

Los días de permanencia en delegación o centro de trabajo propio no devengarán derecho a dieta.

Kilometraje:

Por la utilización de coche propio en desplazamientos de trabajo, se compensarán a razón de 33 pesetas por kilómetro, si el vehículo es propiedad de la empresa será a razón de 6,50 pesetas.

Especificaciones:

El desplazamiento del domicilio habitual al centro de trabajo y viceversa no dará derecho a percibir gastos de kilometraje.

10636 *RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», y su personal de explotación.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, Sociedad Anónima», y su personal de explotación (código de Convenio número 9000462), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo resuelve:

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 mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL DE EXPLOTACIÓN 2000-2001

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. 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 1.

Artículo 2. Ámbito 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 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», prevenido en el artículo 12 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 siete 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, etc.

d) Del presente Convenio 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, Álava, La Rioja, Navarra, Zaragoza y Madrid.

Artículo 3. Ámbito 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 2000 (el pago de los atrasos devengados desde tal fecha hasta el 30 de abril tendrá lugar durante los meses de mayo o junio de 2000).

Su duración se extenderá al 31 de diciembre del 2001, quedando automáticamente denunciado a su vencimiento.

Artículo 4. 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.

Artículo 5. 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.

Artículo 6. 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 Inocencio Güemes Díaz.

Don José Lambán Rozas.

Don Daniel la Orden Martínez.

Don Miguel Ángel Sánchez Carpio.

Don Valentín Vicente Lozano.

Por parte de la empresa:

Don Miguel Gallastegui Aguirre.

Don Juan Antonio Martínez Marquina.

Don Antonio Tutor de la Morena.

Doña Mónica Perea Sáenz de Buruaga.

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 Juan María Soláun Menchaca, doña Pilar Serrano Hernández, don Juan Sánchez Jiménez, don Ibón Navea Sanjinés y don Luis María Ridruejo San Primitivo.

Los miembros de la Comisión Mixta cesarán de forma automática cuando terminen su mandato como representantes de los trabajadores.

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 el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 7. 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 con sus trabajadores, 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.

Todos aquellos contratos que se celebren con motivos de las campañas de publicidad, marketing, encuestas de tráfico, animación de navidad, siega de hierbas y riego de medianas, afirmado, vialidad invernal y acuerdos transitorios de peaje con la/s Comunidades Autónomas o Ministerio de Fomento tendrán la consideración de duración determinada para la realización de un servicio determinado.

Artículo 8. *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.

Artículo 9. *Jornada, horario y ciclos de trabajo.*

A) Jornada de trabajo: La jornada de trabajo efectivo se establece en mil setecientas sesenta y ocho horas para el año 2000 y en mil setecientas sesenta horas para el año 2001, tanto para los supuestos de «turno partido» como para el régimen de «turno continuado».

B) Horario de trabajo:

Personal a «turno partido»:

a) Con carácter general, el horario de trabajo para el personal de «turno partido», será de ocho horas y cuarenta minutos al día, de lunes a jueves, y el viernes sólo por la mañana, a razón de seis horas, considerándose como días de descanso semanal los sábados y domingos.

b) Los Oficiales de Maquinaria de Peaje tendrán una distribución particular de sus horas de trabajo de conformidad con su calendario laboral (5-2; 5-2; 7-3 y 7-4).

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 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 Áreas de Producción y serán entregados a los Comités de Empresa o Delegados de Personal de cada centro, para su conocimiento determinándose los ciclos rotativos en base a un 6-3 (seis días de trabajo y tres de descanso) 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, 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 en los calendarios anuales establecidos que no pueda ser cubierta por los trabajadores fijos de carácter discontinuo 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.

Artículo 10. *Vacaciones.*

El período de vacación será de treinta días naturales que, por regla general, se disfrutarán de forma ininterrumpida por todo el personal, incluidos los fijos de carácter discontinuo, 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 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.

Artículo 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.

Artículo 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 aquéllos fueran oficialmente inhábiles.
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. Podrán ampliarse a seis días previa autorización específica de la Dirección de Personal.
4. Un día natural en caso de bautizo, primera comunión o matrimonio de padres, hijos, hermanos, tanto naturales como políticos, y nietos, 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.

Artículo 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 con una antelación mínima de un mes a 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.

Artículo 14. *Excedencias especiales y otras situaciones de suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

Darán lugar a estas situaciones del personal fijo o del personal contratado temporalmente 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 temporal 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 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.

Artículo 15. *Desplazamientos 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 abonándole 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 4.320 pesetas por noche en concepto de compensación durante el año 2000. Para el año 2001, este importe se elevará a 4.450 pesetas por noche.

