

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

14998 *Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española SAU y su personal de explotación.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Autopista Vasco-Aragonesa, C.E.S.A.U. y su personal de Explotación (Código de Convenio n.º 9000462), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité 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, 20 de septiembre de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, C.E.S.A.U. Y SU PERSONAL DE EXPLOTACIÓN 2010-2013

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, S.A.U., y sus trabajadores incluidos en las categorías profesionales según Anexo n.º 1.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

A) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de explotación de Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, S.A.U, que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa, y cuya categoría profesional esté incluida entre las que figuran en el Anexo n.º 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 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 a tiempo parcial, 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.

Pacto de horas complementarias: El apartado 5 del mencionado artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores regula cómo y de qué manera se pueden llevar a efecto las horas complementarias. La Empresa respetando lo establecido en este apartado y tras acuerdo, pacta elevar al 50% el porcentaje máximo del número de horas complementarias realizables respecto de las ordinarias, marcando un mínimo de 900 horas ordinarias. Asimismo, por motivos propios de nuestra actividad se pacta preavisar al trabajador la realización de las horas complementarias con mínimo 1 día de antelación.

Adicionalmente, la Empresa se compromete a estudiar y emprender los caminos posibles en aras a que los trabajadores fijos a tiempo parcial que lo deseen, puedan llegar a trabajar 1.200 horas anuales. Se intentará aplicar un mecanismo de consolidación de horas complementarias en cada Área de forma que el trabajador pueda ir consolidando un porcentaje de las horas complementarias trabajadas. La Empresa comunicará trimestralmente a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada Área las horas complementarias realizadas por cada trabajador de ese Área y anualmente se realizará, en la Comisión Mixta, un seguimiento de este pacto de horas complementarias.

C) Todo el personal afecto al presente Convenio comunicará a la Empresa, dentro de los 7 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 y Zaragoza.

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 2010.

Su duración se extenderá al 31 de Diciembre de 2013, quedando automáticamente denunciado a su vencimiento.

No obstante lo anterior y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de las prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligatorio hasta que sea sustituido por otro

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 se encargará de la interpretación, conciliación, vigilancia y cumplimiento de lo convenido.

Se constituirá y actualizará siempre y después de las elecciones sindicales con el fin de lograr que la representación en la comisión mixta sea lo más ajustable a la representación de los trabajadores de la Empresa.

La representación de los trabajadores será de 7 miembros. Se procurará que dichos miembros hayan formado parte en la comisión negociadora.

Para la adjudicación de sus componentes se usará la misma fórmula de representatividad que tiene la mesa negociadora.

Serán las distintas candidaturas que hayan obtenido representación quienes nombrarán las personas en la comisión mixta así como la de los sustitutos, transcurridos 40 días de las elecciones sindicales.

Deberán estar representadas todas las provincias.

La comisión se reunirá en cualquiera de los locales de la empresa al menos una vez al año y cuando se le requiera como órgano mediador de carácter preceptivo, antes de iniciar la vía judicial, para la resolución de conflictos internos. Sus componentes serán citados con una antelación mínima de 5 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, horarios y ciclos de trabajo.*

A) Jornada de trabajo. La jornada de trabajo efectivo se establece en 1.736 horas para los cuatro años de vigencia del Convenio. Para el personal que trabaja a turnos esta jornada se redistribuirá en las siguientes jornadas de trabajo efectivo:

Año 2010: 216 jornadas.

Año 2011: 216 jornadas.

Año 2012: 215 jornadas.

Año 2013: 215 jornadas.

B) Horario de trabajo.

Personal de oficinas:

Horario de Jornada partida:

Periodo: 1 de enero a 14 de junio y desde 16 de septiembre a 23 de diciembre.

Fijo: 09,00 a 14,00 h. (Lunes a jueves).

16,00 a 17,37 h. (Lunes a jueves).

08,30 a 14,30 h. (Viernes y vísperas de festivos).

Flexible: Lunes a jueves: 1 hora y 50 minutos dentro de:

08,25 a 09,00 h.

14,45 a 16,00 h.

17,37 a 19,27 h.

Viernes y vísperas de festivos: 30 minutos dentro de:

08,00 a 08,30 h.

14,30 a 15,00 h.

Las oficinas permanecerán cerradas de 14,00 a 14,45 h.

Horario de Jornada Continuada o Intensiva:

Desde 15 de junio a 15 de septiembre, y

Desde 24 de Diciembre hasta 31 de diciembre

De 08,00 a 15,00 h.

