + Complemento puesto trabajo)

CATEGORIAS		NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Cobrador	Mensual	68.646	66.043	62.909
	Anual	961.044	924.672	880.726
Operario Mantenimiento	Mensual	78.693	78.405	73.119
	Anual	1.101.702	1.097.670	1.023.666
Coord. Comunicaciones	Mensual	78.616	77.194	68.221
	Anual	1.100.624	1.080.716	955.094
Almacenero	Mensual	74.837	72.168	-
	Anual	1.047.718	1.010.952	-
Oficial Administrativo	Mensual	62.973	61.858	-
	Anual	881.622	866.012	-
Auxiliar Administrat.	Mensual	61.032	56.592	53.544
	Anual	854.440	792.288	749.616
Oficial Control Peaje	Mensual	105.461	95.569	-
	Anual	1.476.454	1.335.166	-
Auxiliar Control Peaje	Mensual	73.222	70.943	-
	Anual	1.025.108	993.202	-

- 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 distinto personal dentro de cada categoría.
- Las categorías de la presente tabla sustituyen a cualesquiera otras existentes.
- Las cantidades que figuran en la presente tabla son importes brutos.

## ANEXO No 2

**IMPORTE BRUTOS HORAS EXTRAORDINARIAS**  
(sin antigüedad)

CATEGORIAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C	
	Normales	Festivas/Nocturnas	Normales	Festivas/Nocturnas	Normales	Festivas/Nocturnas
COBRADOR	911	989	877	952	836	908
OPERARIO MANTENIMIENTO	1.042	1.131	1.038	1.127	969	1.052
COORDINADOR COMUNICACIONES	1.041	1.130	1.022	1.110	905	983
ALMACENERO	991	1.076	957	1.039	-	-
OFICIAL ADMINISTRATIVO	837	909	822	895	-	-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	812	881	754	818	714	775
OFICIAL CONTROL PEAJE	1.390	1.510	1.259	1.367	-	-
AUXILIAR CONTROL PEAJE	970	1.054	941	1.021	-	-

## ANEXO No 3

## EQUIPOS DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO	PRENDAS	CANTIDAD	DURACION	
Peajista y Correo	Anorak	1	2 años	
	Calcetines (par verano)	3	1 año	
	Calcetines (par invierno)	4	1 año	
	Camisas invierno	2	1 año	
	Camisas verano	3	1 año	
	Cinturón	1	2 años	
	Corbatas	1	1 año	
	Emblema	según necesidad		
	Traje verano (2 pantalones)	1	2 años	
	Traje invierno (2 pantalones)	1	2 años	
	Zapato invierno	1	1 año	
	Zapatos verano o sandalias (par)	1	1 año	
	Boina (a petición)	1	1 año	
	Jersey	1	1 año	
	Operarios de Mantenimiento	Traje de agua	según necesidad	
		Buzo tela	2	1 año
		Buzo nappel	1	1 año
Calcetines (par invierno)		6	1 año	
Calcetines (par verano)		6	1 año	
Boinas invierno (par)		1	1 año	
Anorak		1	1 año	
Equipos Seguridad nocturna (manguitos de mano, pie y cinturón)		según necesidad		
Calzado verano: Sandalias (opcional)		2	1 año	
Zapato lona		según necesidad		
Guantes		1	1 año	
Botas cuero		1	1 año	
Botas agua	según necesidad			
Almaceneros	Anorak	1	1 año	
	Bata	1	1 año	
	Anagrama	1	1 año	
	Botas invierno	1	1 año	

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**13370** *CORRECCION de erratas de la Orden de 15 de abril de 1983 por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el seguro de helada, pedrisco, viento y/o lluvia en hortalizas (experimental), comprendido en el Plan de Seguros Agrarios Combinados de 1983.*

Padecidos errores en la inserción de la mencionada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 98, de

fecha 25 de abril de 1983, páginas 11539 y 11540, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el apartado segundo, donde dice: «Zonas I, II y II; Tomate y pimiento», debe decir: «Zonas I, II y III: Tomate y pimiento».