En el concepto de gastos, se incluirá el exceso de kilómetros realizados sobre los habituales que se abonarán a razón de 35 pesetas/kilómetro, en los años 2000 y 2001. 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 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 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.

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

1. Cuando sea necesaria la provisión de vacantes fijas, que se anunciará en los tablones de anuncios de la empresa con una antelación mínima de siete 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, 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.

3. Los puestos de confianza serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

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.

Artículo 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.

Artículo 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 lo establecido en la antigua Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 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 70.680 pesetas brutas mensuales para el 2000. Para el 2001, en el salario mínimo interprofesional que se determine oficialmente.

Artículo 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 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 temporal.

Artículo 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 temporal.

En concepto de participación de beneficios a todos los trabajadores afectos al presente Convenio, se les abonará para el año 2000 la cantidad de 120.000 pesetas y, para el año 2001, la cantidad de 123.600 pesetas.

En concepto de paga de vacaciones, cada trabajador percibirá la cantidad de 100.000 pesetas en el año 2000 y 103.000 pesetas en el año 2001, que se harán efectivas con la mensualidad de agosto de cada año.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

A efectos de retribución de las horas excedentes de las jornadas, señaladas en el artículo 9, 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 artículo 111 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que dada la naturaleza de la actividad del sector, todas las horas extraordinarias que se realizan en la autopista, son para la prevención o reparación de riesgos o daños graves, extraordinarios y urgentes para las personas, calzada, sistemas de peaje o medios de comunicación (derivados de la vialidad invernal, de asistencias mecánicas o de accidentes, de reparación de postes SOS, sistemas de peaje o de comunicaciones, de acumulaciones de vehículos en el peaje por razones imprevisibles, ajenas e inevitables como consecuencia de desvíos de tráfico de carreteras nacionales, autonómicas o locales por agentes de la autoridad o de accidentes producidos en la propia autopista) y por ello, poseen las características de fuerza mayor que se definen en el artículo 35, número 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Artículo 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 antigua Ordenanza Laboral.

Durante el año 2000, se abonará mensualmente la cantidad de 3.667 pesetas por cada bienio y de 7.825 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 se empezarán a percibir dos bienios y de que no se percibirá el primer quinquenio hasta transcurridos nueve años de servicio prestados a la empresa.

Artículo 24. *Quebranto de moneda.*

Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores 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 2000:

Peajes	Importe - Pesetas/hora
Arrigorriaga-55	9,85
Arrigorriaga	9,85
Areta	27,05
Llodio	27,05
Bilbao	106,96

Peajes	Importe - Pesetas/hora
Ziorruga	9,85
Altube	66,39
Subijana	9,85
Zambrana	27,05
Haro	27,05
Cenicero	9,85
Navarrete-Fuenmayor	9,85
Logroño	27,05
Agoncillo	9,85
Calahorra	9,85
Alfaro-Corella	9,85
Enlace con la A-15	27,05
Tudela	9,85
Gallur	27,05
Alagón-272	9,85
Alagón-275	27,05
Zaragoza	66,39

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

Artículo 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 78,68 pesetas por hora de trabajo efectivo en el año 2000.

Artículo 26. *Plus festivo.*

Durante el año 2000 se abonará, por este concepto, la cantidad de 3.831 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 6.619 pesetas los días 24 y 31 de diciembre en el turno de veintidós a seis horas.

Artículo 27. *Plus presencia.*

Durante el año 2000 se abonará la cantidad de 883 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.

Artículo 28. *Plus nocturno.*

Para el año 2000 se abonará la cantidad de 90,99 pesetas por cada hora realizada en el turno de noche.

Artículo 29. *Plus carga de trabajo.*

Año 2000:

Cobradores de Peaje en:	Pesetas/hora
Arrigorriaga	1,24
Areta	4,91
Llodio	9,39
Bilbao	20,90
Altube	14,76
Logroño	1,24
Enlace con la A-15	1,24
Alagón-275	4,91
Zaragoza	14,76

Pesetas/año

Operarios de Mantenimiento en:

Areta	46.322
Zambrana y Alagón	41.831
Logroño y Tudela	37.037

Coordinadores de Comunicaciones en:

Logroño	46.989
Resto colectivos	32.922

Artículo 30. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas pactadas para el año 2000 serán actualizadas para el año 2001 con el porcentaje anual del 3,00 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.

Artículo 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:

Para el año 2000: IPC-2000 más 1,00-4,14 por 100.

Para el año 2001: IPC-2001 más 1,00-3 por 100.

