

Categorías	Cantidad anual
No cualificados:	
Conserje Mayor	30.683
Conserje	29.058
Portero	25.144
Ordenanza	25.144
Limpiadora	24.161

9953 *RESOLUCION de 31 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para el año 1987 del Convenio Colectivo de la Empresa «Alianza Editorial, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Alianza Editorial, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de enero de 1987, de una parte, por los representantes de la Empresa en la Comisión Mixta Paritaria, y de otra, por los representantes de los trabajadores en la citada Comisión, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Alianza Editorial, Sociedad Anónima», en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 31 de marzo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

TEXTO DE LA REVISIÓN DEL CONVENIO PARA 1987

1.º *Revisión salarial para 1987.*—Como consecuencia de haberse prorrogado el IV Convenio de Empresa, de conformidad con el artículo 5, y una vez conocido el Índice de Precios al Consumo (IPC), que para el año 1986 ha sido del 8,3 por 100, los representantes de los trabajadores y de la Empresa acuerdan:

Art. 36. *Plus de distancia.*—La Empresa hará efectivo, mensualmente, el pago de un plus de distancia a los trabajadores de las dependencias del centro de trabajo de Torrejón de Ardoz, o de cualquier otro centro que pueda establecerse en el futuro en la provincia de Madrid a similar distancia y dependencia de la sede central, en la cuantía de 731 pesetas por día efectivo de trabajo.

Dicha cantidad se abonará al mes siguiente de su devengo y será revisada de conformidad con el artículo 5 de este Convenio.

Art. 38. *Suplidos.*—La Empresa abonará en el mes de octubre de 1987 una cantidad neta de 22.000 pesetas en concepto de suplido por gastos de Formación Profesional.

Dicha cantidad será revisada de conformidad con el artículo 5 de este Convenio.

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES 1987

Coeficiente	Salario base	Plus lineal	Plus Convenio	Incentivos	Totales
1,16	32.514	21.666	20.077	12.135	86.392
1,22	34.196	21.666	20.279	12.135	88.276
1,47	41.204	21.666	21.117	12.135	96.122
1,70	47.650	21.666	21.883	12.135	103.334
1,90	53.256	21.666	22.562	12.135	109.619
2,40	67.271	21.666	24.242	12.135	125.314
2,60	72.877	21.666	24.925	12.135	131.603
2,80	78.483	21.666	25.582	12.135	137.866
3,00	84.089	21.666	26.250	12.135	144.140
3,10	86.892	21.666	26.584	12.135	147.277
3,90	109.315	21.666	29.273	12.135	172.389

2.º *Calendario laboral y jornada de trabajo para 1987.*—Una vez estudiado por ambas partes el calendario laboral para 1987, y de conformidad con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, esta Comisión Mixta Paritaria acuerda lo siguiente:

Art. 28. *Jornada de trabajo.*—El horario de trabajo para 1987, salvo las modificaciones a título individual por necesidades de servicio, queda establecido como sigue:

	De lunes a viernes	Sábados
Entrada	8 h.	8 h.
Salida	15 h.	13 h.

Cada sábado librará el 50 por 100 de la plantilla; con este fin la plantilla se divide en dos grupos, «A» y «B».

Los sábados que debe trabajar cada grupo son los siguientes:

	Grupo «A»	Grupo «B»
Enero	10-24	17-31
Febrero	7-21	14-28
Marzo	7	14
Octubre	3-24	17-31
Noviembre	14-21	14-28
Diciembre	12	19

El Departamento de Personal publicará en el tablón de anuncios la lista con el personal que integra cada grupo.

Se considerarán puentes los días 2 y 5 de enero, 20 de marzo, 19 de junio y 7 de diciembre. De estos cinco puentes sólo se podrán disfrutar dos, a elección del personal, salvo en los casos de necesidad de servicio.

Art. 30. *Vacaciones Semana Santa.*—Los días 13, 14 y 15 de abril se considerarán vacaciones de Semana Santa. Por necesidades de servicio estos días se podrán sustituir por los días 20, 21 y 22 de abril.

Art. 32. *Calendario.*—Regirá el calendario laboral oficial de 1987 en cuanto a festividades.

9954 *RESOLUCION de 31 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de diciembre de 1986, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 31 de marzo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «AUTOPISTAS, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA», 1987-1988

Artículo 1.º *Ambitos personal y territorial.*—El presente Convenio afectará, con exclusión del personal directivo, al personal fijo de «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», que actualmente tenga suscrito contrato laboral con la Empresa.

Para el personal contratado bajo la modalidad de «fijo de trabajo discontinuo», prevenido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y que, por sus especiales características de servicio difiere del resto del personal en sus condicionamientos contractuales, regirán las cláusulas del presente Convenio, con excepción de los artículos 8, 9, 10, 11 y 12.

A las contrataciones que pudieran ser necesarias por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada a que se refiere el artículo 15, b), del Estatuto de los Trabajadores (generalmente en las épocas de Semana Santa y verano) les serán de aplicación las cláusulas del presente Convenio, con excepción de las señaladas con los números 8, 10, 12, 22, 27, 28 y 29, que se excluyen por sí mismas, en razón de la característica de la contratación.

El Convenio regirá en todas las zonas o Centros de trabajo de la Empresa, que son los siguientes: Oficina de Madrid; Centro 0: Oficina de Barcelona; Centro 1: A-19, del punto kilométrico 10 al punto kilométrico 27; Centro 2: A-17, del punto kilométrico 5,5 al punto kilométrico 20, y de la A-7, del punto kilométrico 135,5 al punto kilométrico 109; Centro 3: A-7, del punto kilométrico 113 al punto kilométrico 68,5; Centro 4: A-7, del punto kilométrico 74,5 al punto kilométrico 33; Centro 5: A-7, del punto kilométrico 42 al punto kilométrico 0; Centro 6: A-2, del punto kilométrico 10 al punto kilométrico 15,5, y de la A-7, del punto kilométrico 135,5 al punto kilométrico 202; Centro 7: A-7, del punto kilométrico 199 al punto kilométrico 236,5; Centro 8: A-7, del punto kilométrico 227 al punto kilométrico 258,5; Centro A: A-2, del punto kilométrico 233,6 al punto kilométrico 199; Centro B: A-2, del punto kilométrico 199 al punto kilométrico 151; Centro C: A-2, del punto kilométrico 151 al punto kilométrico 91; Centro D: A-2, del punto kilométrico 91 al punto kilométrico 18,126, correspondientes a las provincias de Madrid, Barcelona, Gerona, Tarragona, Lérida, Huesca y Zaragoza.

Art. 2.º *Vigencia*.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1987, y regirá hasta el 31 de diciembre de 1988, prorrogándose, tácitamente, de año en año si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses a la expiración del periodo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Compensación y absorción*.—Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en las disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del Convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiera algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas. Esta valoración será efectuada por la Comisión Paritaria.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad*.—En el supuesto de que alguno de los pactos del presente Convenio quedase sin efecto como consecuencia de lo que se previene en el número 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores se deberá reconsiderar la totalidad de su contenido.

Art. 5.º *Comisión Paritaria*.—De conformidad con el artículo 85.2, d), del Estatuto de los Trabajadores, las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este Convenio serán resueltas por una Comisión, que se constituirá por los señores:

En representación de los trabajadores:

Don Luis Chacón Antón.
Don José Antonio Portero Fabregat.
Don Juan Francisco Prieto Díez.
Don Francisco Javier Nogueira Aliaga.
Don Juan Ramón Miguel Cecilia.
Don Jaime Arcaróns Ibáñez.

En representación de la Dirección:

Don Francisco Bru Bonet.
Don Francisco Casanellas Esteller.
Don José María Fabregat Sagarra.

Bajo la presidencia que proceda, fijándose, a efectos de notificación, el domicilio de la Sociedad en plaza Gala Placidia, números 1 y 3, de Barcelona.

Art. 6.º *Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo*.—Las vacantes cuya provisión sea necesaria y los nuevos puestos de trabajo se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Como regla general, se recurrirá al personal de la Empresa.
2. Se tendrá en cuenta, además de la acreditada capacidad para el puesto, los siguientes factores:

- Haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar.
- El contenido de la hoja de servicios.
- La antigüedad.

La provisión de puestos de trabajo que requieran determinados conocimientos técnicos, elevado grado de confianza, exijan aptitud de mando u otras características peculiares será de libre designación de la Empresa.

