

Clave	N.F.	Denominación del puesto	Escalon
120703	150-19	Espumado de muebles y puertas y calibrado y preparación de máquina de espumar	13
130713	200-12	Preparación, vigilancia y conducción de máquinas línea envolventes	13
130714	200-13	Preparación, vigilancia y conducción de máquinas línea envolvente de tapas	13
130727	200-19	Maquinista de línea envolventes y tapas y rebordeado	13
696901	812-01	Telefonista	13
110347	120-13	Conservación de moldes de máquina de espumar	14
110722	120-17	Espumado de muebles y preparación y cambios de modelo de máquina de espumar	14
140401	220-13	Preparación, vigilancia y conducción de máquina granalladora, esmaltadora y horno de esmalte	14
130724	200-16	Mantenimiento de uso	14
335025	342-02	Responsable tareas administrativo-técnicas de control de Servicios Comunes	14
456307	400-02	Secretaria del Departamento de Compras	14
475719	501-07	Recepción de facturas de proveedores	14
555722	610-01	Coordinación y grabación de datos	15
590111	711-01	Mando almacén producto terminado	15
576306	700-05	Secretaria del área comercial (Secciones: Administración comercial, servicio de asistencia al cliente, servicios «marketing» y logística)	16
196301	300-01	Secretaria Departamentos Fabricación, Investigación y Desarrollo, Calidad y Compras de Materiales	17
555723	610-02	Preparación y coordinación tareas de ordenador	17
335020	352-17	Puesta en marcha serie piloto y documentación ingeniería	18
575726	700-02	Facturación y seguimiento de exportaciones y diversas tareas administrativo-comerciales con carácter general. Conocimiento de idiomas francés e inglés	18
815703	738-01	Tareas correspondientes a Comercial, Tesorería, Administración, Personal, Secretariado, Informática y Ordenanza	19
555732	611-02	Programador auxiliar	20
316202	340-01	Técnico de Seguridad e Higiene y Protección contra incendios	21
575735	700-03	Control de inversiones en publicidad	21
316003	340-02	Instalaciones y obras, mantenimiento contratado y gestión de mantenimiento M35	22
555731	611-01	Programador	23
336004	342-01	Mando Servicios Comunes	24

Nota.-Esta relación será ampliada con los puestos que en el futuro sean acordados.

**3514** RESOLUCION de 23 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, C. E. S. A.» y su personal de explotación.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, C. E. S. A.» y su personal de explotación, que fue suscrito con fecha 6 de noviembre de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Comités y Delegados de personal de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 23 de enero de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«AUTOPISTA VASCO ARAGONESA, C. E. S. A.»

Negociación Convenio Colectivo 1991

ACTA DUODECIMA SESION. FASE II

En Logroño, a las diez horas del día 6 de noviembre de 1991, convocados los representantes de la Empresa y la totalidad de los miembros de los Comités de personal y Delegados, al objeto previsto en la Sección II, fase II, celebrada por la Mesa negociadora en la fecha del 4 de noviembre de 1991, cuya acta expresa literalmente que: «Por no alcanzada la mayoría del 60 por 100 de la parte social en la Mesa Negociadora, esta queda suspendida y la Empresa, recogiendo la aceptación que La Rioja hace de la plataforma definitiva ofertada, considera procedente convocar al Comité de Empresa de La Rioja y a todos los representantes de los trabajadores, que quieran firmar un Convenio de eficacia limitada, para comparecer el próximo día 6 (miércoles), a las diez de la mañana, y suscribirlo en los términos propuestos». En su virtud,

REUNIDOS

Por parte de la Empresa:

Don Miguel Gallastegui Aguirre.  
Don Juan A. Martínez Marquina.  
Don Iñigo A. Villoria García.

Por parte de los trabajadores, la totalidad de los miembros de sus Comités de Empresa y Delegados de personal,

MANIFIESTAN

Que aunque el objeto inicial de esta reunión era el expresado en la introducción, al encontrarse presentes la totalidad de los miembros de la Mesa Negociadora constituida en fecha 26 de junio de 1991,

ACUERDAN

Constituirse en este acto en Mesa Negociadora y suscribir el Convenio Colectivo en los términos y condiciones de la que, después de toda la negociación, constituyó última y definitiva propuesta que en la sesión décima del día 28 de octubre de 1991 no alcanzó el quórum suficiente (60 por 100) para su firma y que en este momento cuenta con los votos favorables de: Vizcaya 2 votos a favor, Alava dos votos a favor, La Rioja dos votos a favor, Navarra un voto en contra y Zaragoza un voto a favor y un voto en contra.

En consecuencia la negociación del Convenio Colectivo para los años 1991 y 1992, entre Autopista Vasco-Aragonesa y su personal de explotación, queda ultimada y el Convenio suscrito con el voto favorable de siete de los nueve miembros de la Mesa Negociadora y el contrario de dos (señor Vicente y señor Sangrós). El texto definitivo del Convenio se incorporará a la presente acta como anexo 1, después de firmado por todos los miembros de la Mesa Negociadora que lo han aceptado.