Jornada diaria, semanal y anual:

Diaria: Lunes a jueves: 8 h. y 27 m.

Viernes: 6 h. y 30 m.

Semanal: 9 meses: 40 h y 18 m.

3 meses: 35 h.

Festivos:

14 festivos oficiales y los días 24 y 31 de diciembre.

Puentes en Oficinas:

Se respetarán los puentes asociados a festivos de carácter nacional, con un máximo de un puente por semana.

Distribución de la jornada:

La jornada anual se distribuirá en un máximo de 222 jornadas de trabajo efectivo, por lo tanto, en el caso de que estas jornadas no fueran suficientes para cumplir con la jornada anual se incrementará el horario de jornada partida hasta alcanzar dicha jornada anual.

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 Mañana: de 06 a 14 horas.

Turno Tarde: de 14 a 22 horas.

Turno Noche: de 22 a 06 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 (6 días de trabajo y 3 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 a tiempo parcial 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 realizará 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, 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 sobre la jornada anual como horas extraordinarias.

Artículo 10. Vacaciones.

Durante los años de vigencia del presente convenio, el período de vacación será de 24 días laborables, no recuperados, para el personal de oficinas y de 32 días naturales para el resto de personal, que por regla general se disfrutarán de forma continuada incluidos los fijos a tiempo parcial. No obstante lo anterior, si por necesidades del servicio o conveniencia pactada entre el/los trabajador/es y la Empresa, hubieran de disfrutarse en periodos discontinuos, se intentará que como máximo se disfruten en dos periodos.

Quedan excluidas del período de vacaciones aquellas fechas en las que no pueda garantizarse el servicio con personal con la suficiente experiencia a juicio razonado de la Empresa, salvo que exista mutuo acuerdo por ambas partes.

La Empresa hará lo posible por asignar al/los trabajador/es el período de vacación en la temporada en que 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 el calendario de vacaciones pactado y/o la distribución vacacional hecha el año anterior, para asignar a cada trabajador las fechas de su disfrute. El servicio quedará cubierto en todo momento.

En los supuestos de baja por incapacidad temporal recogidos por la legislación vigente, por accidente laboral o por enfermedad profesional, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicha legislación le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En los demás supuestos de baja por incapacidad temporal en los que las vacaciones no se hayan podido disfrutar durante el año natural por coincidir con dicho periodo de incapacidad temporal, la Dirección de Recursos Humanos a propuesta de los Comités, estudiará positivamente la posibilidad de conceder las vacaciones no disfrutadas, el año siguiente al de la baja, a continuación de la incorporación del trabajador.

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:

I. 15 días naturales en los casos de matrimonio y uniones de hecho registradas.
II. 3 días naturales inmediatamente posteriores al alumbramiento de hijos. En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 300 Km. al efecto, el plazo se verá incrementado en un día.

III. Hasta 4 días naturales en caso de grave enfermedad o intervención quirúrgica, con o sin hospitalización si precisa reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad (de hecho o derecho), que en casos especiales podrán disfrutarse de forma discontinua.

El plazo de 4 días comenzará a contarse desde el día en que se origine el hecho causante de la licencia salvo que se haya trabajado ese día en cuyo caso empezará a contarse desde el día siguiente.

Una vez agotado el plazo establecido en el párrafo anterior, de persistir la situación de enfermedad grave respecto de un familiar de primer grado por consanguinidad (de hecho o derecho), el trabajador, previa autorización específica de la Dirección de Recursos Humanos, podrá solicitar un permiso retribuido por el que podrá ausentarse 2 horas diarias de su trabajo durante un plazo máximo de 5 días de trabajo efectivo.

4 días naturales en caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad (de hecho o derecho). Éstos podrán ampliarse a 6 días previa autorización específica de la Dirección de Recursos Humanos.

IV. 1 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.

V. 2 días naturales por traslado de su domicilio habitual.

VI. 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.

VII. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada en la Legislación vigente.

VIII. En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

IX. 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas previa solicitud y de acuerdo con la Empresa.

En el caso de optar a la acumulación de la lactancia como prolongación de la situación de maternidad, al permiso por maternidad se le añadirán tres semanas, sometiéndose todo el periodo a la regulación específica de dicho permiso.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

X. 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).

XI. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (de hecho o derecho) que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

XII. Suspensión del contrato por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante tres semanas ininterrumpidas (cuatro a partir del 01/01/2011), ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el presente artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 12.VIII sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 12.VIII o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la Empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 13. *Excedencias.*

Los trabajadores, con más de un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses (salvo circunstancias especiales) y no mayor de 5 años.