Art. 7.º *Trabajos de superior o inferior categoría y movilidad funcional*.—Se estará a lo que dispongan los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Art. 8.º *Jornada laboral y calendario de fiestas*.—La jornada laboral para 1987 y 1988 se establece, en cómputo anual, de la siguiente manera:

- Personal del Centro de trabajo o (oficina de Barcelona):

1.826 horas 27 minutos anuales, con las concesiones que se especifican en el artículo 30, distribuidas en la forma que se detalla en el anexo 1.

- Personal de los Centros de trabajo 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, A, B, C, D y oficina de Madrid:

1.826 horas 27 minutos, en cómputo anual, distribuidas en la forma que se especifica para cada servicio o Departamento en el anexo 2.

El calendario de días festivos, que comprende doce fiestas nacionales y dos locales, se desarrollará de acuerdo con lo que determine la Administración correspondiente.

Art. 9.º *Vacaciones*.—Con carácter general, el periodo de vacaciones será de treinta días naturales, conforme dispone el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el artículo 2.º, 1, de la Ley 4/1983).

La realización de los periodos vacacionales se efectuará de la siguiente forma:

Oficinas de Barcelona, Madrid, Granollers y Lérida: De común acuerdo con la Empresa, según establece el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores:

Operaciones:

Departamento de Percepción de Peaje: Para 1987 se distribuirán en diez turnos de treinta días, que no comprenderán los meses de febrero y noviembre.

Durante 1987, y con plazo máximo hasta el día 10 de octubre, una Comisión constituida por:

Don José María Fabregat Sagarra y don Francisco Bru Bonet, en representación de la Dirección; don Juan Martínez Abengochecha y don Edmundo Martínez Lacárcel, en representación del Departamento de Percepción de Peaje; don Rafael Castillo Lara y don José Mas Claramont, en representación del personal cobrador del ciclo regular, y don José Miguel Camacho y don Luis Muñoz Pi, en representación del personal cobrador del ciclo discontinuo, iniciará y finalizará un estudio tendente a posibilitar la reducción a ocho turnos de vacaciones (de marzo a octubre incluidos) los actualmente establecidos, de manera que, sin constituir mayor coste homogéneo que el actual, pueda llevarse a la práctica en 1988 y sucesivos.

Del resultado del mencionado estudio se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

Centro de Comunicaciones y Reparación de Maquinaria de Peaje: Para el personal del Centro de Comunicaciones y el de Mantenimiento de Maquinaria de Peaje, las vacaciones se distribuirán de forma que puedan efectuarse a lo largo de todo el año y sin excepción de periodo mensual alguno.

Servicio de Mantenimiento: Efectuará el periodo de vacaciones fraccionado en dos periodos, uno de los cuales podrá coincidir con cualquiera de los turnos que se establezcan en los meses de verano, si bien dentro del orden de rotación que se establezca de común acuerdo con el responsable del servicio.

El resto del personal no recogido en los supuestos precedentes lo efectuará, asimismo, de común acuerdo con la Empresa, según establece el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Horario flexible*.—Para la oficina de Barcelona (Centro 0), y durante la vigencia del presente Convenio, regirá la siguiente modalidad horaria:

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

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

De trece quince a quince treinta horas, flexible.
Pausa de una hora no computable.
De quince treinta a diecisiete quince, cerrado (obligada presencia).

De diecisiete quince a diecinueve quince, flexible.

Del 1 de julio al 15 de septiembre, coincidiendo con el horario de verano, deberá observarse lo siguiente:

De siete cuarenta y cinco a ocho cuarenta y cinco horas, flexible.

De ocho cuarenta y cinco a catorce horas, cerrado (obligada presencia).

De catorce a quince quince horas, flexible.

Se entenderá que las horas de inicio y término de jornada que figuran en el control horario han sido registradas inmediatamente antes o después del inicio o terminación del trabajo, respectivamente, de conformidad con lo que establece el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Es de hacer constar que la inobservancia de las horas de obligada presencia serán deducidas automáticamente de los devengos correspondientes al periodo en que se haya producido la ausencia, independientemente de lo que se derive del incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Tales ausencias no son susceptibles de recuperación dentro del régimen de horario flexible, y sólo podrán quedar justificadas por la baja del seguro de enfermedad o accidente y por visita médica debidamente justificada, sin perjuicio de lo que determine el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Con referencia a la factibilidad del horario flexible es de hacer constar las excepciones que deberán contemplarse en aquellos puestos en que su gestión se apoya en características cuya peculiaridad en cuanto a asistencia, desplazamiento y responsabilidad son difíciles de adaptar a normas de cierta rigidez.

Se conviene especialmente que la falta muy grave de simulación de presencia marcando la ficha de otro empleado se sancionará siempre con el máximo rigor.

Art. 11. *Turnos fraccionados.*—Vista la poca practicabilidad de turnos de las características mencionadas en el Convenio de 1980-1981 y anteriores, es aconsejable dejar sin efecto su vigencia, con la particularidad de mantenerlos en aquellos mínimos casos en que se estén desarrollando, conservando las condiciones económicas que como consecuencia se han derivado.

En la medida que puedan desaparecer las circunstancias que justifican actualmente la práctica de turnos fraccionados, se establecerán, de común acuerdo, las condiciones que regulasen la nueva situación.

Art. 12. *Premio asiduidad.*—Los trabajadores que se hayan distinguido por su puntualidad y asistencia al trabajo, se harán merecedores a tres días de permiso remunerado.

No tendrán derecho a este premio los trabajadores que hayan tenido 20 faltas de puntualidad al año o un número inferior a ellas cuya suma en tiempo rebase veinticuatro horas. Independientemente de la puntualidad, cualquier disminución del total anual de horas, que no sea por ninguno de los motivos mencionados en este artículo, privará automáticamente del derecho al premio de asiduidad.

En la oficina de Barcelona (Centro de trabajo 0) seguirán vigentes las veinte horas que, como tolerancia de horario flexible se establecieron en su día. Cualquier superación de las veinte horas en negativo, por razones no previstas en el presente artículo, significará la pérdida del derecho al premio.

Como norma general se entenderá falta de puntualidad el retraso en la asistencia al lugar de trabajo por un tiempo no superior a sesenta minutos contados desde el inicio de la hora de obligada presencia tanto por la mañana como por la tarde para la oficina de Barcelona y de dos horas desde el momento de la incorporación al trabajo para el personal de la División Operaciones. En este sentido y tanto para el personal de la oficina de Barcelona como para el personal de otros servicios, el tiempo perdido por faltas de puntualidad no se imputará en ningún caso al premio de asiduidad, quedando sujeto a la correspondiente deducción económica, si bien conservando su carácter de falta de puntualidad, por lo que, y en tanto éstas no rebasen los topes máximos indicados (20 faltas de puntualidad o un tiempo inferior a los que rebasen veinticuatro horas) no operará sobre el cálculo del cómputo anual horario. Rebasados los tiempos entendidos como faltas de puntualidad se considerará inasistencia al trabajo a todos los efectos.

Las tolerancias mencionadas, lo serán sin menoscabo de lo que establece el artículo 54.2. a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este premio se concederá en función de las ausencias del año anterior, por ello, una vez merecido, no influirán en su aplicación las ausencias observadas en el año de disfrute, las consecuencias de las cuales recaerán en el año próximo.

El no disfrute del premio por parte del trabajador durante el periodo anual que corresponda, se entenderá como renuncia al mismo, sin que quepa posponerlo a los años posteriores ni acumularlo a los sucesivos que pueda merecer, ni compensarlo económicamente.

Todo trabajador vendrá obligado a utilizar previamente el premio de asiduidad, caso de haberlo merecido, para disfrutar de permisos no previstos legalmente.

En principio, el momento de disfrute del premio, bien en su totalidad, o por fracciones, queda a libre arbitrio del trabajador, si

bien su concesión en fechas que pudieran determinar un abandono importante del servicio quedará, en cada caso concreto, sometido a la decisión de Personal, previo informe del jefe responsable correspondiente. Igual criterio se seguirá en los casos en que se interese su acumulación al periodo de vacaciones reglamentario.

La mínima fracción de tiempo concedible en concepto de premio de asiduidad se establece en una hora.

Para la concesión de este premio se adoptará un criterio uniforme en toda la Empresa.

El trabajador deberá comunicar, salvo casos excepcionales, con antelación suficiente las fechas en que desea hacer uso del premio merecido, debiendo recibir respuesta de la Dirección de Personal y Asuntos Generales, como máximo quince días después de la fecha de solicitud.

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

Dado que el derecho al premio se refiere al año natural anterior al de su concesión, el periodo para disfrutar del mismo se establece entre el día 1 de febrero al 31 de enero de los años siguientes.