Como complemento de lo antedicho:

El plus transporte, queda fijado para los años 1991 y 1992 con el criterio diferenciador de agrupar a los trabajadores según residan a más o menos de 10 kilómetros, conforme al siguiente cuadro:

	< 10 kilómetros		> 10 kilómetros	
	Núm. trabajadores	Total pesetas	Núm. trabajadores	Total pesetas
Vizcaya	13	181.571	46	1.284.964
Alava	27	377.109	26	726.284
La Rioja	31	432.977	8	223.472
Navarra	14	195.538	19	530.746
Zaragoza	14	195.538	31	865.954
Totales	99	1.382.733	130	3.631.420

Según lo anterior, corresponden 13.967 pesetas/año a cada uno de los trabajadores con distancia inferior a 10 kilómetros y 27.934 pesetas/año a los que residan a más de 10 kilómetros.

La total regularización de haberes correspondientes al año 1991 se efectuará antes del 31 de diciembre próximo.

Lo que se hace constar en Logroño siendo las once horas del día 6 de noviembre de 1991.

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

**CAPITULO I**

**Normas generales**

Artículo 1.º *Objeto.*—El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, entre «Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», y sus trabajadores incluidos en las categorías profesionales según anexo número I.

**Art. 2.º Ambito personal y territorial:**

A) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de explotación de «Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa, y cuya categoría profesional esté incluida entre las que figuran en el anexo número I. 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, sin que ello suponga exclusión del Convenio o pueda afectar al principio de igualdad.

B) Para el personal contratado bajo la modalidad de «carácter discontinuo», previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y que, por sus especiales características de contratación, difiera del resto del personal en sus condiciones 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.

C) Todo el personal afecto al presente Convenio comunicará a la Empresa, dentro de los quince días siguientes al momento de producirse, cualquier cambio que afecte a su situación personal, familiar u otros datos tales como cambio de domicilio, número de teléfono, nacimiento de hijos, estado civil...

D) Cualquier trabajador perteneciente a la plantilla fija de «Vasco-Aragonesa» no incluido en el presente Convenio, podrá adherirse a éste en su conjunto, con la misma categoría y condiciones pactadas al solicitarlo, siempre que manifieste su deseo a través de sus representantes sociales. En principio queda exceptuado el personal Directivo.

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, Alava, La Rioja, Navarra, Zaragoza y Madrid.

Art. 3.º *Ambito temporal y denuncia.*—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su registro en la Dirección General de Trabajo y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 1991.

• Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1992, dándose por prorrogado por años naturales, salvo denuncia de una de las partes, por escrito y con antelación mínima de dos meses a la fecha de su extinción.

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

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

Art. 6.º *Comisión Mixta de Interpretación.*—La Comisión Mixta, que se encargará de la interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento de lo convenido, estará formada por:

Por parte de los trabajadores:

Don Jesús Olabarrieta Aguirreigoicoa.  
Don Jaime Arias González.  
Don Miguel Planchuelo Planchuelo.  
Don Valentín Vicente Lozano.  
Don Vicente Lapuerta Alcazar.

Por parte de la Empresa:

Don Miguel Gallastegui Aguirre.  
Don Juan Antonio Martínez Marquina.  
Don Iñigo Antonio Villoria García.

En caso de imposible asistencia, los designados serán sustituidos por quien determine la Empresa en cuanto a su representación y, en cuanto

a los trabajadores, respectivamente de cada uno de ellos, por: Don Endika de Echevarría Pérez, don Francisco López de Sosoaga Fernández, don Jesús Aguado Paleo, don José Sesma Sanz y don Jesús Angros Latorre.

La Comisión se reunirá en cualquiera de los locales de la Empresa al menos una vez al semestre, y también a petición de cualquiera de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación mínima de cinco días; debiendo hacerse por escrito y con propuesta de los asuntos a tratar.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad del 60 por 100 de los Vocales de cada una de las representaciones, como mínimo.

**CAPITULO II**

**Condiciones de trabajo**

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

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

En todos aquellos contratos que la Empresa celebre, 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.

Art. 8.º *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», que comprenden determinadas y concretas extensiones de su 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; con independencia de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y aquellas dependencias o establecimientos.

**Art. 9.º Jornada, horario y ciclos de trabajo:**

A) *Jornada de trabajo:* La jornada de trabajo efectivo se establece para el año 1991 en mil ochocientas horas, tanto para los supuestos de «turno partido» como para el régimen de «turno continuado». Para el año 1992 la jornada anual será de mil setecientas noventa y dos horas.

B) *Horario de trabajo:*

— Personal a «turno partido»: El horario de trabajo para el personal de «turno partido», será de ocho horas y cuarenta y cinco minutos al día, de lunes a viernes, considerándose como días de descanso semanal los sábados y domingos.

— Personal a «turno continuado»: El horario del personal, que realiza su cometido en «turnos continuados», será:

Turno A (mañana): De seis a catorce horas.  
Turno B (tarde): De catorce a veintidós horas.  
Turno C (noche): De veintidós a seis horas.

En circunstancias especiales del servicio, algún turno podrá ser retrasado en su hora de entrada y, por lo tanto, con la misma proporción de la hora de salida. Estas modificaciones en el horario no superarán la cifra de cuatro 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 cuatro ocasiones, el turno podrá darse por finalizado con una hora de antelación.

C) *Ciclos de turnos:* El 31 de diciembre de cada año deben estar aprobados los calendarios de trabajo para el año siguiente, en cada una de las áreas de producción, de mutuo acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de cada Centro, determinándose los ciclos rotativos en base a un 6-3 durante todo el año, en turnos de mañana, tarde, noche y descanso, que serán rotativos de forma equitativa entre el personal de cada Centro. La diferencia horas/hombre año, hasta cumplir con la jornada efectiva de horas/anales pactadas, se distribuirá de mutuo acuerdo en cada Centro, de forma que el trabajo se realice en los días y horas que sea necesario para cubrir el servicio que ha de prestar la Empresa.

