

## DISPOSICION FINAL

Para cualquier otro asunto no regulado en este Convenio Colectivo, referente a organización del trabajo, de la contratación laboral, del aprendizaje y formación profesional, de la jornada, descanso, licencias y excedencias, de los conceptos retributivos, de la seguridad e higiene en el trabajo, de los premios, faltas y sanciones, del régimen asistencial, de la clasificación del personal y de la definición de categorías y profesiones, se estará a la regulación contenida en los artículos correspondientes a la derogada Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica.

Se firma el Convenio por la Comisión Deliberadora del mismo y el resto de las hojas, por don José Ramón Suárez Rodríguez, representante de los trabajadores, y don Enrique Oliveros Rodríguez, Director de Personal y Asuntos Sociales, por parte de la Empresa.

## ANEXO I

**Tablas salariales vigentes desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1993, según el artículo 12 del Convenio Colectivo vigente**

Categoría	Salario mensual bruto	Grupo de cotización a la Seguridad Social	Salario anual bruto
Viajante	198.013	5	2.772.186
Técnico de aplicaciones	214.364	4	3.001.096
Oficial administrativo 1/Program. F.	226.892	5	3.176.488
Oficial administrativo 1/Program. E.	217.864	5	3.050.095
Oficial administrativo 1/Prog/Oper. D.	209.647	5	2.935.055
Oficial administrativo 1/Prog. Oper. C.	198.047	5	2.772.660
Oficial administrativo 1/Operador D.	186.927	5	2.616.975
Oficial administrativo 1/Operador A.	175.812	5	2.461.362
Oficial administrativo 2 F.	174.376	5	2.441.269
Oficial administrativo 2 E.	171.495	5	2.400.934
Oficial administrativo 2 D.	167.174	5	2.340.431
Oficial administrativo 2 C.	157.996	5	2.211.948
Oficial administrativo 2 B.	148.818	5	2.083.447
Oficial administrativo 2 A.	138.424	5	1.937.941
Auxiliar administrativo B.	138.424	7	1.937.941
Auxiliar administrativo A.	131.118	7	1.835.649
Jefe de almacén D.	179.628	5	2.514.786
Jefe de almacén C.	174.376	5	2.441.269
Jefe de almacén B.	168.970	5	2.365.585
Jefe de almacén A.	159.875	5	2.238.243
Almacenero E.	159.875	6	2.238.243
Almacenero D.	155.295	6	2.174.134
Almacenero C.	151.105	6	2.115.472
Almacenero B.	147.376	6	2.063.265
Almacenero A.	128.300	6	1.796.204
Repartidor-Conductor D.	159.875	8	2.238.243
Repartidor-Conductor C.	155.295	8	2.174.134
Repartidor-Conductor B.	151.105	8	2.115.472
Repartidor-Conductor A.	147.376	8	2.063.265
Repartidor-Conductor	128.300	8	1.796.204
Cobrador	147.376	6	2.063.265
Ordenanza E.	157.996	6	2.211.948
Ordenanza D.	148.818	6	2.083.447
Ordenanza C.	138.424	6	1.937.941
Ordenanza B.	124.193	6	1.738.699
Ordenanza A.	118.944	6	1.665.211

## ANEXO II

## Complementos salariales, no salariales, premios y otros. Año 1993

Antigüedad: 5 por 100, con un tope del 60 por 100, brutas.

Comisiones: Cantidad bruta anual, 775.506 pesetas.

Plus de ventas:

Cantidad bruta anual: 68.688 pesetas.

Dividido entre 12: 5.724 pesetas mensuales.

Dietas: Completa, 8.062 pesetas brutas por día de trabajo efectivo.

Desglose:

Dormir: 3.473 pesetas.

Desayuno: 333 pesetas.

Comida: 2.520 pesetas.

Cena: 1.736 pesetas.

Premio por iniciativa: 10.530 pesetas brutas.

Premio por antigüedad:

Quince años: 61.802 pesetas brutas por una sola vez.

Veinte años: 61.802 pesetas brutas por una sola vez.

Veinticinco años: 61.802 pesetas brutas por una sola vez.

Treinta años: 61.802 pesetas brutas por una sola vez.

Treinta y un años: 61.802 pesetas brutas cada año.

Premio por matrimonio: 41.202 pesetas brutas.

Premio por natalidad: 12.363 pesetas brutas.