Durante el mes de enero de cada año, la Empresa comunicará a su personal quiénes son los que no tengan derecho al disfrute de este premio.

Las ausencias debidamente justificadas señaladas en la Ley, el disfrute de los días del premio de asiduidad y la enfermedad o accidente, no serán causa de pérdida del premio de asiduidad, debiendo en este último caso presentarse la baja oficial correspondiente.

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias.*—A todo trabajador que por derecho le corresponda, se le abonará a lo largo del año natural de prestación de servicios, cuatro gratificaciones extraordinarias en las siguientes fechas:

Segunda decena de marzo: Una gratificación que sustituye, comprende y compensa, tanto en su cuantía como en su concepto, la denominada paga de beneficios, en el bien entendido que cualquier ampliación que, por imperio de la Ley, pudiera aparecer en lo sucesivo relativa al concepto de paga de beneficios o denominación asimilable, se entenderá sujeta a las normas del artículo 3.º del Convenio (devengo anual).

Primera quincena de junio: (Devengo semestral).

Segunda quincena de septiembre: (Devengo anual).

Segunda quincena de diciembre: (Devengo semestral).

El importe de cada una de las cuatro gratificaciones mencionadas, será el resultado de la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad de salario base, calificación de puesto de trabajo, actividad, antigüedad, así como el complemento personal, en su caso, y el complemento de puesto de trabajo para aquellos con los que así se hubiese convenido.

Las gratificaciones extraordinarias serán, en cuanto a su cuantía, proporcionales al tiempo trabajado, liquidadas por el procedimiento que establece la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera.

Art. 14. *Régimen Económico.*—Al personal que le sea de aplicación el presente Convenio, se le incrementará su retribución con efectos 1 de enero de 1987 en un 5 por 100 (Índice de Precios al Consumo previsto oficialmente por el Gobierno como base para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 1987) más 1,25 puntos sobre las percepciones establecidas a 31 de diciembre de 1986 y en cada una de las dieciséis pagas que constituyen la retribución anual por los conceptos de salario base, calificación de puesto de trabajo y actividad existentes en dicha fecha. El concepto complemento de puesto de trabajo, únicamente se verá aumentado por el porcentaje dicho en aquellos casos en que, por razones contractuales en Convenios anteriores se les venía aplicando. El mismo incremento experimentarán los demás conceptos a los que se venía aplicando hasta la fecha.

Para 1988 y con efectos de 1 de enero de este año, las retribuciones contenidas en los conceptos mencionados, se verán incrementadas en el porcentaje que represente el Índice de Precios al Consumo previsto oficialmente por el Gobierno como base para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 1988 más 1,50 puntos sobre las percepciones establecidas a 31 de diciembre de 1987.

Art. 15. *Concepto salarial «Actividad».*—Respondiendo a una petición de la representación del personal referente a la posibilidad de eliminar determinadas desigualdades existentes en el concepto retributivo «Actividad» dentro de una misma calificación de puesto de trabajo e idéntico nivel, la representación de la Dirección procedió a ordenar un estudio del citado concepto.

Consecuencia de este pudo observarse y comprobarse que, evidentemente y por múltiples razones derivadas de las diversas fases del desarrollo de la Empresa y de otros aspectos también influyentes, o por causa de una política salarial obligada por las

circunstancias en su momento, el concepto «Actividad» reflejaba sensibles diferencias no sólo en el área de los cobradores de peaje, sino en gran parte de personal de otros servicios.

Conscientes de la importancia del tema, la Comisión Negociadora en pleno consideró conveniente no perpetuar la situación entonces existente y decidió proceder a lo siguiente:

I. Actualizar y racionalizar la tabla salarial estableciendo en cada uno de los niveles correspondientes a cada calificación de puesto de trabajo, un concepto de actividad único.

II. Proceder a situar a todo el personal, de conformidad con la tabla obtenida, en el nivel más adecuado de su retribución total.

III. Para aquellos casos en que la retribución supere la que corresponda al nivel asignado, se establece un concepto denominado «Complemento personal» que recogerá las posibles diferencias.

IV. Ratificar que, en ningún caso, se producirán perjuicios económicos y si ventajas, en aquellos supuestos en que sea preciso para conseguir el equilibrio que se persigue.

Manteniendo y realizando cuanto queda expuesto se ha llegado a la realización de la tabla salarial que figura en el anexo número 3, con las actualizaciones correspondientes a cada año.

Art. 16. *Extensión de colaboración.*—Con el fin de mantener, dentro de una sólida plantilla de personal, los actuales cuadros de colaboradores, la Empresa fomentará la prestación de aquellos servicios propios que puedan ser comunes a otras Empresas de características similares, lo que permitirá contemplar una continuidad y seguridad en el empleo. Como consecuencia, el personal, sin modificación de su vínculo laboral con la Empresa, atenderá cuantos servicios propios de su categoría profesional se le encomienden, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de conciertos o colaboraciones convenidas con otras concesionarias o Empresas particulares. Las partes firmantes del presente Convenio, comparten y asumen la preocupación de mejorar los actuales niveles de productividad.

Art. 17. *Antigüedad.*—El salario mínimo interprofesional en cada momento, y que será igual para todas las categorías, servirá de base para el cálculo del complemento de antigüedad.

A efectos de cómputo de los periodos de antigüedad se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de 20 de marzo de 1971, modificada por Orden de 9 de julio de 1974, en cuanto no contradigan lo preceptuado en el artículo 25, números 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 18. *Emergencias (Operarios de Mantenimiento).*—Se entienden por emergencias todas aquellas situaciones especiales tales como: Accidentes, situaciones climatológicas anormales, reparaciones urgentes, etc., que imponen la necesaria y obligada presencia del personal de Mantenimiento.

Este personal puede hallarse fuera de servicio, o bien realizando su turno normal en el puesto de trabajo correspondiente.

Al personal que se halle fuera de servicio se le abonarán las horas extraordinarias desde que recibe el aviso para su reincorporación al trabajo, estableciéndose un precio especial para estas horas extras que gozarán del recargo del 100 por 100 sobre la hora normal.

El personal que se halle desarrollando su turno de trabajo normal, en el supuesto de tener que realizar horas extraordinarias por estas causas, se le abonarán las tres primeras horas al precio que figura en el anexo número 4. Las horas siguientes llevarán un recargo del 100 por 100 sobre la hora normal.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Conscientes de la actual situación laboral, ambas partes se proponen ceñir las jornadas de trabajo a las máximas legales que se establecen en el artículo 8 del presente Convenio y sus anexos, limitando la práctica de horas extraordinarias a aquellos casos que por exigencias de organización, urgente necesidad o situaciones de emergencia, tales como accidentes, circunstancias meteorológicas anormales, reparaciones urgentes, relevos, etc., debieran ser de inevitable realización.

Tales necesidades deben entenderse como parte integrante de la estructura del Servicio Público que se presta y como consecuencia de las prolongaciones horarias que se manifiestan se les dará el tratamiento de horas estructurales tal y como previene el artículo 2.º 2, del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto.

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

Art. 20. *Traslados.*—Las formalidades a que deberán someterse las partes en aquellos casos en que deba producirse cualquier «movilidad geográfica» de algún trabajador de la Empresa son las recogidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y cuantas pudieran promulgarse, sobre la materia, durante la vigencia del presente Convenio.

Asimismo por entenderse de carácter más beneficioso y no oponerse a lo dispuesto legalmente, se pacta lo siguiente:

Destacamentos: Se considera destacamento el desplazamiento a lugar de trabajo distinto del de residencia habitual por un tiempo no superior a tres meses. Los gastos que de tales desplazamientos se deriven serán indemnizados de acuerdo con el régimen establecido en el artículo 23.

Traslados definitivos: Se considera como traslado definitivo el superior a tres meses. Los cambios de residencia que por este motivo se originen obedecerán, siempre que ello resulte posible, a un régimen de voluntariedad, si bien se podrá imponer el traslado con carácter forzoso cuando no se dé esta condición o cuando así lo exijan las necesidades del servicio, tal como prevé la Ordenanza para las Empresas de Transportes y sin menoscabo de lo mencionado en el párrafo 1.º del presente artículo. Se concederá la atención necesaria para la permanencia en el actual puesto de trabajo a las condiciones de la familia y antigüedad que reúnan los productores susceptibles de ser trasladados.

El trabajador trasladado forzosamente será resarcido por los siguientes conceptos:

- Gastos de viaje propios y de la familia a su cargo.
- Traslado de mobiliario y enseres.
- Abono de una indemnización calculada aplicando un porcentaje del 30 por 100 sobre las 300.000 primeras pesetas de retribución anual, un 20 por 100 sobre las 300.000 segundas y un 10 por 100 de 600.000 en adelante.