Los días resultantes como descanso, que se deduzcan del ciclo que se establezca, serán compensatorios del descanso semanal reglamentario y de las fiestas no recuperables en el año (nacionales y locales).

La posibilidad de cambio de turno entre los trabajadores se facilitará por parte de la Empresa, si esto fuera posible, comunicándose por escrito y siendo responsable el sustituto.

Cualquier variación en los calendarios anuales establecidos, que no pueda ser cubierta por los trabajadores fijos discontinuos y en consecuencia requiera disponer de un día de descanso de algún trabajador, requerirá mutuo acuerdo entre la Empresa y éste, en cuyo caso se le dará el tratamiento de horas extras que sean procedentes, salvo que prefiera el cambio de su día de descanso por otro que elija o el de dos a determinar por la Empresa.

Respecto a las noches de los días 24 y 31 de diciembre, se establece un sistema de rotación para que el trabajador que haya realizado su jornada en el turno de noche, de uno de estos días, no tenga que realizar jornada nocturna la misma noche del año siguiente. Si fuera, posible no trabajará en ninguna de estas dos noches quien lo hizo en cualquiera de ellas el año anterior, no volviendo a realizar ninguna de estas noches hasta que se complete la rotación entre todos los trabajadores de cada Centro de trabajo.

D) Prolongación de jornada: Cuando el empleado haya de ser relevado no podrá dar por terminada su jornada hasta la llegada del correspondiente relevo o hasta que sea sustituido, retribuyéndose el exceso como horas extraordinarias e independientemente de su no consideración como tales por computarse dentro de su jornada anual.

Art. 10. *Vacaciones*.—El período de vacación será de treinta días naturales que, por regla general, se disfrutará de forma ininterrumpida por todo el personal, incluidos los fijos discontinuos, si bien, por necesidades del servicio o conveniencia del trabajador o de la Empresa, podrán disfrutarse, como máximo, en dos períodos discontinuos.

Quedan excluidas del período de vacaciones las fechas del 23 de diciembre al 7 de enero, la Semana Santa y los días 31 de julio y 31 de agosto, salvo en aquellos casos en que el servicio lo permita.

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

Art. 11. *Calendario laboral*.—La Empresa publicará anualmente el calendario laboral de cada Centro de trabajo, en el que se incluirán los días festivos de carácter nacional 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.

Art. 12. *Licencias*.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Dos días naturales inmediatamente posteriores al alumbramiento de hijos, que serían tres si aquellos fueran oficialmente inhábiles, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3. Cuatro días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos, cónyuge (de hecho o de derecho) o hermanos, tanto naturales como políticos, que podrán ser ampliados a seis cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

4. Un 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, o haber sido designado padrino para ésta.

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 período determinado, se estará a lo que ésta 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 regulada en la legislación vigente.

8. Los trabajadores en quienes concurran las circunstancias legales, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de 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 jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 13. *Excedencias*.—Los trabajadores fijos, con más de un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no

menor de dos años y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

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 cumplir un período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

En cuanto a la excedencia para el cuidado de hijos se estará a lo dispuesto por el artículo 46-3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Excedencias especiales y otras situaciones de suspensión con reserva del puesto de trabajo*.—Darán lugar a estas situaciones, 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, dedicará la Jurisdicción competente.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo 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, y por el tiempo de duración de éste.

d) Excepcionalmente, los trabajadores fijos con más de tres años de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a la excedencia voluntaria por el plazo de un año; siempre que la legislación laboral, vigente al tiempo de solicitarse, permita contratar temporalmente a quien vaya a cubrir el puesto del trabajador excedente. Durante esta excedencia conservará el trabajador su derecho al puesto de trabajo, si bien queda limitada esta posibilidad a que el número de excedentes no rebase un total de cinco y que sean dos como máximo en cada área.

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

Art. 15. *Desplazamiento y traslado del personal*.

I. *Desplazamientos*: Por necesidades (técnicas, organizativas, etc.) del servicio, la Empresa podrá destinar temporalmente, hasta el límite de un año, a su personal a zonas o Centros de trabajos distintos del de su residencia habitual, abonándose los gastos justificados de dicho desplazamiento. En el caso de que haya necesidad manifiesta de pernoctar fuera de casa, se abonará, además, la cantidad de 2.725 pesetas por la noche, en concepto de compensación. Para el año 1992 este importe se elevará a 3.000 pesetas por noche.

En el concepto de gastos se incluirá el exceso de kilómetros realizados sobre los habituales, que se abonarán a razón de 27 pesetas por kilómetro, tanto para 1991 como para 1992. 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 viajes, 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 kilómetros realizados entre ambos Centros. Si la jornada no fuese completa, el tiempo invertido en el desplazamiento se computará como de trabajo efectivo.

II. *Traslados*:

1.º Se considerará como tal la adscripción definitiva del trabajador a un Centro de trabajo de la Empresa distinto del habitual, en que venía prestando sus servicios y que exija cambio de residencia para efectuar su prestación laboral.

2.º Los traslados se producirán de acuerdo con la Ley. La Empresa abonará los gastos de viaje del empleado y familiares a su cargo, y el transporte de muebles y enseres.