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. No obstante, la Empresa se compromete, siempre que la Legislación Laboral vigente en el momento de solicitarse la excedencia lo permita, a contratar temporalmente a quien vaya a cubrir el puesto del trabajador excedente, excepto en aquellos casos considerados como puestos de especial responsabilidad o confianza, por lo que al solicitar el reingreso el trabajador en excedencia volverá a ocupar el puesto que ha venido cubriendo el trabajador temporal.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos, 3 años de servicio efectivo en la Empresa.

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:

I. 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.

II. Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad temporal y durante el tiempo que el trabajador perciba prestación por incapacidad temporal de la Seguridad Social.

III. Excepcionalmente los trabajadores con más de 1 año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a la excedencia voluntaria por el plazo de hasta dos años; 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 7 y que sean 2 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:

En el caso del apartado I, dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupara,

En el caso del apartado II, al día siguiente de ser dado de alta y;

En el caso del apartado III, con un mes de antelación a su reincorporación a la Empresa.

Artículo 15. *Conciliación vida familiar/vida laboral.*

Se establecen una serie de medidas de mejoras en diferentes ámbitos:

I. El trabajador podrá solicitar la reducción de jornada hasta que el menor cumpla 10 años.

II. El trabajador que lo solicite, podrá acogerse a una excedencia voluntaria de corta duración, bajo los términos y condiciones del artículo 13, siempre y cuando el período de la misma sea de tres meses.

III. Novación Contractual por Formación académica:

Se podrán acoger al mismo los trabajadores de la Empresa que hayan estado un mínimo de 2 años como hijos.

No podrá ser la reducción de la jornada superior al 50% de la misma pero tampoco inferior a 1/3.

No coincidir en el horario con otro trabajador.

No coincidir más de 4 personas en el área por la misma causa.

Justificar su asistencia a clases y su buen aprovechamiento.

Derecho preferente al préstamo pero en las mismas condiciones de devolución que el resto de trabajadores.

Su reincorporación o cambio a su anterior situación laboral será inmediata, en el momento en que termine el motivo que dio origen al contrato, pero únicamente en el caso de que exista un preaviso de un mes.

Sólo para trabajadores que desarrollen su trabajo a turnos.

IV. Excedencia para el cuidado de menores y el cuidado de un familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en el supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad (bien de hecho o derecho), que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El reintegro a la terminación de la excedencia será automático y con reserva del puesto de trabajo durante el primer año, en los dos siguientes se estará a lo dispuesto en el artículo 13. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia de los cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Artículo 16. *Desplazamientos y traslados 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, abonándoles 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 35 euros 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 a 0,30 euros/kilómetro, en la vigencia del convenio. Si dicho desplazamiento fuera por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 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:

I. 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.

II. 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.

III. 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% de los primeros 2.000 euros de retribución anual (600 euros), un 20% de los segundos 2.000 euros de retribución anual (400 euros) y un 10% sobre lo que exceda de los 4.000 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 17. *Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.*

I. Los puestos de responsabilidad o de confianza serán de libre designación por la Dirección de la Empresa.

II. Los puestos de trabajo de nueva creación, que se publicarán 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 haya acreditado tanto la capacidad necesaria como la adecuación personal para el desempeño del puesto.

III. Cuando sea necesaria la provisión de vacantes fijas, que se anunciarán en los tablones de anuncios de la Empresa con una antelación mínima de 7 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, así como la adecuación personal a dicho puesto.

Como otros factores a considerar:

Ser personal de la Empresa.

La antigüedad en la Empresa.

Haber desempeñado eficazmente y de forma provisional un puesto similar.

IV. En el caso de los apartados II. y III., será requisito previo prueba de selección de cuyo resultado se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores en el Área de que se trate.

V. A partir de la fecha de la firma del presente convenio, el período máximo para evaluar la valía profesional de un trabajador eventual será de tres años consecutivos en la Empresa o un período equivalente a 200 días de trabajo. Este período máximo se computará a la fecha de la firma de cada nuevo contrato con el tiempo de servicio acumulado hasta la fecha.

Si se supera este período máximo, en el futuro el trabajador podrá tener preferencia a cubrir las plazas de igual categoría que surjan en el área o en cualquiera de las áreas que haya trabajado anteriormente, estableciendo la antigüedad como un factor preferente.