Con independencia de cuanto se dice anteriormente la Empresa, en aquellos traslados que puedan producirse a partir de la vigencia del presente Convenio, estará en cuanto a la ayuda de vivienda se refiere a lo que preceptúa la modificación 17 que afecta al artículo 102, de la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes.

Art. 21. *Quebranto de moneda y conteo.*—La cantidad que por el concepto de epígrafe perciben los trabajadores con categoría de Cobrador de Peaje se establece para 1987 en 50,09 pesetas por hora trabajada, incrementándose en 1988 en la forma que se previene en el artículo 14 del presente Convenio.

El concepto retributivo «quebranto y conteo» cubre, además del riesgo de posibles faltas dinerarias que se manifiesten en sus liquidaciones, como consecuencia de errores en las exacciones de peajes, los trabajos de confección correcta de los documentos necesarios para efectuar las liquidaciones y dejar constancia de las incidencias habidas en su turno de servicio, así como aquellos que sean precisos para depositar las recaudaciones en efectivo en el interior de la bolsa y situar en el interior de la caja fuerte de la estación, además de cuantas operaciones sean convenientes para una perfecta toma y/o entrega de servicio.

Esta percepción horaria, por acuerdo unánime del personal al que afecta no distingue ni diferencia el puesto de trabajo, ni en cuanto a su ubicación ni en cuanto a sus IMD del tráfico, o sea, que se entiende, aunque con diferentes matices, que todos los puestos de cobrador del servicio de peaje, precisan disponer de un tiempo igual para la realización de las diversas operaciones que deban efectuarse (que, orientativamente, se han enunciado), ya que, de esta forma y en promedio al año, pueden ser atendidas y quedan compensadas.

Asimismo, y por quedar incluido dentro del mencionado importe un porcentaje destinado al «quebranto de moneda» se entiende que, vistas las recaudaciones promedias, queda cubierto, con carácter general, el riesgo de faltas dinerarias.

Art. 22. *Ayuda para formación y perfeccionamiento.*—La Empresa, de acuerdo con la norma existente y con el fin de estimular la formación de sus empleados, aportará durante los años 1987 y 1988 para ayuda a la formación y perfeccionamiento 1.300.000 pesetas y 1.400.000, respectivamente.

En casos excepcionales y por el interés que pueda representar para la propia Empresa, ésta podrá abonar hasta el 100 por 100 del coste de la ayuda solicitada, en lugar del 80 por 100 de carácter general.

Art. 23. *Gastos.*—Las condiciones en que se compensarán los derivados de gestiones realizadas por motivos de trabajo serán por el sistema de justificación de gastos.

Art. 24. *Indemnización compensatoria.*—El importe del mencionado concepto se establece para 1987 en 594,67 pesetas. Asimismo, esta cantidad experimentará en 1988 el incremento que pueda corresponder de conformidad también con lo que se previene en el referido artículo 14 del presente Convenio.

La indemnización compensatoria se percibe por día de presencia en el trabajo compensado tanto el desplazamiento al mismo como otros dispendios derivados de la obligación contractual, independientemente del número de horas de trabajo y que la jornada sea continuada o partida.

Excepcionalmente para el personal de contratación «fijo de trabajo discontinuo» y para los casos en que pudiera ser requerido al servicio dos veces en un mismo día se abonará la indemnización compensatoria cada vez que haya sido requerido.

La indemnización compensatoria no se abonará en los supuestos de asistencia al trabajo con retraso superior a treinta minutos después de la hora oficial de inicio del mismo para el personal de operaciones, y de la incorporación al puesto de trabajo, dentro del horario cerrado de la jornada de mañana, para el personal con destino a la oficina de Barcelona.

Art. 25. *Plus días festivos.*—Para el año 1987, el concepto plus por día festivo se establece conforme a la relación siguiente:

	Pesetas
Cobrador Peaje B	452,45
Cobrador Peaje A	474,26
Operarios Mantenimiento	517,82
Jefes de Estación	561,39
Encargado Mantenimiento	561,39
Técnico especialista (coordinador comunicaciones)	561,39
Técnico especialista (reparación maquinaria)	626,78

Para 1988 los importes citados experimentarán los incrementos que se previenen en el artículo 14 del presente Convenio.

Art. 26. *Plus nocturno.*—Para el año 1987 el concepto «plus nocturno» queda fijado en los importes brutos por jornada completa que se indican a continuación:

	Pesetas
Cobrador Peaje B	506,00
Cobrador Peaje A	544,20
Operario Mantenimiento	631,70
Jefe de Estación	683,44
Técnico especialista (coordinador comunicaciones) ..	705,90

En el supuesto de que las horas nocturnas efectuadas no superaran el número de cuatro se abonará el plus nocturno proporcionalmente a las trabajadas.

Para 1988 las cantidades citadas experimentarán los incrementos que se previenen en el artículo 14 del presente Convenio.

El citado plus queda especialmente comprendido dentro del cómputo de conceptos, absorbibles y compensables, que contempla el artículo 3 del presente Convenio y sólo será percible por día de trabajo y en los supuestos de baja por accidente laboral o por cumplimiento del período de vacaciones.

Art. 27. *Indemnización por jubilación.*—La indemnización que se fija queda supeditada a las siguientes normas:

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

Antigüedad mínima: Doce años.

Premio: Doce mensualidades brutas de los conceptos fijos de la retribución en el momento de la jubilación.

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

Años antigüedad	Edad					Mensualidades
	69	68	67	66	65	
12	—	3	6	9	12	
11	—	2	5	8	11	
10	—	1	4	7	10	
9	—	0	3	6	9	

Si al llegar a la edad legalmente establecida para la jubilación el empleado no alcanzase los máximos porcentajes de pensión, podrá continuar en la Empresa con renuncia expresa de la indemnización establecida.

Excepcionalmente en aquellos casos en que el trabajador al llegar a los sesenta y cinco años no tuviese doce de antigüedad en la Empresa se le abonará la indemnización por jubilación equivalente a tantas mensualidades como años de servicio.

La Dirección podrá ofrecer la continuidad de servicios al cumplir la edad de jubilación, en aquellos casos en los que, por razón del puesto, pudiera ser aconsejable. En tales casos y en previsión a supuestos futuros, la indemnización dicha se percibirá en el momento en que correspondiera jubilarse.

La Dirección es consciente de las circunstancias que pueden privar, en su día, a gran parte de sus colaboradores del disfrute del

beneficio que este artículo establece, dado el carácter de Empresa concesionaria del Estado. No obstante estima que, tanto el inevitable transcurso del tiempo, como el desarrollo de múltiples y desconocidos acontecimientos futuros, sugerirán nuevas fórmulas adecuadas capaces de mantener, en el sentido que aquí se expresa, o en otro, una igualdad de derechos.

Para el personal con contratación «fijo de carácter discontinuo» el derecho a la mencionada indemnización estará proporcionado, en cuanto a la cantidad a percibir, a los ingresos que, por su prestación de servicios, haya devengado durante los doce meses últimos a la fecha de jubilación. Tal importe, dividido por dieciséis, servirá de base para la aplicación de las mensualidades que puedan corresponder.

Art. 28. *Seguro de grupo.*—Se mantiene en las condiciones que figuran en las pólizas suscritas con la Compañía «Omnia, SAE de Seguros Generales», conservándose la aportación, por parte de la Empresa, del 80 por 100 sobre cada una de las primas individuales. La adhesión al mismo sigue teniendo carácter voluntario por parte del personal.

Art. 29. *Préstamos y anticipos.*—El sistema de préstamos seguirá rigiendo como en Convenios anteriores para cubrir necesidades del personal, de acuerdo con las condiciones ya divulgadas, tanto en su modalidad de financiación, como en la de anticipos interiores prevista en la Ordenanza.

Art. 30. *Puente Convenio y tardes de los viernes y días 24 y 31 de diciembre (de aplicación en el Centro de trabajo número 0).*—El día no recuperable en oficinas de Barcelona será designado para 1987 y años sucesivos por la Empresa a propuesta de los representantes de personal. En caso de no darse posibilidades de fechas puente, automáticamente adquirirá el carácter de festivo el día de Jueves Santo y si éste fuese festivo de antemano, adquirirá tal naturaleza un día laborable, en concepto de Patrón o Patrona del Ramo.

Las tardes del 24 y 31 de diciembre serán consideradas festivas sin recuperación, únicamente en el caso de que ambos días sean laborables, sin que se pueda considerar que tal mejora pueda recaer en ningún caso en las fechas anteriores, cuando aquéllas coincidan en festivo.