3.º En concepto de indemnización para los gastos que pudieran originarse al trabajador, como consecuencia del traslado, se abonará al empleado una cantidad igual a la suma del 30 por 100 de las primeras 275.000 pesetas retribución anual (82.500 pesetas), un 20 por 100 de las segundas 275.000 pesetas de retribución anual (55.000 pesetas) y un 10 por 100 sobre lo que exceda de las 550.000 pesetas de retribución anual.

Tanto en desplazamientos como en traslados la Empresa no vendrá obligada al pago de dietas, indemnizaciones ni gastos anteriormente indicados, cuando la movilidad del personal sea a petición del trabajador.

Cuando se trate de desplazamientos superiores a un mes o traslados se informará al respectivo Delegado de Personal o Comité de Empresa.

**Art. 16. Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.**

1. Cuando sea necesaria la provisión de vacantes, que se anunciará en los tablones de anuncios de la Empresa con una antelación mínima de diez días, dentro del principio general de igualdad de oportunidades y respeto al de no discriminación, serán circunstancias a tener en cuenta las siguientes:

a) Con carácter primordial la acreditada capacidad y titulación exigida para el puesto y, como otros factores a considerar:

- La antigüedad en la Empresa.
- Haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar.

b) Ser personal de la Empresa o familiar directo de empleados que hayan fallecido o estén incapacitados, siempre que reúnan las condiciones generales de acreditada capacidad y titulación exigidas para el puesto.

2. 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.

**Art. 17. Organización del trabajo.**-La organización del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y de 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. Para la implantación y modificación de cupos, puestos de trabajo y organización, se informará a los representantes de los trabajadores y se oírán sus propuestas.

**Art. 18. Trabajos de superior e inferior categoría.**

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

2. Contra la negativa de la Empresa, previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, podrá reclamar ante la Jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente al ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría 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 y por el máximo de un mes, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándosele a los representantes legales de los trabajadores.

5. A los efectos de los apartados anteriores, para la definición de funciones propias de cada categoría, se estará a los respectivos Manuales de funcionamiento y, en su defecto, a la Ordenanza Laboral vigente en cada caso.

**CAPITULO III****Condiciones económicas**

**Art. 19. 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 número I y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

Sueldo Convenio, 14 pagas.

Salario Base, Complemento puesto de trabajo.

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

- Beneficios.
- Antigüedad.
- Quebranto de moneda.
- Plus por cumplimiento de partes.
- Plus festivo.
- Plus presencia.
- Plus nocturno.
- Plus por carga de trabajo.
- Horas extras.

cuya cuantía y regulación se establecen 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 queda establecido en 53.250 pesetas brutas mensuales para 1991 y para 1992 en el salario mínimo interprofesional que se determine oficialmente.

**Art. 20. Gratificaciones reglamentarias.**-Al personal que legalmente corresponda, le serán abonadas dos gratificaciones extraordinarias, denominadas paga de verano y paga de Navidad.

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

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

Regirán, en cuanto a las fechas de liquidación de las referidas pagas, las de 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente. Estas gratificaciones, así como la participación en beneficios regulada en el artículo correspondiente, no se devengarán durante el período de permanencia en el Servicio Militar, en las situaciones de excedencia en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria.

**Art. 21. Participación en beneficios.**-No se computarán a efectos de participación en beneficios las excedencias voluntarias, los permisos sin sueldo, las ausencias injustificadas y los períodos de baja por incapacidad laboral transitoria.

A todos los trabajadores afectos al presente Convenio se les abonará para 1991 la cantidad de 31.501 pesetas.

**Art. 22. Horas extraordinarias.**-A efectos de retribución de las horas excedentes de las jornadas, señaladas en el artículo 9.º, se estará a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Será obligatoria la prestación por el trabajador de las horas extraordinarias, reguladas en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, y las precisas por puntas extraordinarias de trabajo, que le sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites máximos legales establecidos.

La representación de los trabajadores y de la Empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1358/1981, 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 2.º 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.

**Art. 23. Antigüedad.**-Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente como máximo, en dos bienes y cinco quinquenios, en los términos establecidos por la vigente Ordenanza Laboral.

Durante 1991 se abonará la cantidad de 2.450 pesetas por cada bien y de 5.229 pesetas por cada quinquenio.

La precitada cantidad bruta se abonará con todas y cada una de las pagas mensuales y gratificaciones reglamentarias, comenzando a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bien o quinquenio.

En cuanto a la forma de aplicar el complemento personal de antigüedad se estará a lo dispuesto en el artículo 39 de la Orden, de 20 de marzo de 1971, cuya interpretación, de acuerdo con la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 17 de marzo de 1981, debe entenderse en el sentido de que a los cuatro años se empezarán a percibir dos bienes y de que no se percibirá el primer quinquenio hasta transcurridos nueve años de servicio prestado a la Empresa.

**Art. 24. Quebranto de moneda.**-Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores de Peajes», percibirán un importe por hora de trabajo efectivo, como compensación a las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones.

Este importe será:

Peajes	Importe Pesetas/hora
Arrigorriaga-55 .....	8
Arrigorriaga .....	8
Areta Norte .....	18
Areta Sur .....	18
Areta-Tronco .....	72
Ziorraga .....	8
Altube .....	45
Subijana .....	8
Intercambiador de Burgos .....	45

Peajes	Importe - Pesetas/hora
Zambrana	18
Haro	18
Cenicero	8
Navarrete-Fuenmayor	8
Logroño	18
Agoncillo	8
Calahorra	8
Alfaro-Corella	8
Intercambiador de Navarra	18
Tudela	8
Gallur	18
Alagón-Autovía	8
Alagón-Tauste	18
Alagón-Tronco	45

Estas cantidades se han establecido en función de las recaudaciones y del tráfico en las distintas estaciones de peaje de la autopista.