VI. A lo largo de la duración del Convenio la Empresa se compromete a mantener contratado un mínimo del 2% de trabajadores con discapacidad.

Asimismo se compromete a estudiar y analizar en profundidad la situación de aquellos trabajadores que contraigan una discapacidad con el fin de mantener su empleo. Se informará a Comités y Delegados.

Artículo 18. *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 19. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

I. 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 6 meses durante 1 año u 8 durante 2 años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

II. 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.

III. 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.

IV. 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.

A los efectos de los apartados anteriores, para la definición de funciones propias de cada categoría, se estará a las respectivas Fichas de Puesto de Trabajo.

Siempre y en tanto las necesidades de servicio como la organización del trabajo permitan, un trabajador podrá desempeñar funciones propias de otra categoría profesional percibiendo la retribución asignada en tablas de ésta última cuando alguna de las circunstancias siguientes sea cierta:

1. Cuando sea el trabajador quien solicite voluntariamente una nueva reubicación en otra categoría y la dirección de la empresa lo acepte tras análisis previo del cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos necesarios para el normal desempeño de la nueva categoría.

2. Cuando a un trabajador le sea sobrevenida una limitación parcial o total en el desarrollo de las funciones propias de su categoría y siempre que exista dictamen emitido por la autoridad oficial competente al respecto, la dirección de la empresa podrá reubicar a este trabajador en otra categoría donde el desempeño de las funciones no se vea determinada por la limitación.

CAPÍTULO III

Condiciones económicasArtículo 20. *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 N.º1 y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

Sueldo Convenio: Salario Base.
(14 pagas): 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 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 633,30 euros brutos mensuales para el 2010. Para los años 2011, 2012 y 2013 en el salario mínimo interprofesional que se determine oficialmente.

Artículo 21. *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 22. *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 2010 la cantidad de 1.027,82 euros y para los años 2011,

2012 y 2013 las cantidades resultantes de la aplicación de los incrementos correspondientes.

En concepto de Paga de Vacaciones, cada trabajador percibirá la cantidad de 856,86 euros en el año 2010, que se harán efectivas con la mensualidad de agosto de cada año. De la misma manera, para los años 2011, 2012 y 2013 serán las cantidades resultantes de la aplicación de incrementos correspondientes.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

A efectos de retribución de las horas excedentes de las jornadas, señaladas en el Artículo 9.º, se estará a lo que establece el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

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

La representación de los trabajadores y de la Empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el 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 S.O.S., 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 24. *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 2 bienios y 5 quinquenios, en los términos establecidos por la Legislación.

Durante el año 2010 se abonará mensualmente la cantidad de 31,48 euros por cada bienio y de 67,13 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 Ministerial, de 20 de marzo de 1.971, cuya interpretación, de acuerdo con la resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 17 de marzo de 1.981, debe entenderse en el sentido de que a los 4 años se empezarán a percibir 2 bienios y de que no se percibirá el primer quinquenio hasta transcurridos 9 años de servicio prestados a la Empresa.

Artículo 25. Nivel de iniciación.

Teniendo como referencia una política de fomento del empleo y del desarrollo profesional de todos los trabajadores, se pacta la creación de un nivel de Iniciación en todos los puestos y categorías de la Empresa.

Aquellos trabajadores de nuevo ingreso que requieran una adecuación, formación, capacitación y especialización técnica para el normal desempeño del puesto de trabajo, serán enmarcados en este nivel.

A fin de alcanzar los niveles de productividad, responsabilidad y autonomía exigibles en cada puesto, se establece un período de 3 años o 1.700 horas de trabajo efectivo, transcurrido el cual pasará automáticamente al nivel profesional C.

Artículo 26. 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 2010:

Peajes	Importe euros/hora
Bilbao	0,915
Altube y Zaragoza	0,575
Areta, Llodio, Zambrana, Haro, Logroño, Enlace AP-15, Gallur y Alagón 275.	0,232
Resto de peajes	0,082

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

Artículo 27. 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 0,67 euros por hora de trabajo efectivo en el año 2010.

Artículo 28. Plus festivo y plus domingo.

Durante el año 2010 se abonará, por el concepto de Plus Festivo la cantidad de 32,88 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 2010 se abonará en concepto de Plus Domingo la cantidad de 5,01 euros/día por trabajo efectivo en Domingo.

Igualmente los días 24 y 31 de diciembre de 2010 en el turno de 22 a 06 horas se abonará la cantidad de 56,79 euros.

Artículo 29. Plus presencia.