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

Artículo 32. *Pago haberes.*

1. La liquidación y pago de salarios se hará por meses naturales vencidos.

2. No obstante ello y por necesidades de mecanización, los conceptos variables se abonarán y reflejarán en la nómina del mes siguiente al de su devengo. Por igual razón, se deducirá en el mes siguiente el importe de los días no trabajados.

3. El pago de las retribuciones se hará efectivo mediante ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro de la entidad designada por el trabajador; 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.

4. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salarios en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones que procedan.

5. El modelo del recibo de salarios aprobado se incorpora al Convenio como anexo número 4.

CAPÍTULO IV

Temas sociales

Artículo 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.

Artículo 34. *Enfermedades y accidentes.*

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral el trabajador tendrá la obligación de comunicar esta circunstancia a la empresa en el mismo día de producirse, presentando en un plazo máximo de tres días el parte de baja expedido por el facultativo. Los partes de confirmación de baja tendrán un plazo de presentación de tres días y ningún trabajador al que se le haya expedido parte de baja por enfermedad o accidente podrá acudir al trabajo hasta que se expida el parte de alta, que deberá ser comunicado a la empresa el mismo día de su fecha y presentarlo siempre, dentro de las veinticuatro horas siguientes 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. El parte de alta tendrá 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 temporal, 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 temporal.

En el caso de enfermedad sin hospitalización o en el de 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 temporal 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 voluntario.

Artículo 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 44 millones de pesetas, para los dos 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 2000 y 2001
Vizcaya	11.157.895
Álava	8.842.105
La Rioja	9.473.684
Navarra	6.315.790
Zaragoza	8.210.526
Total	44.000.000

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 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.

Artículo 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 4.050.171 pesetas, con la cobertura de las siguientes prestaciones:

Fallecimiento: 4.050.171 pesetas (antes de los setenta años).

Incapacidad total y permanente: 4.050.171 pesetas (antes de los sesenta y cinco años).

Fallecimiento por accidente: 8.100.342 pesetas (antes de los sesenta y cinco años).

Fallecimiento por accidente de circulación: 12.150.513 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.

Los nuevos capitales entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

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 en el año 2001 conforme haya sido el incremento del IPC real en año anterior.

Artículo 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. Todo cobrador de peaje tiene la obligación de comprobar la identidad del usuario de esta tarjeta.

2. El uso de dicha tarjeta por persona distinta de aquella 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 y 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.

Artículo 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 la cuota a cargo del trabajador.

El pago de la cuota será inicialmente a cargo del trabajador y parte de cuota a cargo de la empresa le será reintegrada al trabajador en su nómina mensual.

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.

Artículo 39. *Prendas de trabajo.*

Son prendas de trabajo aquéllas 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 a 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.

Artículo 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.

Artículo 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 asistencia a dichos cursillos será obligatoria para el trabajador.

Cuando el trabajador asista en su día/s de descanso al cursillo de formación, la empresa le abonará el día/s como horas normales de trabajo, es decir, sueldo Convenio sin pluses (excepto el plus presencia del día/s que tuviera que desplazarse realmente), o bien, el trabajador de mutuo acuerdo con su superior, podrá cambiar el día/s de asistencia al cursillo por día/s laborables (percibiendo el plus presencia).

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

Artículo 42. *Compensación económica.*

Los trabajadores fijos de la empresa que causen baja voluntaria en la misma no acogiéndose al contrato de relevo establecido en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo y estén comprendidos entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, tendrán derecho a la percepción de:

- Entre sesenta y sesenta y un años: 624.840 pesetas.
- Entre sesenta y uno y sesenta y dos años: 468.630 pesetas.
- Entre sesenta y dos y sesenta y tres años: 312.420 pesetas.
- Entre sesenta y tres y sesenta y cuatro años: 156.210 pesetas.

Lo anterior, tendrá efecto a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, sin que tenga carácter retroactivo.

Artículo 43. *Contrato de relevo.*

Se acuerda de conformidad con el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, la posibilidad de sustituir a aquellos trabajadores que —cum-

pliendo los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad— lo solicitasen, para lo cual, deberán comunicarlo a la Dirección de Personal con una antelación de cuatro meses, teniendo ésta potestad exclusiva para aprobar o denegar las solicitudes recibidas de conformidad con lo expuesto en el párrafo siguiente.

En concordancia con lo anterior, esta posibilidad queda limitada a que el número de peticiones de jubilación adelantadas, no rebase un total de cinco en la totalidad de la empresa por año y que sean dos como máximo en cada área por año y de que continúe en vigor el Real Decreto mencionado anteriormente durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Por lo expuesto y de conformidad con lo establecido en el Real Decreto-ley 15/1998, en su artículo 6, se establece que:

1. Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con la empresa, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100 y reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida.