Art. 25. *Plus por cumplimentación de partes.*-Como compensación al tiempo necesario para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos, al final de cada jornada de trabajo, los Cobradores de Peaje percibirán el importe de 57 pesetas por hora de trabajo efectivo.

Art. 26. *Plus festivo.*-Durante el año 1991 se abonará, por este concepto, la cantidad de 2.559 pesetas/día, por trabajo efectivo en alguno de los días correspondientes a las fiestas anuales establecidas en el calendario laboral de cada Centro de Trabajo.

Igualmente se abonará este importe los días 24 y 31 de diciembre en el turno de veintidós a seis horas.

Art. 27. *Plus presencia.*-Durante el año 1991 se abonará la cantidad de 589 pesetas, por turno o día de trabajo efectivo y en concepto de asistencia al trabajo, como compensación de los gastos o cargas económicas que soporta el trabajador por tener que desplazarse desde su domicilio al puesto de trabajo.

Para los Operarios de Mantenimiento tales cantidades serán incrementadas con el importe de 13.306 pesetas/año para 1991. En el año 1992, este importe más el que resulte procedente según el incremento general de dicho año, se integrará en el Sueldo-Convenio.

Para los Coordinadores de Comunicaciones, Almaceneros, Oficiales y Auxiliares de Control de Peaje, Oficiales y Auxiliares Administrativos y Oficiales de Maquinaria de Peaje tal incremento complementario será de 8.222 pesetas/año para 1991. En el año 1992, este importe más el que resulte procedente según el incremento general de dicho año, se integrará en el Sueldo-Convenio.

Art. 28. *Plus nocturno.*-Para el año 1991 se abonará la cantidad de 60 pesetas por cada hora realizada en el turno de noche.

Art. 29. *Plus carga de trabajo.*

Peajes	Importe - Pesetas/hora
<b>Cobradores en peaje en:</b>	
Arrigorriaga	1
Areta Norte	4
Areta Sur	4
Areta-Tronco	13
Altube	10
Intercambiador de Burgos	10
Logroño	1
Intercambiador de Navarra	1
Alagón-Tauste	4
Alagón-Tronco	10
<b>Importe - Pesetas/año</b>	
<b>Operarios de Mantenimiento en:</b>	
Areta	30.955
Zambrana y Alagón	27.955
Logroño y Tudela	24.750
<b>Coordinadores de Comunicaciones en:</b>	
Zambrana	31.400
Tudela	21.600
Resto colectivos	22.000

Art. 30. *Condiciones económicas para el año 1992.*-Las condiciones pactadas para 1991 serán actualizadas para el año 1992 en el porcentaje del IPC-91 más 2,5 por 100 que se aplicará a todas las cantidades fijadas para el año anterior y a todos y cada uno de los conceptos retributivos contemplados en este Convenio, ya sean los originarios como los resultantes de revisión salarial. El incremento que corresponda al plus por cumplimentación de partes y al quebranto de moneda en la estación de peaje de menor importe, pasará a Sueldo-Convenio de manera uniforme, continuando el plus por cumplimentación de partes con el importe fijo de 57 pesetas/hora, como en el año anterior.

Art. 31. *Cláusula de revisión salarial.*-Con el objeto de garantizar al trabajador la estabilidad de las condiciones económicas, pactadas en el presente Convenio, y en todo caso 2 puntos por encima del IPC real al 31 de diciembre de cada año, se establece la siguiente fórmula de revisión, para todos y cada uno de sus conceptos retributivos:

Para el año 1991: IPC-91 + 2% - 9,40%

Para el año 1992: IPC-92 + 2% - (IPC-91 + 2,5)

La revisión salarial de cada año se abonará en una sola paga dentro del primer trimestre del siguiente.

Art. 32. *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 corresponsalías de la Entidad de ahorro o bancaria que, en 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 se abonada la paga correspondiente en la Entidad bancaria 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 figuran, por las que podrá reclamar oportunamente.

## CAPITULO IV

### Temas sociales

Art. 33. *Asistencia a consultorio médico.*-Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo en el correspondiente volante oficial visado por el facultativo del mencionado Organismo.

Art. 34. *Enfermedades y accidentes.*-En los casos de enfermedad común o accidente no laboral no podrá acudir al trabajo ningún trabajador al que se le haya expedido parte de baja por enfermedad o accidente no laboral; tendrá obligación de comunicar esta circunstancia a la Empresa en el mismo día de producirse, presentando en un plazo máximo de cinco días el parte de baja expedido por el facultativo. Los partes de confirmación de baja tendrán un plazo de presentación de dos días. El parte de alta deberá ser comunicado a la Empresa el mismo día de su fecha, debiendo presentarlo en el momento de comenzar su trabajo y siempre dentro de los cinco días de la fecha de aquél.

En los supuestos de accidente laboral, la Empresa le facilitará al trabajador documento que acredite haberse producido durante el desempeño de su trabajo, al objeto de que pueda ser asistido en un centro sanitario, en función de las circunstancias del caso. La documentación a presentar en la Empresa será: El parte de baja dentro de las veinticuatro horas siguientes a producirse si el accidente es grave y dentro de las cuarenta y ocho horas si es leve. Los partes de confirmación y parte de alta tendrán el mismo tratamiento que para los casos de enfermedad común y accidente no laboral.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o profesional, y sólo para los casos en que se necesaria la hospitalización, la Empresa una vez recibido el parte de ingreso abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario mensual (incluido plus) 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 o accidente no laboral, previa petición de los representantes del personal, a juicio de la Dirección de la Empresa y una vez recibido el parte de baja, se complementarán igualmente hasta el 100 por 100 las prestaciones de la Seguridad Social (incluidos pluses).

