

15323 *RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2002, del Departamento de Recursos Humanos y Administración Económica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 10/2002 (procedimiento abreviado), interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 4 de Madrid.*

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 4 de Madrid, ha sido interpuesto por don José Miguel Gómez Bermúdez un recurso contencioso-administrativo contra la Resolución de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de 27 de julio de 2001, por la que se convoca el concurso CA 2/01 para la provisión de puestos de trabajo.

En consecuencia, a tenor de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a aquellas personas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la Resolución impugnada y a quienes tuvieran interés en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan y se personen en autos ante el referido Juzgado en el plazo de los nueve días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 4 de julio de 2002.—El Director del Departamento, Roberto Serrano López.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15324 *RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2002, 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, CESA, y su personal de explotación.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Autopista Vasco-Aragonesa, CESA, y su personal de explotación (código de convenio número 9000462), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados 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, 10 de julio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, CESA Y SU PERSONAL DE EXPLOTACIÓN (2002, 2003, 2004)

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 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 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...

D) Del presente Convenio queda exceptuado el personal directivo.

El Convenio registrará 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 2002. (El pago de los atrasos devengados desde tal fecha, hasta el 30 de junio, tendrá lugar durante los meses de julio y agosto de 2002).

Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 2004, 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 Carmelo Mena Fuentenebro.
Don Ibón Navea Sanjinés.
Don Jesús Aguado Paleo.
Don Valentín Vicente Lozano.
Don José Lambán Rozas.

Por parte de la empresa:

Doña Mónica Perea Sáenz de Buruaga.
Don Gonzalo Alcalde Rodríguez.
Don José Luis López Martín.
Don Juan Antonio Martínez Marquina.
Don Andoni Armentia Amantegui.

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 Solaun Menchaca, don Miguel Ángel Sánchez Carpio, don Juan Sánchez Jiménez, don José Antonio León Osta y don Vicente Lapuerta Alcázar.

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, márketing, encuestas de tráfico, animación de Navidad, siega de hierbas y riego de medianas, afirmado, vialidad invernal y acuerdos transitorios de peaje con las 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 1.752 horas para los años 2002, 2003 y 2004, tanto para los supuestos de «turno partido» como para el régimen de «turno continuado».

B) Horario de trabajo:

Personal a «turno partido»:

Con carácter general, el horario de trabajo para el personal de «turno partido», será de lunes a jueves, en jornada de mañana y tarde con distribución horaria a determinar en el calendario laboral de cada año de vigencia del Convenio, y el viernes sólo por la mañana a razón de seis horas, considerándose como días de descanso semanal los sábados y domingos.

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 de mañana: De seis a catorce horas.

Turno de tarde: De catorce a veintidós horas.

Turno de 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, 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/persona 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 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 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.

Respeto 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, salvo que en alguno de estos centros se haya llegado a otro acuerdo.

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 y dos días naturales para los años de vigencia del Convenio 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 la Semana Santa, período comprendido entre el viernes anterior al domingo de Ramos y el Lunes de Pascua, ambos inclusive.

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 oír al Comité de 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. Hasta cuatro días naturales en caso de grave enfermedad de padres, hijos, abuelos, nietos, cónyuge (de hecho o de derecho) o hermanos, tanto naturales como políticos, que en casos especiales podrán disfrutarse de forma discontinua.

Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos, cónyuge (de hecho o de derecho) o hermanos, tanto naturales como políticos. Éstos 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, 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. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

9. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (disminución proporcional del salario).

10. Quien por razones de guarda 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.

En caso de que alguno de los apartados descritos anteriormente bajo los números 8, 9 y 10, inclusive la baja por maternidad y los casos de adopción no descritos en ninguno de los apartados anteriores, se vieran mejorados por disposiciones que modifiquen, desarrollen o deroguen los correspondientes artículos del Estatuto de los Trabajadores o Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo en el embarazo y se estará a lo dispuesto en la misma.

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 (salvo circunstancias especiales) 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 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) 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.

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, abonándose los gastos justificados de dicho desplazamiento. En el caso de que haya necesidad manifiesta de pernoctar fuera de casa, se abonará, además, la cantidad de 28 euros para el 2002, 29 euros para el 2003 y 30 euros para el 2004, por noche, en concepto de compensación durante los años de vigencia.

En el concepto de gastos se incluirá el exceso de kilómetros realizados sobre los habituales que se abonarán a razón de 0,22 euros/kilómetro, en 2002, 2003 y 2004. 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 los primeros 1.700 euros de retribución anual (510 euros), un 20 por 100 de los segundos 1.700 euros de retribución anual (340 euros) y un 10 por 100 sobre lo que exceda de los 3.400 euros 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. Los puestos de confianza serán de libre designación por la Dirección de la empresa.