2. La ejecución de este contrato a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

3. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación, prevista en el párrafo anterior.

4. El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se denomina «contrato de relevo» y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes a la misma categoría equivalente.

CAPÍTULO V

Representación de los trabajadores en el seno de la empresa

Artículo 44. *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 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 y 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 mensual 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.

Artículo 45. *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, el personal perteneciente a la plantilla de la empresa. La asistencia de cualquier persona ajena requerirá la previa autorización de la empresa.

Artículo 46. *Comité de Seguridad y Salud.*

I. Se constituye el Comité de Seguridad y Salud como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Este Comité estará formado por los Delegados de Prevención don Blas Gordo Palomo, doña Ibón Navea Sanjinés, don José Ibáñez Llaría, don José Antonio León Osta y don Jesús Sangrós Latorre, en representación de los trabajadores, y don Juan Ignacio Botella Bernaola, don Luis del Valle Fernández, don Miguel Gallastegui Aguirre, don José Antonio Rementería Uriarte, y don Manuel Rubio Navarro, en representación de la empresa.

II. Podrán participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto, los Delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa e igualmente en las mismas condiciones los trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

III. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Sus componentes serán citados con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a la Dirección, proponiéndole a ésta la aplicación de los acuerdos tomados.

IV. El Comité de Seguridad y Salud podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud y seguridad que se adopten medidas especiales de vigilancia.

V. El cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales está concertado con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social FREMAP.

VI. Las competencias, facultades y garantías de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, son los que se contemplan en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia.

VII. La Dirección de la Empresa promoverá la formación en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales de todo el personal en general y, en especial la de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en estas materias.

CAPÍTULO VI

Disposición final 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 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.

Disposición final segunda. *Cláusula de repercusión de precios.*

La aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se supedita a la elevación de tarifas, aún 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.

Disposición final 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.

En lo referente a clasificación profesional, las partes se remiten a los términos de la antigua Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, en cuanto compatible con el actual Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO NÚMERO 1

Sueldo Convenio 2000 (14 pagas) (salario base más complemento puesto trabajo)

Categorías	Nivel A Pesetas	Nivel B Pesetas	Nivel C Pesetas
Cobrador de Peaje de primera:			
Mensual	221.947	—	—
Anual	3.107.258	—	—
Cobrador de Peaje:			
Mensual	202.169	194.789	185.873
Anual	2.830.363	2.727.050	2.602.223
Operario de Mantenimiento:			
Mensual	239.960	229.507	214.491
Anual	3.359.444	3.213.093	3.002.868
Coordinador de Comunicaciones:			
Mensual	286.633	239.026	230.382
Anual	4.012.862	3.346.357	3.225.346
Almacenero:			
Mensual	218.157	210.578	—
Anual	3.054.199	2.948.088	—
Oficial de Control de Peaje:			
Mensual	305.156	276.487	245.027
Anual	4.272.179	3.870.822	3.430.379
Auxiliar de Control de Peaje:			
Mensual	213.571	207.097	200.641
Anual	2.989.987	2.899.354	2.808.969
Oficial administrativo:			
Mensual	195.337	192.103	—
Anual	2.734.714	2.689.442	—
Auxiliar administrativo:			
Mensual	188.136	175.167	166.262
Anual	2.633.907	2.452.336	2.327.665
Oficial de Maquinaria de Peaje:			
Mensual	294.446	—	—
Anual	4.122.246	—	—
Operador de Informática:			
Mensual	245.805	—	—
Anual	3.441.268	—	—
Titulados:			
Jefes y Técnicos de Producción.			
Jefes y Técnicos de Obras.			

Categorías	Nivel A — Pesetas	Nivel B — Pesetas	Nivel C — Pesetas
Jefes y Técnicos de Instalaciones. Jefes y Técnicos administrativos. Encargados de Peaje y de Mantenimiento. Técnicos de 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.

En contratos de duración determinada con un trabajador que hubiera prestado sus servicios con anterioridad en la empresa, se le concederá el nivel B cuando la suma del tiempo trabajado anteriormente y en la misma categoría sea superior a trescientos sesenta y cinco días.