El comportamiento del trabajador, incompatible con la situación que motiva el no acudir al trabajo, podrá ser causa, para no cursar la petición o proponer la suspensión del complemento. La Empresa se reserva, en estos casos, la facultad de poder exigir a los trabajadores afectados que

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 por 100 del salario mensual (incluidos pluses) 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. Este reconocimiento médico anual tiene carácter obligatorio y se efectuará de forma que en cada una de las fechas en que tenga lugar una mitad de los trabajadores convocados esté en día de descanso y la otra mitad en tiempo de trabajo, procurando sea de forma rotativa de un año para otro. En todo caso, el transporte hasta el punto de reconocimiento lo facilitará la Empresa.

Art. 35. *Fondo Social*.—Para atender necesidades de los trabajadores incluidos en el presente Convenio se constituye un Fondo Social, por aportación de la Empresa e importe de 35.000.000 de pesetas, que serán 37.000.000 de millones para 1992, en cuyo importe se incluyen todos los préstamos actualmente en vigor.

El reparto de esta cantidad queda en la siguiente forma para las distintas provincias a criterios de proporcionalidad según el número de trabajadores:

Fondo Social	1991 Pesetas	1992 Pesetas
Vizcaya .....	9.017.467	9.532.751
Alava .....	8.100.437	8.563.319
La Rioja .....	5.960.699	6.301.310
Navarra .....	5.043.668	5.331.878
Zaragoza .....	6.877.729	7.270.742
<b>Total .....</b>	<b>35.000.000</b>	<b>37.000.000</b>

De este Fondo de ayudas podrá beneficiarse cualquier trabajador fijo de la plantilla que cumpla con los requisitos del apartado D).

A) *Administración del Fondo*.—La Administración del Fondo y el otorgamiento de ayudas, con cargo al mismo, será competencia exclusiva de la representación social en la Comisión Mixta del artículo 6.º de este Convenio, a la que se dirigirán las peticiones de ayuda a través del Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa respectivo. En la solicitud deberá indicarse, además de los que luego se dirán como motivos generales de la solicitud, todas las demás circunstancias que a juicio del solicitante concurran en su caso para fundar la petición.

La Administración del Fondo, previa la comprobación que a su juicio considere precisa, resolverá sobre su otorgamiento; esta resolución de la parte social en la Comisión Mixta podrá recurrirse ante la Comisión Mixta en pleno, cuya decisión será inapelable.

#### B) Importe del préstamo:

La cuantía de cada ayuda individual en ningún caso podrá ser superior a 500.000 pesetas y no devengará intereses.

C) *Reintegro*: La ayuda concedida será reintegrada de forma uniforme en el plazo máximo de tres años, deduciéndose el correspondiente importe de la nómina mensual del prestatario.

D) *Razones de la solicitud*: Razones para solicitar esta ayuda serán las enfermedades familiares, el desahucio de vivienda, el embargo preventivo, el accidente, el cambio obligado de vehículo u otras de urgente necesidad, las cuales serán enjuiciadas por la administración del Fondo.

#### E) Control del Fondo social:

La administración del Fondo llevará el control de todas las ayudas concedidas y de los reintegros que mensualmente se vayan efectuando, con el fin de conocer en cada momento las disponibilidades del mismo.

#### F) Acreditación de la ayuda:

El beneficiario de la ayuda deberá acreditar, ante la administración del Fondo y de forma documentada, que el destino de la ayuda concedida, una vez empleada, se ajusta a los términos de su solicitud. La inadecuación acreditada, entre las razones de la solicitud y el destino dado efectivamente a la ayuda recibida, determinará la automática pérdida de la misma con el devengo de los intereses legales correspondientes desde el momento de su concesión.

En todos los contratos de otorgamiento de ayuda, que se celebren al amparo de este artículo, se hará constar expresamente lo antedicho en este apartado.

Art. 36. *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 2.870.000 pesetas, con la cobertura de las siguientes prestaciones:

Fallecimiento: 2.870.000 pesetas (antes de los setenta años).  
Incapacidad total y permanente: 2.870.000 pesetas (antes de los sesenta y cinco años).

Fallecimiento por accidente: 5.735.000 pesetas (antes de los sesenta y cinco años).

Fallecimiento por accidente de circulación: 8.610.000 pesetas (antes de los sesenta y cinco años).

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

Una copia de la póliza individual será enviada al interesado por parte de la Empresa, en cuanto la Compañía aseguradora se la suministre.

Los capitales serán actualizados para 1992 conforme haya sido el incremento del IPC real en 1991.

Art. 37. *Tarjetas de peaje*.—Todos los trabajadores de la Empresa, incluidos en el presente Convenio, así como sus jubilados e incapacitados permanentes, 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 documento nacional de identidad 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, 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 devolver su tarjeta, al tiempo de firmar la liquidación de haberes.

5. La Empresa, así como la representación de los trabajadores procurarán conseguir de otras Empresas de la misma actividad la concesión de pases o tarjetas por sus autopistas, como primer punto para futuras acciones.