Plus de transporte:

Gasolina: 101,66 pesetas.

Gasto de vehículo: 165,95 pesetas.

Total: 267,61 pesetas.

Plus de comida central: 1.700 pesetas brutas.

**28162** RESOLUCION de 3 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autipista Vasco-Aragonesa, C.E.S.A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autipista Vasco-Aragonesa, C.E.S.A.», y su personal de Explotación (código de convenio número 9000462), que fue suscrito con fecha 5 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, 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, 3 de noviembre de 1993.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

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

**CAPITULO PRIMERO**

**Normas generales**

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

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

a) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de explotación de «Autipista Vasco-Aragonesa, Concesionario 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 1. El personal que preste sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado o que esté sujeto a cualquier otra modalidad contractual, que no confiera el carácter de permanencia mencionado al principio, se registrará 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», prevenido 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 1993.

Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1995, 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 tendrá eficacia práctica si, considerados en cómputo anual y sumados a los mínimos vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan al nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas. Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran como mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

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 José Lamban Rozas, don Eduardo F. Sesema Sanz y don Juan Miguel Planchuelo Planchuelo.

Por Alava, uno a determinar de entre los representantes de los trabajadores en la Empresa.

En Vizcaya, uno a determinar de entre los representantes de los trabajadores en la Empresa.

Por parte de la Empresa: Don Miguel Gallastegui Aguirre, don Juan Antonio Martínez Marquina y don Iñigo A. 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 Jesús Sangrós Latorre, don Valentín Vicente Lozano, don Jesús Aguado Paleo, un representante de Alava a determinar y un representante de Vizcaya a determinar.

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.

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 1993 en 1.792 horas, tanto para los supuestos de «turno partido» como para el régimen de «turno continuado». Para el año 1994 la jornada anual será de 1.792 horas. Para el año 1995 la jornada anual será de 1.784 horas.

#### b) *Horario de trabajo.*

Personal a «turno partido»: El horario de trabajo para el personal de «turno partido», será de ocho horas y cinco minutos al día, de lunes a viernes, considerándose como días de descanso semanal los sábados y domingos. La reducción de jornada para el año 1995 se proyectará semanalmente en la jornada de viernes/tarde.

Personal de «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 en 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 confeccionados los calendarios de trabajo para el año siguiente; en cada una de las Areas de Producción, y serán entregados a los Comités de Empresa o Delegados de cada Centro, para su conocimiento, determinándose los ciclos rotativos en base a un 6-3 durante todo el año, en turnos de mañana, tarde y noche y descanso, que será rotativo de forma equitativa entre el personal de cada Centro. La diferencia horas/hombre año, hasta cumplir con la jornada efectiva de horas/anuales 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, autonómicas 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 de 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 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 periodo de vacación será de treinta días naturales que, por regla general, se disfrutarán de forma ininterrumpida por todo el personal, incluidos los fijos discontinuos, si bien, por necesidades de servicio o conveniencia del trabajador o de la Empresa, podrán disfrutarse como máximo en dos periodos discontinuos.

Quedan excluidas del periodo de vacaciones las fechas del 23 de diciembre al 7 de enero y la Semana Santa.

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, autonómico 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 renumeración 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 de tres si aquéllos 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. 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 concurren las circunstancias legales, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de 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 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 de 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 nuevo 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, decidirá 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 determine y otorgará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que 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.*—1. Desplazamientos: Por necesidades (técnicas, organizativas, etc.) del servicio, la Empresa podrá destinar temporalmente, hasta el límite de un año, a su personal a zonas o Centros de trabajo distintos del de su residencia habitual, abonándoles los gastos justificativos de dicho desplazamiento. En el caso de que haya necesidad manifiesta de pernoctar fuera de casa, se abonará, además la cantidad de 3.150 pesetas por noche, en concepto de compensación, durante el año 1993. Para el año 1994 este importe se elevará a 3.300 pesetas por noche. Para el año 1995 este importe se elevará a 3.475 pesetas por noche.

En el concepto de gastos se incluirá el exceso de kilómetros realizados sobre los habituales que se abonarán a razón de 30 pesetas/kilómetro, tanto para 1993 como para 1994 y 1995. 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.

#### 2. 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 por 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 de 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 anteriores 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, de cuyo resultado se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores en el Centro de que se trate.