Durante el año 2010 se abonará la cantidad de 7,59 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 30. Plus nocturno.

Para el año 2010 se abonará la cantidad de 1,01 euros por cada hora realizada en el turno de noche.

Artículo 31. *Plus carga de trabajo.*

Este importe será para el año 2010:

Cobradores de peaje en	Importe euros/hora	
	2010/2011	2012/2013
Bilbao, Altube, Zaragoza, Llodio.	0,2016	0,2304
Areta, Zambrana, Haro, Logroño, Enlace AP-15, Gallur, Alagón 275, Calahorra y Tudela	0,1440	0,1728
Resto de peajes	0,1152	0,1440

Artículo 32. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas pactadas para 2010 serán prorrogadas para los años 2011, 2012 y 2013, lo cual supone que la adecuación de los conceptos retributivos al incremento del IPC de cada ejercicio se producirá mediante la aplicación de la Cláusula de Revisión pactada en el Artículo 33.

Artículo 33. *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 2010: IPC real del 2010.
- Para el año 2011: IPC real del 2011.
- Para el año 2012: IPC real del 2012.
- Para el año 2013: IPC real del 2013.

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

Artículo 34. *Pago de haberes.*

- I. La liquidación y pago de salarios se hará por meses naturales vencidos.
- II. 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.
- III. 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.
- IV. 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 35. *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 36. 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 3 días el Parte de Baja expedido por el facultativo. Los partes de confirmación de baja tendrán un plazo de presentación de 3 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 24 horas siguientes de la fecha de aquel.

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 24 horas siguientes a producirse si el accidente es grave y dentro de las 48 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% 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% 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% 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 37. 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 400.000 euros, para los cuatro años de vigencia, a cargo de cuyo importe se incluyen todos los préstamos actualmente en vigor.

De este fondo de ayudas podrá beneficiarse cualquier trabajador 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 6º 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.

Las solicitudes se atenderán por orden de entrada de las mismas en el Departamento de Recursos Humanos, salvo en los casos que sean calificados de urgentes por la Administración del Fondo, en cuyo caso, se colocarán en el primer puesto de la lista de espera.

B) Importe del préstamo.

La cuantía de cada ayuda individual en ningún caso podrá ser superior a 5.000 euros y no devengará intereses.

C) Reintegro.

La ayuda concedida será reintegrada de forma uniforme en el plazo máximo de 3 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, formación, 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 38. *Seguro médico y Seguro de vida y accidentes.*

Seguro médico.

La Empresa contratará, a partir de 1 de enero de 2011, un seguro médico privado para todos los empleados de la plantilla cuya contratación mínima se prevea de una duración superior a los 12 meses, abriendo la posibilidad de extender dicho seguro, a cargo del trabajador, a los familiares de primer grado.

Los efectos de dicho seguro se mantendrán mientras dure la relación laboral del asegurado con la Empresa.

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 33.141,65 €, con la cobertura de las siguientes prestaciones:

Fallecimiento: 33.141,65 €.
Incapacidad total y permanente: 66.283,30 €.
Fallecimiento por accidente: 66.283,30 €.
Fallecimiento por accidente de circulación: 99.424,95 €.

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 cada uno de los años de duración del convenio conforme haya sido el incremento del I.P.C. real en año anterior.

Artículo 39. *Tarjetas de servicio.*

Todos los trabajadores de la Empresa, incluidos en el presente Convenio, así como sus jubilados e incapacitados permanentes, tendrán derecho a una tarjeta de servicio que les identificará como trabajadores o antiguos trabajadores de Autopista Vasco Aragonesa, C.E.S.A.U. Las condiciones de uso de la misma, de carácter preceptivo, son las establecidas en las normas redactadas al efecto.

Artículo 40. *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% de la cuota a cargo de la Empresa.
25% de la cuota a cargo del trabajador.

El pago de la cuota será inicialmente a cargo del trabajador y la 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 Recursos Humanos de la Empresa la solicitud de asociación, al economato que deseen, acompañando las condiciones concretas de su asociación.

Artículo 41. *Prendas de trabajo.*

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

El uso de la prenda de trabajo queda limitado exclusivamente dentro de las dependencias de la Empresa; su empleo fuera de ellas se considerará como falta susceptible de sanción, excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo.

Las prendas específicas de cada puesto de trabajo y el equipo inicial que se facilita serán determinados por la Empresa. La reposición se efectuará cuando se considere necesario a juicio de la Empresa, en base a la tabla aprobada y que se acompaña como Anexo n.º 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 42. *Material y herramientas.*

A) 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.