2. Los puestos de trabajo de nueva creación, que se anunciarán en los tablones de anuncios, se cubrirán en primer lugar con personal de la empresa que ocupe otro puesto de trabajo cuando esto sea posible y hayan acreditado la capacidad necesaria para el desempeño del puesto.

3. Cuando sea necesaria la provisión de vacantes fijas, que se anunciarán en los tablones de anuncios de la empresa con una antelación mínima de siete días, dentro del principio de igualdad de oportunidades y respeto al de no discriminación, serán circunstancias a tener en cuenta las siguientes:

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

Ser personal de la empresa o familiar directo de empleados, siempre que reúnan las condiciones personales de acreditada capacitación y titulación exigidas para el puesto; la antigüedad en la empresa así como el haber desempeñado eficazmente y de forma provisional un puesto similar.

4. En el caso de los apartados 2 y 3, será requisito previo prueba 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 comunicándosele a los representantes legales de los trabajadores.

5. A los efectos de los apartados anteriores, para la definición de funciones propias de cada categoría, se estará a los respectivos manuales de funcionamiento.

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 puestos 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 domingo.
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 442,20 euros brutos mensuales para el 2002. Para los años 2003 y 2004 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 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 en beneficios a todos los trabajadores afectos al presente Convenio, se les abonará para el 2002 la cantidad de 782,11 euros y para los años 2003 y 2004 las cantidades resultantes de la aplicación de los incrementos correspondientes.

En concepto de paga de vacaciones, cada trabajador percibirá la cantidad de 652,01 euros en el año 2002, que se harán efectivas con la mensualidad de agosto de cada año. De la misma manera, para los años 2003 y 2004 serán las cantidades resultantes de la aplicación de incrementos correspondientes.

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 legislación.

Durante el año 2002 se abonará mensualmente la cantidad de 23,95 euros por cada bienio y de 51,09 euros 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 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 2002:

Peajes	Importe euros/hora
Arrigorriaga-55	0,062
Arrigorriaga	0,062
Areta	0,177
Llodio	0,177
Bilbao	0,696
Ziorraga	0,062
Altube	0,436
Subijana	0,062
Zambrana	0,177
Haro	0,177
Cenicero	0,062
Navarrete-Fuenmayor	0,062
Logroño	0,177
Agoncillo	0,062
Calahorra	0,062
Alfaro-Corella	0,062
Enlace con la A-15	0,177
Tudela	0,062
Gallur	0,177
Alagón-272	0,062
Alagón-275	0,177
Zaragoza	0,436

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 0,51 euros por hora de trabajo efectivo en el año 2002.

Artículo 26. *Plus festivo y plus domingo.*

Durante el año 2002 se abonará, por el concepto de plus festivo la cantidad de 25,02 euros/día, por trabajo efectivo en los días correspondientes a las fiestas anuales establecidas en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

Durante el 2002 se abonará en concepto de plus domingo la cantidad de dos euros/día por trabajo efectivo en domingo.

Igualmente los días 24 y 31 de diciembre de 2002, en el turno de veintidós a seis horas, se abonará la cantidad de 43,22 euros.

Artículo 27. *Plus presencia.*

Durante el año 2002 se abonará la cantidad de 5,77 euros, 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 2002 se abonará la cantidad de 0,71 euros por cada hora realizada en el turno de noche.

Artículo 29. *Plus carga de trabajo.*

Año 2002

	Importe euros/hora
Cobradores de Peaje en:	
Arrigorriaga	0,0104
Areta	0,0312
Llodio	0,0623
Bilbao	0,1351
Altube	0,0935
Logroño	0,0104
Enlace con la A-15	0,0104
Alagón-275	0,0312
Zaragoza	0,0935

Importe euros/año

Operarios de Mantenimiento en:	
Areta	302,46
Zambrana y Alagón	273,14
Logroño y Tudela	241,84

Coordinadores de Comunicaciones en:	
Logroño	306,82
Resto colectivos	214,97

Artículo 30. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas pactadas para 2002 serán actualizadas para el año 2003 con el porcentaje anual del 3,60 por 100 y del 3,50 por 100 para el 2004, 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 2002: IPC-2002 + 0,90 – 3,90 por 100.

Para el año 2003: IPC-2003 + 0,90 – 3,60 por 100.

Para el año 2004: IPC-2004 + 0,90 – 3,50 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.