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 oirán 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 el 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 comunicándose 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 1 y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

Sueldo convenio (14 pagas): Salario base. Complemento puesto de trabajo.

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

- Beneficios y vacaciones.
- Antigüedad.
- Quebranto de moneda.
- Plus por cumplimentación 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 58.530 pesetas brutas mensuales para 1993. Para 1994 y 1995 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. Esta gratificaciones, así como la participación en beneficios y la paga de vacaciones reguladas 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 y paga de vacaciones.*—No se computarán, a estos efectos, las excedencias voluntarias, los permisos sin sueldo, las ausencias injustificadas y los períodos de baja por incapacidad laboral transitoria.

En concepto de participación de beneficios, a todos los trabajadores afectos al presente Convenio se les abonará, para 1993, la cantidad de 35.382 pesetas; para 1994, la cantidad de 54.693 pesetas, y para 1995, la cantidad de 75.627 pesetas.

En concepto de paga de vacaciones, cada trabajador percibirá la cantidad de 27.400 pesetas en el año 1993, 46.412 pesetas en el año 1994 y 67.036 pesetas en el año 1995, que se harán efectivas con la mensualidad de agosto de cada año.

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 establezca 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 1858/1981, de 20 de agosto, que dada la naturaleza de la actividad del sector, todas las horas extraordinarias que se realizan en la autopista poseen las características estructurales que se definen en el artículo 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 ejecutiva 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 bienios y cinco quinquenios, en los términos establecidos por la vigente Ordenanza Laboral.

Durante 1993 se abonará la cantidad de 2.752 pesetas por cada bienio y de 5.873 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 bienio 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 que empezarán a percibir dos bienios y de que no se percibirá el primer quinquenio hasta transcurridos nueve años de servicios prestados a la Empresa.

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

Este importe será para el año 1993:

Peaje	Importe - Ptas./hora
Arrigorriaga-55 .....	8
Arrigorriaga .....	8
Areta Norte .....	20
Areta Sur .....	20
Areta Tronco .....	80
Ziorraga .....	8

Peaje	Importe Ptas./hora
Altube .....	50
Subijana .....	8
Zambrana .....	20
Haro .....	20
Cenicero .....	8
Navarrete-Fuenmayor .....	8
Logroño .....	20
Agoncillo .....	8
Calahorra .....	8
Alfaro-Corella .....	8
Intercambiador de Navarra .....	20
Tudela .....	8
Gallur .....	20
Alagón-Autovía .....	8
Alagón-Tauste .....	20
Alagón-Tronco .....	50

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 59 pesetas por hora de trabajo efectivo en el año 1993.

Art. 26. *Plus festivo.*—Durante el año 1993 se abonará, por este concepto, la cantidad de 2.875 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 abonarán 5.000 pesetas los días 24 y 31 de diciembre en el turno de veintidós a seis horas.

Art. 27. *Plus presencia.*—Durante el año 1993 se abonará la cantidad de 661 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.

Art. 28. *Plus nocturno.*—Para el año 1993 se abonará la cantidad de 68 pesetas por cada hora realizada en el turno de noche.

Art. 29. *Plus carga de trabajo.*

	Año 1993 Importe Ptas./hora
<b>Cobradores de Peaje en:</b>	
Arrigorriaga .....	1
Areta Norte .....	4
Areta Sur .....	4
Areta Tronco .....	15
Altube .....	11
Logroño .....	1
Intercambiador de Navarra .....	1
Alagón-Tauste .....	4
Alagón-Tronco .....	11
<b>Operarios de Mantenimiento en:</b>	
Areta .....	34.768
Zambrana y Alagón .....	31.399
Logroño y Tudela .....	27.799
<b>Coordinadores de Comunicaciones en:</b>	
Logroño .....	35.268
Resto colectivos .....	24.710

Art. 30. *Condiciones económicas.*—Las condiciones económicas pactadas para 1993 serán actualizadas para los años 1994 y 1995 con el porcentaje anual del 3,75 por 100, que se aplicará a todos y cada uno de los conceptos retributivos contemplados en este convenio, ya sean los originarios como los resultantes de revisión salarial. Este incremento no se aplicará a las pagas de participación de beneficios y paga de vacaciones, objeto de determinación invariable.