Asimismo y manteniendo la cobertura de los servicios en funcionamiento en el Centro 0, se establecerán turnos de permanencia de un 50 por 100 del personal de cada Departamento que les permita vacar alternativamente las tardes de los viernes laborables sin recuperación.

La organización y distribución de tales turnos se efectuará de común acuerdo y aprobación del Director de la División correspondiente, estableciéndose para los viernes con tarde libre el horario de ocho a catorce horas, con la flexibilidad establecida en el artículo 10.

Cualquier reducción horaria anual respecto a la jornada máxima legal actual (mil ochocientos veintiseis horas veintisiete minutos) que pudiera decretarse a partir del establecimiento del mencionado régimen especial para las tardes de los viernes, quedará absorbida totalmente sin menoscabo de estudiar, de mutuo acuerdo y manteniendo la cobertura de los servicios, nuevas redistribuciones horarias anuales.

La coincidencia con los viernes festivos no admite el desplazamiento de la tarde libre a otro día de la semana, del mes o del año.

Art. 31. *Descanso en jornada continuada.*—La actividad de «Autopistas, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», exige a su personal de operaciones y concretamente en este supuesto a los Cobradores de Peaje un horario en régimen continuado.

Ello hace disponer de un descanso en la forma que se establece en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el artículo 1.2 de la Ley 4/1983, de 29 de junio.

Las características de algunas dependencias de trabajo no permiten la ausencia del empleado de su puesto (cabina de cobro), si bien la irregular densidad del tráfico sí da lugar a tiempos, intermitentes, de inactividad.

Las partes negociadoras estiman y acuerdan que en estas dependencias es posible efectuar el descanso en el propio lugar de trabajo, sin necesidad de relevo alguno, en el bien entendido que ello no significará reducción de la jornada efectiva de trabajo.

Como compensación a esta modalidad (efectuar la media hora de descanso en el propio lugar de trabajo y sin relevo) se establece la cantidad de 411,20 pesetas por día de presencia.

El régimen acordado afecta a las dependencias de peaje que se relacionan:

- Acceso Sant Genís.
- Acceso Alella.
- Acceso Cardedeu.
- Acceso Sant Celoni.
- Acceso Hostafric.
- Acceso Massanet.
- Acceso Salitja.
- Acceso Girona Sud.
- Acceso Girona Nord.

Acceso Orriols.
 Acceso Figueres Sud.
 Acceso Figueres Nord.
 Acceso La Jonquera.
 Acceso Duana.
 Acceso Frontera.
 Acceso Reus.
 Acceso Vendrell (Coma-Ruga).
 Acceso Tarragona.
 Barrera de Alfajarín.
 Acceso de Pina.
 Acceso de Bujaraloz.
 Acceso de Soses.
 Acceso de Fraga.
 Acceso de Lérida.
 Acceso de Borges Blanques.
 Acceso de Albi.
 Acceso de Montblanc.
 Acceso de Pla de Santa María.
 Acceso de Vila-Rodona.
 Barrera de Mediterráneo-Tarragona.

En las estaciones no mencionadas los cobradores efectuarán media hora de descanso, mediante relevo computable como jornada de trabajo.

En cuanto a los demás servicios de la División de Operaciones también en régimen de horario continuado, se regirán de la siguiente forma:

Centro de Comunicaciones: Al igual que el personal de los accesos de peaje efectuará sus descansos (media hora) en los momentos de inactividad, computándose como jornada de trabajo.

Encargados de mantenimiento: De igual forma que en el caso anterior.

Personal de mantenimiento y de reparación de maquinaria de peaje: Efectuarán su descanso de media hora durante su jornada computándose como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 32. Personal fijo discontinuo.

Mínimo garantizado: A partir de la vigencia del presente Convenio la garantía mínima de percepción del personal fijo de trabajos discontinuos se establece en mil trescientas horas distribuidas de la siguiente forma:

En los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre: 100 horas/mes.

En los meses de marzo, abril, mayo y junio: 115 horas/mes.

En los meses de julio, agosto, septiembre y octubre: 110 horas/mes.

Situación de incapacidad laboral transitoria: Teniendo en cuenta que la Empresa desde su constitución ha garantizado a todo el personal fijo la percepción de su retribución permanente (salario base, calificación de puesto de trabajo, actividad, complemento personal, en su caso) estando en situación de incapacidad laboral transitoria y durante todos los días de la misma se extendió un beneficio similar a todo aquél que, contratado en régimen de «trabajador fijo para trabajos discontinuos» presta en la Empresa una colaboración de iguales características a otros, de contratación permanente, con la única diferencia de sus limitaciones de jornada y su discontinuidad en la misma.

Consecuentemente tales empleados, desde marzo de 1984, perciben sus haberes, en caso de incapacidad laboral transitoria, en la misma forma que el resto de personal de la Empresa, adaptados a su régimen de trabajo y a sus peculiares condiciones contractuales.

O sea que, partiendo de un mínimo de trabajo garantizado, el trabajador de «trabajos discontinuos» percibe en los supuestos de incapacidad laboral transitoria y por todos los días que esté en esta situación, una cantidad diaria igual al resultado de dividir su mínimo mensual garantizado por treinta días, siempre y cuando la cantidad percibida durante los días en situación de baja no sea inferior a la que pueda resarcirse la Empresa por su situación de incapacidad laboral transitoria.

Cuando la baja no alcance un período mensual completo y el trabajador ha prestado servicio unos días al mes, éste percibe lo que le corresponde por los días trabajados más la cantidad correspondiente a su mínimo diario garantizado durante todos los días en que permanezca en situación de incapacidad.

Mensualmente, en aquellos casos en que sea conveniente, se efectuarán las liquidaciones que correspondan.

Art. 33. *Absentismo*.—Ambas representaciones, social y económica, reconocen el serio problema que supone el absentismo y entienden que su reducción y corrección sólo se puede conseguir mediante el funcionamiento y utilización adecuado de los servicios de Medicina de Empresa y de la Seguridad Social, así como con

unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

Del mismo modo reconocen el serio perjuicio que origina tanto para la Empresa como para los trabajadores el que el absentismo supere determinados niveles y, por lo tanto, la necesidad de corregirlo y reducirlo.

La representación de los trabajadores se compromete por su parte a hacer campaña con el objeto de concienciar al personal sobre este problema.

La Empresa podrá ordenar la verificación del estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, aunque exista reconocimiento de incapacidad laboral transitoria, mediante visita o exploración por parte del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de aquellos derechos económicos que, a cargo de la Empresa, pudieran derivarse de tales situaciones.

Art. 34. *Prestaciones funcionales extraordinarias*.—Es cierto que en toda valoración de puestos de trabajo se contempla la singularidad y especificidad de cada uno de ellos; también es cierto que determinados puestos de trabajo tienen institucionalizada una flexibilidad de presencia de acuerdo con las necesidades de los servicios; y que en determinados puestos de trabajo de mayor categoría se ha valorado más la responsabilidad que la presencia. Ello no obsta a que la Dirección sea consciente de que situaciones derivadas del carácter de servicio público de nuestra Empresa exijan en determinados momentos y en concretos puestos de trabajo una mayor atención por parte de este personal.

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

Art. 35. *Productividad*.—Se establece como principio general que los trabajadores habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo.

El perfeccionamiento técnico de los trabajadores y las consecuencias de un alto grado de productividad son los fundamentos de la buena marcha de la Empresa y, como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza en todo momento la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en la tarea.

Art. 36. *Pago de haberes*.—La conocida dispersión de las múltiples dependencias de la Empresa, así como la notoria distancia en que se hallan de la sede central y primordialmente la seguridad personal de las personas que periódicamente tienen confiada la misión del pago de haberes, hace preciso el presente pacto de efectuar el referido pago por el procedimiento de transferencia a través de Entidades bancarias o de ahorro.

Art. 37. *Anexo número 5*.—Persistiendo los criterios que sirvieron de base para su establecimiento, ambas partes estiman oportuno siga en vigor lo recogido en el anexo número 5.

Art. 38. *Régimen legal*.—En todo aquello no contemplado en el presente Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores.

Pacto adicional 1

Revisión salarial para 1987 y 1988.—En el supuesto de que en cualquiera de dichos años el IPC (Índice de Precios al Consumo), determinado por el órgano competente de la Administración del Estado registrara al finalizar los mismos un porcentaje superior al IPC estimado por el Gobierno para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado en cada año, se revisarán los conceptos retributivos hasta que resulte un incremento equivalente al IPC real más la diferencia de 1,25 y 1,50 puntos pactados, respectivamente, para 1987 y 1988.