Art. 38. *Economato*.—Todos los empleados de la Empresa, incluidos en el presente Convenio y que así lo deseen, podrán hacerse socios de los servicios de uno cualquiera de los economatos que vienen funcionando o pueda funcionar en las distintas localidades en las que la Empresa tienen sus Centros de Trabajo.

Las cuotas serán sufragadas de la siguiente forma:

75 por 100 de la cuota a cargo de la Empresa.

25 por 100 de la cuota a cargo del trabajador.

Los diferentes pagos de la cuota, correspondientes al trabajador, les serán descontados de su nómina.

Los trabajadores, individualmente o de forma colectiva, dirigirán a la Dirección de Personal de la Empresa la solicitud de asociación, al economato que deseen, acompañando las condiciones concretas de su asociación y la autorización individual para que les sea retenida de nómina su cuota correspondiente.

Art. 39. *Prendas de trabajo*.—Son prendas de trabajo aquellas que el productor tiene la obligación de emplear, bien para una correcta presentación ante los usuarios de la autopista, bien para la realización de los cometidos propios de su labor, siendo exigible la utilización de la prenda reglamentaria en buen estado.

El uso de la prenda de trabajo queda limitado exclusivamente dentro de las dependencias de la Empresa; su empleo fuera de ellas 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 facilitara 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 número 3. Cuando la ropa personal resulte gravemente deteriorada accidentalmente, con motivo u ocasión del trabajo, la Empresa podrá atender su reposición.

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 pasada.

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.

**Art. 40. 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 estos 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 y respondiendo de su pérdida o deterioro anormales.

3. **Equipo de seguridad nocturna.**—El equipo de seguridad, indicado en el anexo número 3, para los operarios de mantenimiento, será de uso obligatorio para todo el personal de la Empresa, que realice trabajos en la traza, a partir del momento en que los vehículos deban circular con luces encendidas.

**Art. 41. Cursillo de formación profesional.**—La empresa promoverá, con los medios a su cargo, los cursillos de formación profesional que estime necesarios para el mejor desarrollo de la labor en la prestación del servicio por parte de su personal.

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

**CAPITULO V****Representación de los trabajadores en el seno de la Empresa**

**Art. 42. Representación del personal.**—Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las funciones, competencias y garantías establecidas en la Sección primera del capítulo I, título II, 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, incluidos pluses, que la Ley determine, se permitirá la acumulación de horas así como los pactos de cesión por entre los miembros del Comité y Delegados en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que, sobre el mismo, se produzca con motivo de su intervención en comisiones negociadoras de convenios, en los que se vean afectados la Empresa o sus trabajadores, y por lo que se refiere a la celebración de sus sesiones oficiales.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas, de que disponen los miembros del Comité y Delegados de Personal, para su asistencia a cursos de formación organizados por institutos de formación u otras Entidades, siempre que tenga relación con el ejercicio de su representación.

**Art. 43. Asambleas.**—La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asambleas, en locales de las mismas, fuera de las horas de trabajo, debiendo notificarse con cuarenta y ocho horas de antelación mínima, mediante escrito dirigido al Jefe de Producción con copia a la Dirección de Personal.

A las mencionadas asambleas podrá asistir, únicamente, personal perteneciente a la plantilla de la Empresa. La asistencia de cualquier persona ajena requerirá la previa autorización de la Empresa.

**CAPITULO VI****Disposiciones finales**

**Primera. Productividad, reducción de absentismo y paz social.**—Se declaran como objetivos comunes, la necesidad de mantener las relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterios, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los productores y el desarrollo de la Empresa; conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente puedan 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 de la productividad.

Asimismo la parte social, durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a no ejercer el derecho de huelga, como forma de resolver los conflictos derivados de su aplicación; ello entendido según la doctrina creada por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, como compromiso temporal de no ejercer el derecho de huelga, lo cual no es inconstitucional a la luz de la citada Sentencia, que ha dejado plenamente vigente el artículo 8.º del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, del mismo año. Esta renuncia lo es exclusivamente para resolver conflictos derivados de la aplicación del Convenio o relacionados con su contenido, no por otros posibles motivos que pueda contemplar la Ley.

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

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

**Tercera.—Remisión a la legalidad 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 1****Sueldo Convenio 1991 (14 pagas)****(SALARIO BASE. COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO)**

Categorías		Nivel A	Nivel B	Nivel C
Cobrador de Peaje de primera	Mensual	147.699	-	-
	Anual	2.067.791	-	-
Cobrador de Peaje	Mensual	134.483	129.551	123.593
	Anual	1.882.756	1.813.717	1.730.302
Operario de Mantenimiento	Mensual	159.402	152.417	142.383
	Anual	2.231.635	2.133.836	1.993.356
Coordinador de Comunicaciones	Mensual	167.806	159.141	153.365
	Anual	2.349.89	2.227.973	2.147.107
Almacenero	Mensual	145.196	140.131	-
	Anual	2.032.740	1.961.831	-
Oficial Control de Peaje	Mensual	203.332	184.175	163.152
	Anual	2.846.652	2.578.445	2.284.121
Auxiliar Control de Peaje	Mensual	142.131	137.805	133.490
	Anual	1.989.831	1.929.265	1.868.864
Oficial Administrativo	Mensual	127.273	125.112	-
	Anual	1.781.821	1.751.569	-
Auxiliar Administrativo	Mensual	122.461	113.795	107.844
	Anual	1.714.457	1.593.123	1.509.813
Oficial de Maquinaria de Peaje	Mensual	196.176	-	-
	Anual	2.746.459	-	-
Operador Informática	Mensual	163.671	-	-
	Anual	2.291.396	-	-

Titulados. Jefes y Técnicos de Obras. Jefes y Técnicos de Instalaciones. Jefes Administrativos. Técnicos Control de Peaje. Delineantes. Conductores. Ordenanzas.