En el apartado octavo, última línea, donde dice: «... en las Organizaciones Profesionales Agrarias y Cámaras», debe decir: «... en las Organizaciones Profesionales Agrarias y Cámaras Agrarias».

**13371**

*RESOLUCION de 11 de marzo de 1983, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se concede la homologación a la estructura de protección marca «Esmoca», modelo P-1579-RM, tipo bastidor con techo, válida para los tractores que se citan.*

A solicitud de «Esmoca, S. A.», y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979,

Uno. Esta Dirección General amplía y actualiza la homologación a la estructura de protección marca «Esmoca», modelo P-1579-RM, tipo bastidor con techo, válida para los tractores:

Marca «Same». Modelo Minitaurus 60. 4RM. Versión (4RM, aleta alta).

Marca «Same». Modelo Minitaurus 60. 4RM/V. Versión (4RM/V, aleta alta).

Marca «Same». Modelo Minitaurus 60. 2RM/V. Versión (2RM/V, aleta alta).

Marca «Same». Modelo Cóndor 55.4RM. Versión (4RM, aleta alta).

Marca «Same». Modelo Cóndor 55.4RM/V. Versión (4RM, V, aleta alta).

Marca «Same». Modelo Cóndor 55.2RM/V. Versión (2RM/V, aleta alta).

Marca «Same». Modelo Minitauro 60. 4RM. Versión (4RM, aleta alta).

Marca «Same». Modelo Cóndor 55 Synchron. 4RM/V. Versión (4RM/V, aleta alta).

Dos. El número de homologación asignado a la estructura es EP1/8015.a(8)

Tres. Las pruebas de resistencia han sido realizadas, según el Código OCDE método dinámico, por la Estación de Mecánica Agrícola, que ha efectuado asimismo las verificaciones preceptivas.

Cuatro. Cualquier modificación de las características de la estructura en cuestión o de aquellas de los tractores citados que influyesen en los ensayos, así como cualquier ampliación del ámbito de validez de la presente homologación para otros tractores, sólo podrá realizarse con sujeción a lo preceptuado, al respecto, en la Orden ministerial mencionada.

Madrid, 11 de marzo de 1983.—El Director general, por delegación, el Subdirector general de la Producción Vegetal, José Puerta Romero.

**13372**

*RESOLUCION de 23 de marzo de 1983, del Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza, por la que se aprueba el Plan de Conservación de Suelos de la finca «La Camperana» del término municipal de Mula en la provincia de Murcia.*

A instancia del propietario de la finca «La Camperana» del término municipal de Mula (Murcia), se ha incoado expediente en el que se ha justificado con los correspondientes informes técnicos que en la misma concurren circunstancias que aconsejan la realización de obras, plantaciones y labores necesarias para la conservación del suelo agrícola y a tal fin se ha tramitado por la Sección de Conservación de Suelos un Plan, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de 20 de julio de 1955, al que ha dado su conformidad el interesado. Las obras incluidas en el Plan cumplen lo dispuesto en los artículos 2.º y 3.º del Decreto de 12 de julio de 1962.

En consecuencia, este Instituto Nacional para la Conservación de la Naturaleza ha acordado:

Primero.—Queda aprobado el Plan de Conservación del Suelo Agrícola de la citada finca de una extensión de 198,5918 hectáreas de las cuales 159,9329 hectáreas corresponden a la zona de obras.

Segundo.—El presupuesto es de 3.453.203 pesetas, de las que 1.973.360 pesetas serán subvencionadas y las restantes 1.479.843 pesetas a cargo del propietario.

Tercero.—De acuerdo con la legislación vigente este Instituto dictará las disposiciones necesarias para la realización y mantenimiento de las obras y trabajos incluidos en el referido Plan de Conservación de Suelos, así como para adaptarlo en su ejecución a las características del terreno y a la explotación de la finca