Pacto adicional 2

Atendiendo a la redacción del párrafo 6.º del artículo 27 del actual Convenio Colectivo, que tiene por finalidad extender este beneficio a todo el personal de la Empresa que no se haya jubilado al llegar la extinción de la concesión el año 2004, se estima acertado constituir una Comisión integrada por representantes de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa, que con los asesores que estime necesarios determinen dentro del año 1987 qué derechos corresponderán a los trabajadores al finalizar la concesión, y una vez conocido este punto decidir si el mismo compensa o no los beneficios económicos contenidos en este artículo para la jubilación.

La Comisión presidida por don Enrique Badia Liberal queda constituida de la siguiente forma:

Por parte de la representación del personal:

Don Juan Lahoza Fortea, don Miguel Fornas Pané y don Luis Muñoz Pi.

Por parte de la representación de la Dirección:

Don Francisco Bru Bonet, don Francisco Casanellas Esteller y don José María Fabregat Sagarra.

ANEXO 1

Horarios de oficina de Barcelona (Centro de trabajo 0)

1. Personal técnico y administrativo.

Días festivos	14
Sábados y domingos (dos sábados caen en día festivo).....	102
Vacaciones (días laborables).....	22
Total días festivos	138

Días laborables:

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

Se consideran festivos:

- Un día puente Convenio de 8 horas 3 minutos.
- Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, computándose para estas dos tardes 5 horas 6 minutos.
- Las tardes de los viernes libres se computarán a 2 horas 3 minutos.

Distribución de la jornada laboral: Año 1987.

a) Del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: De ocho horas a trece treinta horas treinta minutos y de catorce horas cuarenta y cinco minutos a diecisiete horas cuarenta y cuatro minutos.

b) Del 1 de julio al 15 de septiembre: De ocho horas a catorce horas treinta minutos.

c) El 24 y 31 de diciembre: De ocho horas a trece horas treinta minutos.

d) La jornada de los viernes libres será: De ocho horas a catorce horas.

De los periodos señalados deben excluirse, además de los sábados, los domingos, los días de vacaciones y los que se mencionan en el artículo 8.º, los siguientes:

- 2 de enero, puente Convenio.
- 5 de enero, puente recuperable.
- 25 de septiembre, puente recuperable.
- 7 de diciembre, puente recuperable.

Período vacacional: Del 3 de agosto al 1 de septiembre (ambos inclusive).

2. Personal de servicios generales.

Mantenimiento edificio: Efectuarán el régimen establecido para el personal de la Oficina de Barcelona, con los siguientes horarios:

Turno primero:

Del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: De seis horas a trece horas treinta minutos y de catorce horas treinta minutos a quince horas veintinueve minutos.

Del 1 de julio al 15 de septiembre: De siete horas a trece horas treinta minutos.

Turno segundo:

Del 1 de enero al 30 de junio y del 16 de septiembre al 30 de diciembre: De ocho horas a trece horas treinta minutos y de quince horas a diecisiete horas cincuenta y nueve minutos.

Del 1 de julio al 15 de septiembre: De trece horas treinta minutos a veinte horas.

Conserjería: Efectuarán el mismo régimen establecido para el personal de la Oficina de Barcelona, con los siguientes horarios:

1. De 1 de enero al 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre: De siete horas a trece horas cuarenta y cinco minutos y de dieciséis horas a diecisiete horas cuarenta y cuatro minutos.

Del 1 de julio a 15 de septiembre: De siete horas a trece horas treinta minutos.

2. De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre: De ocho horas treinta minutos a trece horas y de quince horas a una hora diecinueve minutos.

Del 1 de julio a 15 de septiembre: De 8 horas a catorce horas treinta minutos.

Vigilancia: Se regirán, dentro del cómputo anual, por los calendarios previamente acordados.

Servicio de bar: Realizarán las mismas fiestas que el personal de la Oficina de Barcelona, con los siguientes horarios:

De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre: De siete horas quince minutos a trece horas y de catorce horas cuarenta y cinco minutos a diecisiete horas veintinueve minutos.

De 1 de julio a 15 de septiembre: De siete horas quince minutos a trece horas cuarenta y cinco minutos.

Imprenta: Se regirán por el régimen de días festivos establecido para el personal de la Oficina de Barcelona, con los siguientes horarios:

De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre: De siete horas a quince horas.

De 1 de julio a quince de septiembre: De siete horas a trece horas treinta minutos.

Existe un fondo de ochenta y dos horas diez minutos reservados para trabajos fuera del horario establecido.

Nota.-La jornada de los viernes libres será de siete horas a trece horas.

3. Parking y automóviles representación.

Jefe de Equipo: Efectuará el régimen establecido para el personal de la Oficina de Barcelona, con el siguiente horario:

De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre: De siete horas cuarenta y cinco minutos a trece horas cuarenta y cinco minutos y de quince horas a diecisiete horas cuarenta y cuatro minutos.

Del 1 de julio a 15 de septiembre: De siete horas cuarenta y cinco minutos a catorce horas quince minutos.

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

De 1 de enero a 30 de junio y de 16 de septiembre a 31 de diciembre: De ocho horas treinta minutos a trece horas treinta minutos y de quince horas treinta minutos a diecisiete horas treinta minutos.

Del 1 de julio a 15 de septiembre: De ocho horas treinta minutos a catorce horas treinta minutos.

La diferencia horaria hasta el cómputo anual consistente en doscientas sesenta y ocho horas diez minutos se constituye en un fondo para prestación de servicios fuera de los horarios mencionados.

Nota.-La jornada de los viernes libres será de ocho horas treinta minutos a catorce horas treinta minutos.

ANEXO 2

Horarios del personal de operaciones

1. Area central (Granollers).

Personal administrativo.
Personal Laboratorio y Talleres Mantenimiento de Sistemas.
Personal de «Front-End».

Horario:

Del 1 de enero al 31 de diciembre (ocho horas dieciséis minutos): De ocho horas a trece horas treinta minutos y de catorce horas cuarenta y cinco minutos a diecisiete horas treinta y un minutos.

Del período señalado, deben excluirse, además de los sábados y domingos, los días de vacaciones y los que se mencionan en el artículo 8.º, los siguientes:

- 2 de enero, puente recuperable.
- 5 de enero, puente recuperable.
- 25 de septiembre, puente recuperable.
- 7 de diciembre, puente recuperable.
- 24 de diciembre, puente recuperable.
- 31 de diciembre, puente recuperable.

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

2. Personal de percepción de peaje.

Cobradores: Períodos de cuarenta y siete días de los cuales treinta y dos son de trabajo y quince de descanso, distribuidos en siete ciclos de 4-2 y en uno de 4-1, resultando de esta distribución:

- Horas año: 1.826 horas 27 minutos.
- Días de trabajo: 228.
- Días de descanso: 107.
- Días de vacaciones: 30.
- Horas por día de trabajo: 8.

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

Horas año: 1.826 horas 27 minutos.
Días de trabajo: 223.
Días de descanso: 112.
Días de vacaciones: 30.
Horas por día: 8.
Bolsa: 42 horas 27 minutos.

Personal Banco:

Horas año: 1.826 horas 27 minutos.
Días de trabajo: 273.
Horas por día: 6 horas 41 minutos.

Correos:

Horas año: 1.826 horas 27 minutos.
Días de trabajo: 227.
Horas por día: 8 horas 3 minutos.

3. Instalaciones y comunicaciones.

Mantenimiento comunicaciones. *

Horario:

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

Días de trabajo: 227 (según calendario que se facilita).
Horas por día: 7 horas 30 minutos.
Bolsa: 123 horas 57 minutos.

Mantenimiento maquinaria peaje. *

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

Distribución de la jornada anual:

Horas año: 1.826 horas 27 minutos.
Días de trabajo: 214.
Días de descanso: 121.
Días de vacaciones: 30.

Horas por día de trabajo:

Viernes, domingos y festivos: 9 horas 15 minutos.
Resto de días: 8 horas 16 minutos.

Dentro de los 121 días de descanso están comprendidos diez días que se distribuirán de común acuerdo entre el personal y el responsable del servicio.

La jornada será de régimen de mañana y tarde, con un intervalo para el almuerzo del mediodía.

Los horarios diarios quedan sometidos, por previo acuerdo, a posibles flexibilizaciones exigidas por necesidades de servicio o situaciones de emergencia. *

4. Operarios del Servicio de mantenimiento.

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

Distribución de la jornada anual:

Horas año: 1.826 horas 27 minutos.
Días de trabajo: 220.
Días de descanso: 115.
Días de vacaciones: 30.
Horas por día de trabajo: 8 horas 18 minutos.