Art. 31. *Cláusula de revisión salarial.*—Con el objeto de garantizar al trabajador la estabilidad de las condiciones económicas, pactadas en el presente Convenio, se establecen las siguientes fórmulas de revisión, para todos y cada uno de sus conceptos retributivos objeto de incremento porcentual. La participación de beneficios será objeto de revisión en la parte correspondiente.

Para el año 1993: IPC-93, 4,20 por 100.

Para el año 1994: IPC-94, 4,70 por 100.

Para el año 1995: IPC-95, 4,70 por 100.

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 ahorros a nombre del empleado, en cualquiera de las Agencias, Sucursales o corresponsalías de la Entidad de ahorro o Bancaria que, de la localidad de su residencia, indique personalmente; en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha señalada para la percepción de las gratificaciones.

El trabajador, una vez que le sea abonada la paga correspondiente en la Entidad 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 figuren, 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 sea 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 pluses) de este Convenio, desde el primer día de hospitalización hasta los tres días siguientes a terminar aquélla, 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 (incluido 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 plusones) de este Convenio.

La Empresa establecerá a su cargo los medios adecuados para que sus trabajadores sean reconocidos médicamente, al menos, una vez al año. 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 40.000.000 de pesetas, para los tres años de vigencia, a cargo de 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: Pesetas/1993-1994-1995

Vizcaya: 10.506.912  
Alava: 7.926.267  
La Rioja: 8.663.594  
Navarra: 5.345.622  
Zaragoza: 7.557.605  
Total: 40.000.000

De este fondo de ayudas podrá beneficiarse cualquier trabajador fijo de 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 concurren 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 accidente.**—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 3.179.243 pesetas, con la cobertura de las siguientes prestaciones:

Fallecimiento 3.179.243 pesetas (antes de los setenta años).

Incapacidad total y permanente: 3.179.243 pesetas (antes de los sesenta y cinco años).

Fallecimiento por accidente: 6.358.486 pesetas (antes de los sesenta y cinco años).

Fallecimiento por accidente de circulación: 9.537.729 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 1994 y 1995 conforme haya sido el incremento del IPC real en año anterior.

**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 exhibirlo con aquélla a requerimiento del cobrador, y/o la matrícula del vehículo de su propiedad cuyo paso queda autorizado. Todo cobrador de peaje tiene la obligación de comprobar la identidad del usuario de esta tarjeta y, en su caso, la matrícula del vehículo.

2. El uso de dicha tarjeta por personas o 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 tiene 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 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 facilita serán determinados por la Empresa. La reposición se efectuará cuando se considere necesario a juicio de la Empresa, en base a la tabla aprobada y que se acompaña como anexo 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, cuenta del trabajador, de las

prendas de que se trate, siempre que sea fuera del período marcado en la tabla pactada.

Las prendas de trabajo se entregarán: Las de verano a finales de abril o primeros de mayo y las de invierno a finales de octubre o primeros de noviembre.

**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 éstos responsables del deterioro que, de un mal uso, se derive.

2. Herramientas.—La Empresa entregará las herramientas precisas para el desarrollo propio del puesto de trabajo, responsabilizándose cada trabajador de la custodia de las mismas 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 1.ª del capítulo I, título I 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 organiza 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 a los trabajadores a reunirse en Asambleas, en locales de la misma y 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 pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad de la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios.

Tanto la Empresa como los trabajadores se comprometen al mantenimiento de la paz social, a la máxima reducción del absentismo, durante la vigencia del presente Convenio, así como a poner todos los medios a su alcance para el incremento 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 queda 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 1993 (14 pagas)*

(Salario base + complemento puesto de trabajo)