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 (incluido 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 el importe de 270.000 euros, 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	Euros/2002, 2003 y 2004
Vizcaya	70.983
Álava	51.975
La Rioja	59.562
Navarra	35.505
Zaragoza	51.975
Total	270.000

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 4.000 euros 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 26.303,01 euros, con la cobertura de las siguientes prestaciones:

Fallecimiento: 26.303,01 euros (antes de los setenta años).

Incapacidad total y permanente: 52.606,02 euros (antes de los sesenta y cinco años).

Fallecimiento por accidente: 52.606,02 euros (antes de los sesenta y cinco años).

Fallecimiento por accidente de circulación: 78.909,03 euros (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 2003 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.

El equipo de seguridad, indicado en el anexo número 3, será de uso obligatorio para todo el personal de la empresa, que realice trabajos en la traza.

Artículo 41. *Cursillos 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: 3.902 euros.

Entre sesenta y un y sesenta y dos años: 2.926 euros.

Entre sesenta y dos y sesenta y tres años: 1.951 euros.

Entre sesenta y tres y sesenta y cuatro años: 975 euros.

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 artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de sustituir a aquellos trabajadores que, cumpliendo 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 de comunicarlo a la Dirección de Personal con antelación de cuatro meses a la fecha en la que deseen que se haga efectivo, teniendo ésta potestad exclusiva para aprobar o denegar las solicitudes recibidas una vez oída a la representación de los trabajadores.

A la hora de atender estas solicitudes la Dirección de Personal tendrá primeramente en cuenta sus necesidades de organización, siendo atendidas las mismas en función del día de su comunicación. Dicha comunicación únicamente podrá realizarse una vez cumplidos los sesenta años o, cuatro meses antes de la fecha de cumplimiento de dicha edad.

A la hora de realizar los contratos la Dirección de Personal tendrá en cuenta dos períodos anuales (salvo casos excepcionales) es decir, primer y segundo semestre del año.

Por lo expuesto y de conformidad a lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores establece que:

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando 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, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total. Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo, podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada anteriormente.

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 el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o 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.

Si 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 tengan 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 Vialidad/Peaje 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, don Ibón Navea Sanjines, don José Ibáñez Llaría, don Vicente Lapuerta Alcázar y don Luis María Ridruejo Samprimitivo, en representación de los trabajadores, y don Santiago Rentero Sánchez, don Luis del Valle Fernández, don José Antonio Rementería Uriarte, don Manuel Rubio Navarro y don Andoni Armentia Amantegui, 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 desarro-

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

Puesto de trabajo	Prendas	Cantidad	Duración
Equipo de Seguridad.	Botas de invierno	1	1 año
	Zapato de verano	1	1 año
	Calcetines (verano)	3	1 año
	Calcetines (invierno)	3	1 año
	Gorro invierno	Según necesidad	
	Cinturón/tirantes	Según necesidad	
	Chaqueta de trabajo	A petición	
	Chaleco reflectante.		

UNIVERSIDADES

15325 *RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2002, de la Universidad de Oviedo, por la que se publica la modificación del plan de estudios de Licenciado en Geología.*

Una vez homologada por la Comisión Académica del Consejo de Universidades, de fecha 10 de junio de 2002, la modificación del plan de estudios de Licenciado en Geología («Boletín Oficial del Estado» de 23 de julio), y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 10 del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre, y sus posteriores modificaciones,

Este Rectorado ha resuelto publicar la citada modificación relativa a los puntos 2 y 4 del apartado II «Organización del plan de estudios», quedando como se transcribe a continuación:

En la página 26776 del «Boletín Oficial del Estado» antes citado, en el apartado 2), donde dice: «En cada curso, un alumno sólo podrá matricularse de un máximo de 85 créditos, excepto en primero que sólo podrá hacerlo de 64,5», debe decir: «En cada curso, un alumno sólo podrá matricularse de un máximo de 90 créditos, excepto en primero que sólo podrá hacerlo de 64,5».

En el apartado 4), donde dice: «La matriculación de una asignatura por tercera, cuarta, etc., vez será contabilizada con doble, triple, etc., número de créditos, a los solos efectos de la matriculación especificados en el apartado 2.», debe decir: «La matriculación de una asignatura por tercera vez será contabilizada como 1,5 veces su número de créditos. La matriculación por cuarta, quinta, etc., será contabilizada con doble número de créditos. Estos créditos sólo tendrán efectos con respecto a lo establecido en el apartado 2.».

Oviedo, 8 de julio de 2002.—El Rector, Juan A. Vázquez García.