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 NÚMERO 2

Importes brutos horas extraordinarias en el año 2000

(Sin antigüedad)

Categorías	Nivel A		Nivel B		Nivel C	
	Normales	Festivas/ nocturnas	Normales	Festivas/ nocturnas	Normales	Festivas/ nocturnas
Cobrador de Peaje de primera	3.194	3.468	—	—	—	—
Cobrador de Peaje ..	2.920	3.171	2.818	3.060	2.695	2.925
Operario de Mantenimiento	3.444	3.739	3.299	3.582	3.091	3.356
Coordinador de Comunicaciones ..	4.091	4.441	3.431	3.725	3.311	3.595
Almacenero	3.142	3.411	3.037	3.297	—	—
Oficial de Control de Peaje	4.347	4.720	3.950	4.289	3.514	3.815
Auxiliar de Control de Peaje	3.078	3.342	2.989	3.245	2.899	3.148
Oficial administrativo	2.826	3.068	2.781	3.019	—	—
Auxiliar administrativo	2.726	2.960	2.546	2.764	2.423	2.630
Oficial de Maquinaria de Peaje	4.199	4.559	—	—	—	—
Operador de Informática	3.525	3.827	—	—	—	—

ANEXO NÚMERO 3

Prendas de trabajo

Puesto de trabajo	Prendas	Cantidad	Duración — Años
Cobrador/a de Peaje.	Anorak	2	3
	Camisas invierno	2	1
	Camisas verano	2	1
	Calcetines par verano	3	1
	Calcetines par invierno ...	3	1

Puesto de trabajo	Prendas	Cantidad	Duración — Años
Operario de Mantenimiento.	Cinturón	según necesidad	
	Emblema (con número identificación y fotografía)	según necesidad	
	Pantalón o falda (verano) .	2	2
	Pantalón o falda (invierno)	2	2
	Zapato invierno (par)	1	1
	Zapato verano (par)	1	1
	Jersey invierno (cuello redondo)	1	1
	Jersey verano	1	1
	Anorak	1	1
	Traje o buzo de agua	según necesidad	
Buzo de napel	según necesidad		
Pantalón (verano)	2	1	
Pantalón (invierno)	2	1	
Camisas (verano)	3	1	
Camisas (invierno)	3	1	
Jersey (verano)	1	1	
Jersey (invierno)	1	1	
Calcetines (par invierno) .	4	1	
Calcetines (par verano) ...	4	1	
Coordinador de Comunicaciones.	Cinturón	según necesidad	
	Gorro invierno	según necesidad	
	Botas de invierno	1	1
	Calzado de verano	2	1
	Botas de agua	según necesidad	
	Guantes de trabajo	según necesidad	
	Calzado de verano	1	1
	Calzado de invierno	1	1
	Pantalón (verano)	2	2
	Pantalón (invierno)	2	2
Camisas (invierno)	2	1	
Camisas (verano)	2	1	
Oficial de Maquinaria de Peaje.	Calzado para invierno	según necesidad	
	Cinturón	según necesidad	
	Calcetines (verano).	3	1
	Calcetines (invierno)	3	1
	Jersey	1	1
	Camisas (invierno)	2	1
	Camisas (verano)	2	1
	Pantalón (invierno)	2	2
	Pantalón (verano)	2	2
	Jersey (verano)	1	1
Jersey cuello redondo (invierno)	1	1	
Anorak	1	2	
Chaqueta de trabajo	1	1	
Zapato (invierno)	1	1	
Zapato (verano)	1	1	
Calcetines (verano)	3	1	
Calcetines (invierno)	3	1	
Gorro invierno	según necesidad		
Cinturón	según necesidad		
Botas de agua	según necesidad		

ANEXO Nº4

MODELO DEL RECIBO DE SALARIOS

EMPRESA			TRABAJADOR			
DOMICILIO		CATEGORIA PROFESIONAL		ANTIGUEDAD DESDE		
POBLACION		N.º INSCRIPCIÓN A LA S.S.	N.º MATRÍC.	N.º AFILIACIÓN A LA S.S.		
PERIODO DE LIQUIDACIÓN	TOTAL DÍAS	CODIGO				

CONCEPTO	UNIDADES	VALOR BASE	DEVENGADO	A DEDUCIR

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION AL REGIMEN GENERAL DE LA S.S.

1. BASES DE COTIZACION EXCEPTO PARA ACCIDENTES DE TRABAJO Y E.P.

REMUNERACION TOTAL
 IMPORTE PAGAS EXTRAS
 TOTAL

REGIMEN GENERAL
 DESEMPLEO Y F.P.
 HORAS EXTRAS.....

1.2. DESGLOSE DE LA BASE TOTAL

GRUPO	IMPORTE	APORTACION DEL TRABAJADOR	
		%	PESETAS

2. BASES DE COTIZACION POR LAS CONTINGENCIAS DE A.T. y E.P.

TOTAL DEVENGADO	TOTAL DEDUCCIONES
TOTAL LIQUIDO	

FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA



RECIBI,