Categorías	Nivel A — Pesetas	Nivel B — Pesetas	Nivel C — Pesetas
<b>Cobrador de peaje de primera:</b>			
Mensual .....	166.588	—	—
Anual .....	2.332.233	—	—
<b>Cobrador de peaje:</b>			
Mensual .....	151.743	146.204	139.512
Anual .....	2.124.402	2.046.857	1.953.166
<b>Operario de mantenimiento:</b>			
Mensual .....	180.108	172.262	160.992
Anual .....	2.521.517	2.411.670	2.253.882
<b>Coordinador de comunicaciones:</b>			
Mensual .....	215.140	179.407	172.919
Anual .....	3.011.956	2.511.695	2.420.866
<b>Almacenero:</b>			
Mensual .....	163.743	158.055	—
Anual .....	2.292.409	2.212.763	—
<b>Oficial control de peaje:</b>			
Mensual .....	229.042	207.525	183.911
Anual .....	3.206.595	2.905.345	2.574.760
<b>Auxiliar control de peaje:</b>			
Mensual .....	160.301	155.442	150.596
Anual .....	2.244.213	2.176.185	2.108.343
<b>Oficial administrativo:</b>			
Mensual .....	143.613	141.186	—
Anual .....	2.010.577	1.976.598	—
<b>Auxiliar administrativo:</b>			
Mensual .....	138.208	128.474	121.790
Anual .....	1.934.914	1.798.631	1.705.057
<b>Oficial de maquinaria de peaje:</b>			
Mensual .....	221.004	—	—
Anual .....	3.094.058	—	—
<b>Operador informática:</b>			
Mensual .....	184.495	—	—
Anual .....	2.582.932	—	—
<b>Titulados.</b>			
Jefes y Técnicos de obras.			
Jefes y Técnicos de instalaciones.			

Categorías	Nivel A — Pesetas	Nivel B — Pesetas	Nivel C — Pesetas
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 1993

(Sin antigüedad)

Categorías	Nivel A		Nivel B		Nivel C	
	Normales — Pesetas	Festivas/nocturnas — Pesetas	Normales — Pesetas	Festivas/nocturnas — Pesetas	Normales — Pesetas	Festivas/nocturnas — Pesetas
Cobrador de peaje de primera .....	2.312	2.510	—	—	—	—
Cobrador de peaje .....	2.109	2.290	2.033	2.208	1.942	2.108
Operario de mantenimiento .....	2.497	2.711	2.390	2.594	2.236	2.427
Coordinador comunicaciones .....	2.976	3.231	2.487	2.701	2.399	2.604
Almacenero .....	2.273	2.468	2.195	2.384	—	—
Oficial control de peaje .....	3.166	3.437	2.872	3.118	2.549	2.767
Auxiliar control de peaje .....	2.226	2.417	2.160	2.345	2.093	2.273
Oficial administrativo .....	1.998	2.169	1.965	2.133	—	—
Auxiliar administrativo .....	1.924	2.089	1.791	1.945	1.700	1.845
Oficial maquinaria peaje .....	3.056	3.318	—	—	—	—
Operador informática .....	2.557	2.776	—	—	—	—

## ANEXO 3

Prendas de trabajo	Cantidad	Duración — años
<b>Peajistas:</b>		
Anorak .....	2	3
Camisas invierno .....	2	1
Camisas verano .....	3	2
Calcetines par verano .....	3	1
Calcetines par invierno .....	3	1
Cinturón .....	Según necesidad	
Corbata para invierno .....	Según necesidad	
Emblema (con número de identificación y fotografía) .....	Según necesidad	
Pantalón (verano) .....	2	2
Pantalón (invierno) .....	2	2
Zapato invierno (par) .....	1	1
Zapato verano (par) .....	1	1
Jersey invierno .....	1	1
Jersey verano .....	1	2
<b>Operarios de mantenimiento:</b>		
Anorak .....	1	1
Traje o buzo de agua .....	Según necesidad	
Pantalón (verano) .....	2	1
Pantalón (invierno) .....	2	1
Camisa (verano) .....	3	1
Camisa (invierno) .....	3	1
Jersey (verano) .....	1	2
Jersey (invierno) .....	1	1
Calcetines (par invierno) .....	5	1
Calcetines (par verano) .....	4	1
Cinturón .....	Según necesidad	
Gorro invierno .....	1	2
Botas de invierno .....	1	1
Calzado de verano .....	2	1
Calzado de invierno .....	1	1
Botas de agua .....	Según necesidad	
Guantes de abrigo .....	1	1
Guantes de trabajo .....	Según necesidad	

Prendas de trabajo	Cantidad	Duración — años
Cinturón .....	Según necesidad	
Chaleco (tipo anorak) .....	1	2
Equipo seguridad nocturna (manguitos de mano, pie y cinturón) .....	Según necesidad	
<b>Almaceneros:</b>		
Calzado de verano .....	1	1
Calzado de invierno .....	1	1

**28163** RESOLUCION de 4 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «General Electric CGR España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «General Electric CGR España, Sociedad Anónima» (número de código 9002372), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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, 4 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.