El cumplimiento de los ciclos de descanso totaliza al año 112 días festivos. Los tres días de diferencia a favor del empleado, se realizarán de mutuo acuerdo.

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

5. Mecánicos y Encargado.

Días laborables: 227.
Jornada laboral: 8 horas 3 minutos.

Horario:

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

6. Encargados de mantenimiento.

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

Distribución de la jornada anual:

Horas año: 1.826 horas 27 minutos.
Días de trabajo: 220.
Días de descanso: 115.
Días de vacaciones: 30.
Horas por día trabajo: 8 horas 18 minutos.

El cumplimiento de los ciclos de descanso, totaliza al año 112 días festivos. Los tres días de diferencia a favor del empleado se realizarán de mutuo acuerdo.

7. Equipo eléctrico.

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

Distribución de la jornada anual:

Horas año: 1.826 horas 27 minutos.
Días de trabajo: 220.
Días de descanso: 115.
Días de vacaciones: 30.

Horas por día trabajo: 8 horas 18 minutos (distribuidas en jornadas de mañana y tarde).

El cumplimiento de los ciclos de descanso totaliza al año 112 días festivos. Los tres días de diferencia a favor del empleado se realizarán de mutuo acuerdo.

8. Centro de comunicaciones.

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

Distribución de la jornada anual:

Horas año: 1.826 horas 27 minutos.
Días de trabajo: 220.
Días de descanso: 115.
Días de vacaciones: 30.
Horas por día de trabajo: 8 horas 18 minutos.

El cumplimiento de los ciclos de descanso totaliza al año 112 días festivos. Los tres días de diferencia a favor del empleado se realizarán de mutuo acuerdo.

9. Responsables de otros servicios.

Dadas las características del servicio del que responden y siempre dentro del cómputo anual de 1.826 horas 27 minutos -y sin perjuicio de que, siempre que sea factible, se adapten al horario establecido en el Centro de trabajo en el que están adscritos o a aquél que acuerden con su jefatura correspondiente- distribuirán su horario de trabajo de acuerdo con las necesidades y emergencias que se desprendan dentro del área de su responsabilidad.

Del período mencionado deben excluirse, además de los sábados y domingos, los días de vacaciones y los festivos que se mencionan en el artículo 8.º

10. Oficina de Madrid.

Días festivos	14
Sábados y domingos	102
Vacaciones (días laborables)	22
Total festivos	138

Días laborables: 227.

Total horas de trabajo: 1.826 horas 27 minutos.

Distribución de la jornada: De 1 de enero a 31 de diciembre.

Horario: De nueve horas treinta minutos a catorce horas treinta minutos y de dieciséis horas treinta minutos a diecinueve horas treinta minutos.

Del período señalado deben excluirse los sábados, los domingos, los días de vacaciones y los que se mencionan en el artículo 8.º

ANEXO 3
TABLA SALARIAL (1987)

Niveles de retribución bruta correspondientes a las distintas calificaciones de puestos de trabajo

Retribución mensual	Calificación puesto de trabajo	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Salario base + Calificación puesto de trabajo	A	67.945	74.739	81.534	88.328
Actividad		5.434	5.979	6.523	7.066
Total anual		1.174.064	1.291.488	1.408.912	1.526.304
Salario base + Calificación puesto de trabajo	B	74.056	81.534	89.011	96.476
Actividad		5.921	6.523	7.117	7.718
Total anual		1.279.632	1.408.912	1.538.048	1.667.104
Salario base + Calificación puesto de trabajo	C	88.328	97.162	105.991	114.823
Actividad		7.066	7.769	8.477	9.186
Total anual		1.526.304	1.678.896	1.831.488	1.984.144
Salario base + Calificación puesto de trabajo	D	106.673	117.543	127.728	138.611
Actividad		8.534	9.401	10.216	11.084
Total anual		1.843.312	2.031.104	2.207.104	2.395.120
Salario base + Calificación puesto de trabajo	E	129.778	142.684	155.589	168.507
Actividad		10.374	11.412	12.445	13.475
Total anual		2.242.432	2.465.536	2.688.544	2.911.712
Salario base + Calificación puesto de trabajo	F	150.832	165.786	180.729	196.356
Actividad		12.064	13.260	14.456	15.702
Total anual		2.606.336	2.864.736	3.122.960	3.392.928
Salario base + Calificación puesto de trabajo	G	177.339	195.003	212.665	230.328
Actividad		14.184	15.594	17.004	18.423
Total anual		3.064.368	3.369.552	3.674.704	3.980.016
Salario base + Calificación puesto de trabajo	H	209.945	231.012	252.077	273.133
Actividad		16.791	18.473	20.162	21.845
Total anual		3.627.776	3.991.760	4.355.824	4.719.648
Salario base + Calificación puesto de trabajo	I	245.283	269.742	294.199	318.655
Actividad		19.618	21.573	23.527	25.489
Total anual		4.238.416	4.661.040	5.083.616	5.506.304
Salario base + Calificación puesto de trabajo	J	289.442	318.655	347.202	376.416
Actividad		23.149	25.489	27.767	30.107
Total anual		5.001.456	5.506.304	5.999.504	6.504.368
Salario base + Calificación puesto de trabajo	K	339.724	373.696	407.667	441.640
Actividad		27.170	29.885	32.606	35.320
Total anual		5.870.304	6.457.296	7.044.368	7.631.360

Las retribuciones anuales que se citan en esta tabla lo son en función de una jornada de trabajo efectivo de 1.826 horas 27 minutos, asimismo anual.

Categorías de Ordenanza y calificación puestos de trabajo

Categorías de Ordenanza	Código calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
PERSONAL SUBALTERNO		
Limpiadora.	A	Limpiadora.
Vigilante.	A	Mozo.
Portero.	A	Vigilante.
	A	Conserje.
	A	Ordenanza.
	B	Encargado de bar.
	C	Recepcionista.
Telefonista.	B	Telefonista.
Conductor.	C	Conductor.
Especialista.	B	Especialista.

Categorías de Ordenanza	Código calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Auxiliar Administrativo.	A	Auxiliar Administrativo.
	B	Mecanógrafo/a.
	B	Grabadora.
Oficial Administrativo 2.º	B	Oficial Administrativo D.
	C	Oficial Administrativo C.
	C	Taquimecanógrafo/a.
Oficial Administrativo 1.º	D	Oficial Administrativo B.
	E	Oficial Administrativo A.
	D	Secretario/a.
Jefe de Negociado.	F	Jefe Administrativo B.
	G	Jefe Administrativo A.

Categorías de Ordenanza	Código calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
Jefe de Sección.	G J	Jefe de Caja. Jefe de Administración de Personal.
	- J J H	Jefe de Compras. Jefe de Control Peaje. Jefe de Deuda.
PERSONAL DE EXPLOTACIÓN		
<i>Subgrupo 1. Peaje</i>		
Cobrador de Peaje.	C C C	Cobrador de Peaje B. Cobrador correo Banco. Cobrador correo documentos.
Cobrador de Peaje de 1. ^a	C	Cobrador de Peaje A.
Jefe de Estación de Peaje.	E	Jefe de Estación de Peaje.
Subjefe Servicio Peaje.	H	Subjefe Servicio Peaje.
<i>Subgrupo 2. Operación/Mantenimiento</i>		
Ayudante.	B	Peón Especialista.
Ayudante de oficio.	C	Especialista Mantenimiento y/o Operación.
	C	Operario Mantenimiento y Operación.
	C	Mecánico de coches.
	C	Operario de oficios B.
	D	Operario de oficios A.
Oficial de oficio.	D	Jefe de Equipo Operación Mantenimiento.
Encargado.	E	Encargado Operación Mantenimiento.
Coordinador Comunicaciones.	E	Coordinador Comunicaciones.
	G	Subjefe Zona Mantenimiento y/o Operación.
Jefe Zona Mantenimiento y/o Operación.	H H I H H I	Jefe Zona Conservación. Jefe Sección Especialistas. Jefe Sector Mantenimiento y/o Operación. Jefe Zona Mantenimiento. Jefe Sector Operaciones y Const. Jefe Sección Mantenimiento.
PERSONAL TÉCNICO		
<i>Subgrupo 1. Técnicos no titulados</i>		
Personal de Delineación:	B C E G	Calcador. Delineante B. Delineante A. Delineante Proyectista.
Personal de Informática:	E F -G -H I H I F	Operador de Ordenador. Programador de Aplicaciones B. Programador de Aplicaciones A. Programador de Sistemas. Analista de Aplicaciones A. Analista de Aplicaciones B. Analista de Sistemas A. Analista de Sistemas B. Encargado Operación.
Especialidades varias:	E F G G	Técnico Especialista C. Técnico Especialista B. Analista de Gestión B. Técnico Especialista A.