El personal contratado con el nivel C, al cumplir un año de prestación de servicio en la Empresa, pasará automáticamente al nivel B.

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 cantidades que figuran en la presente tabla son importes brutos y sin considerar la posible revisión pactada.

## ANEXO 2

## Importes brutos horas extraordinarias en 1991

(SIN ANTIGÜEDAD)

Categorías	Nivel A		Nivel B		Nivel C	
	Normales	Festivas/ Nocturnas	Normales	Festivas/ Nocturnas	Normales	Festivas/ Nocturnas
Cobrador de Peaje de primera .....	2.041	2.216	-	-	-	-
Cobrador de Peaje .....	1.861	2.021	1.794	1.948	1.713	1.860
Operario de Mantenimiento .....	2.200	2.389	2.105	2.286	1.969	2.137
Coordinador de Comunicaciones .....	2.315	2.513	2.197	2.385	2.118	2.300
Almacenero .....	2.007	2.179	1.938	2.104	-	-
Oficial Control de Peaje .....	2.798	3.038	2.537	2.755	2.251	2.444
Auxiliar Control de Peaje .....	1.965	2.134	1.906	2.070	1.848	2.006
Oficial Administrativo .....	1.763	1.914	1.734	1.882	-	-
Auxiliar Administrativo .....	1.697	1.843	1.579	1.715	1.498	1.627
Oficial Maquinaria de Peaje .....	2.701	2.932	-	-	-	-
Operador Informática .....	2.258	2.452	-	-	-	-

## ANEXO 3

## Prendas de trabajo

Puesto de trabajo y prendas	Cantidad	Duración
<i>Peajista</i>		
Anorak .....	2	3 años
Camisas invierno .....	2	1 año
Camisas verano .....	5	2 años
Calcetines par verano .....	3	1 año
Calcetines par invierno .....	4	1 año
Cinturón .....	Según necesidad	
Corbata para invierno .....	Según necesidad	
Emblema (con número identificación y fotografía) .....	Según necesidad	
Pantalón (verano) .....	2	2 años
Pantalón (invierno) .....	2	2 años
Zapato invierno (par) .....	1	1 año
Zapato verano (par) .....	1	1 año
Jersey invierno .....	1	1 año
Jersey verano .....	1	1 año
<i>Operario de Mantenimiento</i>		
Anorak .....	2	3 años
Buzo tela antiácido .....	1	1 año
Traje o buzo de agua .....	Según necesidad	
Pantalón (verano) .....	2	1 año
Pantalón (invierno) .....	2	1 año
Camisa (verano) .....	3	1 año
Camisa (invierno) .....	3	1 año
Jersey (verano) .....	1	1 año
Jersey (invierno) .....	1	1 año
Calcetines (par invierno) .....	6	1 año
Calcetines (par verano) .....	4	1 año
Cinturón .....	Según necesidad	
Gorro invierno .....	1	2 años
Botas de invierno .....	1	1 año
Calzado de verano .....	2	1 año
Calzado de invierno .....	1	1 año
Botas de agua .....	Según necesidad	
Guantes de abrigo .....	1	1 año
Guantes de trabajo .....	Según necesidad	
Cinturón .....	Según necesidad	
Chaleco (tipo anorak) .....	1	2 años
Equipo seguridad nocturna (manguitos de mano, pie y cinturón) .....	Según necesidad	
<i>Almaceneros</i>		
Calzado de verano .....	1	1 año
Calzado de invierno .....	1	1 año

## 3515

RESOLUCION de 16 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.265 la mascarilla autofiltrante, marca "Euroseg", modelo Eur-3, fabricada y presentada por la Empresa "Euroseg, Sociedad Anónima", de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha mascarilla autofiltrante, con arreglo a lo preve-

nido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.-Homologar la mascarilla autofiltrante, marca "Euroseg", modelo Eur-3, fabricada y presentada por la Empresa "Euroseg, Sociedad Anónima", con domicilio en Barcelona, calle de Roger de Flor, 264, como mascarilla autofiltrante, medio de protección personal de las vías respiratorias.

Segundo.-Cada mascarilla autofiltrante de dichos marca y modelo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: "M.T.-Homol. 3.265.-16-1-92.-Mascarilla autofiltrante".»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-9, de «Mascarillas autofiltrantes», aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre).

Madrid, 16 de enero de 1992.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

## 3516

RESOLUCION de 16 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.269 el cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2, modelo CT-1, fabricado y presentado por la Empresa "Cintatex, Sociedad Anónima", de Bellve (Tarragona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.-Homologar el cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2, modelo CT-1, fabricado y presentado por la Empresa "Cintatex, Sociedad Anónima", con domicilio en Bellve (Tarragona), calle Nueva, 10, como cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2, medio de protección personal contra los riesgos de caída libre.

Segundo.-Cada cinturón de seguridad de dichos modelo, clase y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: "M.T.-Homol. 3.269.-16-1-92.-Cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2.-Año de fabricación ...".»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-13, de «Cinturones de seguridad, Cinturones de sujeción», aprobada por Resolución de 8 de junio de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de septiembre).

Madrid, 16 de enero de 1992.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.