Categorías de Ordenanza	Código calificación interior	Puestos de trabajo Empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
	D F	Auxiliar Técnico. Subjefe Maquinaria Peaje.
<i>Subgrupo 2. Técnicos titulados</i>		
Ayudante Técnico Sanitario.	F	Ayudante Técnico Sanitario.
Ingenieros Técnicos y Ayudantes titulados.	G F E	Técnico Especialista A. Técnico Especialista B. Técnico Especialista C.
Licenciados e Ingenieros.	I J G E J K	Jefe Servicio Médico. Letrado A. Letrado B. Letrado C. Jefe Sección Técnica. Jefe Servicio, Agrupación o Departamento.
Personal superior.		

Nota: Los aspirantes de dieciséis y diecisiete años se regirán por las normas legales vigentes en cada momento.

ANEXO 4

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría	Precio hora extraordinaria
A02 Auxiliar Administrativo	932
A03 Conserje	1.030
A0302 Vigilante	1.030
A06 Limpiadora	1.232
A0601 Mozo	1.232
B01 Grabadora	1.445
B04 Oficial Administrativo D	1.319
B05 Encargado de bar	1.551
B06 Calcador	1.316
B07 Mecanógrafa	1.107
B12 Especialista	1.170
C0201 Operario de Mantenimiento	1.739
C0202 Mecánico de coches	1.735
C04 Cobrador Peaje B	1.438
C0401 Cobrador Peaje A	1.601
C0403 Cobrador correo documentos	1.508
C05 Recepcionista	1.389
C08 Conductor	1.564
C11 Oficial Administrativo C	1.680
C12 Taquimecanógrafa	1.391
C13 Delineante B	1.601
D01 Operario de oficios	1.735
D0102 Jefe de Equipo Mantenimiento	1.721
D04 Secretaria	1.806
D07 Oficial Administrativo B	1.894
E01 Encargado Operarios Mantenimiento	1.975
E03 Jefe de Estación	2.058
E09 Técnico Especialista C	2.375
F03 Técnico Especialista B	2.375

ANEXO 5

1. Normas de carácter general para el personal que tiene asignado horario continuado en régimen de turnos o no.

Primera.-La Empresa viene estableciendo la composición de los turnos de trabajo de forma tal que la rotación de los mismos se produzca en el mes de enero de cada año. O sea, que la duración de éstos y su invariabilidad dura exactamente un año.

No obstante, no existe oposición por parte de la Empresa para respetar y autorizar aquellos acuerdos que entre el personal se establezcan y que representen una mejor aceptación por parte de los afectados, teniendo en cuenta que, en todo caso, ello deberá ser puesto en conocimiento del inmediato superior; sólo podrá ser dentro de una misma estación y que en el supuesto de una

divergencia entre aquellos que se hubiesen puesto de acuerdo durante el año motivará el que cada uno desarrolle el turno que la Empresa le había destinado.

Estas alteraciones o cambios de turno correspondiente a cada persona con respecto al cuadro general de servicio pueden ser admitidos, previa sanción oportuna, tanto al inicio del año como durante el transcurso del mismo, siempre y cuando exista una absoluta aceptación por parte de los interesados.

Segunda.-Independientemente de lo expuesto en el párrafo anterior, la Empresa puede verse en la necesidad de alterar los turnos establecidos como consecuencia de bajas por vacaciones, enfermedad o accidente, necesidades de servicios o circunstancias especiales que así lo aconsejen. Queda en estos casos el personal obligado a aceptar la variación que se experimente, si bien la Empresa, en evitación de perjuicios de excesiva duración, limitará tales situaciones sobre una misma persona, efectuando rotaciones entre todo el personal de la estación, con objeto de que la posible inconveniencia quede distribuida equitativamente.

Tercera.-La condición de servicio público que nos afecta obliga, como es sabido, a la prestación de un servicio ininterrumpido durante todos los días del año y todas las horas del día. Ello da a entender, y así queda obligado el personal encuadrado en la División de Operaciones, a la imposibilidad de abandonar el puesto de trabajo que tenga asignado en ningún momento, salvo autorización del correspondiente Jefe o, en su defecto, quien le sustituya (suplente o responsable).

Así deberá quedar entendido por todos los empleados afectados por este régimen horario.

En los Centros de trabajo donde sólo exista un trabajador y sea difícil cumplir tal normativa existen instrucciones adecuadas y especiales para tales casos.

La presente norma reviste especial importancia en el momento del relevo, una vez finalizado el horario legal. Si en este momento no está presente el componente del turno siguiente, el empleado no podrá abandonar su puesto de trabajo, si bien procederá a comunicarlo a su Jefe o a quien jerárquicamente corresponda. La Empresa se compromete, en un término máximo de dos horas a partir del momento de recibir la comunicación, a arbitrar los medios pertinentes para que el empleado pueda abandonar su puesto de trabajo.

En el improbable supuesto de que transcurrido este plazo no hubiese recibido instrucciones o el pertinente relevo, el empleado seguirá en su puesto de trabajo, denunciando el hecho al Jefe del Departamento de percepción de peaje.

Cuarta.-Aun cuando ello sea de carácter general, y sobradamente conocido, se recuerda la obligación que el empleado tiene de comunicar, antes de que transcurran las dos horas siguientes al inicio de su horario de trabajo, su imposibilidad de asistir al mismo por causa de necesidad física y emergencia familiar, como también la obligatoriedad de poner en conocimiento de su servicio su reincorporación al trabajo el día antes de que éste se proceda.

Es conveniente recordar que las normas señaladas con los números 3 y 4 pueden contemplarse en la Ordenanza Laboral de la Industria del Transporte, en la que hasta el momento está encuadrada la Empresa y su personal.

Quinta.-El período de vacaciones durante 1987 se iniciará, en todo caso, después de un ciclo de descanso.

Para años sucesivos, el personal del Departamento de Percepción de Peaje queda supeditado al resultado del estudio que se encomienda a la Comisión mencionada en el artículo 9.º del Convenio.

2. Normas específicas para el personal del Departamento de Percepción de Peaje.

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

Primera.-En aquellos casos en que dentro de la jornada laboral, y por necesidades del servicio que determinará, en todo caso, el Jefe respectivo, fuese necesario reforzar otros Centros de trabajo con prestación de servicio igual al que debería realizar en el Centro que tuviese asignado, normalmente deberá desplazarse a un empleado de cualquier otro Centro, lo que se realizará con personal voluntario en el supuesto de que exista disponibilidad para el caso. De no existir voluntariedad, el encargado del servicio determinará la persona a desplazar, teniendo en cuenta las anteriores ocasiones en que haya debido tomar tal decisión para evitar que coincida en la misma persona.

El desplazamiento podrá efectuarlo bien con el vehículo de la Empresa, bien con vehículo de su propiedad, en cuyo supuesto percibirá las contraprestaciones correspondientes.

Tales desplazamientos, dentro de la jornada de trabajo, podrán efectuarse indistintamente por la autopista o por la red normal de carreteras.

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

3. Normas específicas para el personal de Comunicaciones.

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

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

Segunda.-Dentro de la labor realizada por el Coordinador de comunicaciones, además de la atención diligente de todos los mecanismos de radio y telefonía de que se dispone, existe una labor administrativa (diligenciación de documentos) motivada por la actividad que desarrolla. Tal labor forma parte de sus obligaciones y no puede ser omitida bajo ningún aspecto.

4. De interés general para todo el personal.

Seguro de automóviles.-Con carácter general, y para aquellas ocasiones en que por necesidades de servicio el empleado deba desplazarse utilizando vehículo de su propiedad, la Empresa ha suscrito una póliza de accidente de circulación, a todo riesgo, para aquellos siniestros que pudieran producirse circulando tanto por las autopistas de la Concesionaria como por otras vías de comunicación abiertas al tráfico (estatales, provinciales, comarcales, etc.)

Quedan expresamente excluidos de la mencionada póliza los accidentes o siniestros sucedidos «in itinere» y los que pudieran producirse, aun circulando por las autopistas de la Empresa, en día no hábil para el afectado.

9955 RESOLUCION de 31 de marzo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial para 1987 del IV Convenio Colectivo de la Empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Camping Gas Española, Sociedad Anónima» (revisión salarial año 1987), que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 1987, de una parte por los Delegados de personal de la referida razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de marzo de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.