B) 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.

C) Equipo de seguridad.

El equipo de seguridad, indicado en el Anexo n.º 3, será de uso obligatorio para todo el personal de la Empresa, que realice trabajos en la traza.

Artículo 43. *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 44. *Compensación económica.*

Los trabajadores fijos de la Empresa que causen baja voluntaria en la misma no acogidos al contrato de relevo establecido en el artículo 45 del presente convenio colectivo y estén comprendidos entre los 60 y 64 años de edad, tendrán derecho a la percepción de:

Entre 60 y 61 años: 6.000 €.

Entre 61 y 62 años: 5.000 €.

Entre 62 y 63 años: 4.000 €.

Entre 63 y 64 años: 3.000 €.

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

Artículo 45. *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 Recursos Humanos con una 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 Recursos Humanos tendrá primeramente en cuenta sus necesidades de organización. La comunicación únicamente podrá realizarse una vez cumplida la edad que la normativa establezca para el acceso a este contrato de relevo o cuatro meses antes de la fecha de cumplimiento de dicha edad.

La Dirección de Recursos Humanos se compromete a formalizar hasta el máximo legal, que la normativa vigente establezca en cada momento, la reducción de jornada solicitada, así como a concentrar en un único periodo anual la realización de la jornada del calendario correspondiente al año.

CAPÍTULO V

Representación de los trabajadores en el seno de la empresa

Artículo 46. *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 Cap. 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 16 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.

Artículo 47. *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 48 horas de antelación mínima, mediante escrito dirigido al Jefe de Sector con copia a la Dirección de Recursos Humanos.

A las mencionadas Asambleas podrá asistir, únicamente, el personal perteneciente a la plantilla de la Empresa. La asistencia de cualquier persona ajena a la Empresa se regirá conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

Serán los distintos Comités y Delegados de Personal quienes nombrarán los Delegados de Prevención que les representen así como sus sustitutos, transcurridos 40 días de las elecciones sindicales. Los Comités a los que les correspondieran tres Delegados de Prevención nombrarán dos representantes y el resto de Comités y Delegados nombrarán un representante.

Los Delegados de Prevención Titulares dispondrán, para el desempeño de las funciones específicas de su cargo, de 48 horas anuales justificadas (ampliables en caso de estimarse necesario).

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.

Artículo 49. *Comisión de Igualdad.*

La comisión paritaria de igualdad estará compuesta por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la parte social.

La comisión paritaria de igualdad se reunirá como mínimo dos veces al año.

Dicha comisión desarrollará entre otras las siguientes funciones:

Realizar el Plan de Igualdad, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Concretar y proponer acciones en materia de igualdad, y aprobar, en su caso, el Plan de Igualdad.

Realizar el seguimiento de la evolución de las acciones tomadas sobre la ejecución del Plan de Igualdad.

Estar informada de las diferentes evaluaciones del Plan de Igualdad.

Entendiendo que el objetivo de dicha comisión es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del Plan de Igualdad se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

CAPÍTULO VI

Disposiciones finales

Primera. *Productividad, reducción del 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.

Durante la vigencia del presente convenio tanto la Empresa como los trabajadores se comprometen al mantenimiento de la paz social, a la máxima reducción del absentismo, para lo cual se constituirá un Comité de Seguimiento del Absentismo, así como a poner todos los medios a su alcance para el incremento de la productividad.

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

Segunda. *Cláusula de repercusión de precios.*—La aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se supedita a la elevación de tarifas, 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.

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.

Cuarta. *Cláusula social.*—Dado que la aplicación de los nuevos sistemas automáticos de peaje y nuevas tecnologías pueden incidir de forma directa en la realización y organización del trabajo, la empresa proporcionará a los empleados la formación necesaria para la adaptación de éstos respecto a los nuevos requerimientos, así como para el perfeccionamiento profesional; orientado todo ello al mantenimiento del empleo.

ANEXO 1

Sueldo convenio 2010 (14 pagas)

(Salario base + Complemento de Puesto de Trabajo)

Categorías		Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel iniciación
Cobrador de Peaje 1ª	Mensual.	2.048,35			
	Anual.	28.676,94			
Cobrador de Peaje.	Mensual.	1.878,64	1.815,31	1.738,80	1.410,30
	Anual.	26.300,92	25.414,40	24.343,21	19.744,16
Operario de Mantenimiento.	Mensual.	2.068,76	1.979,06	1.850,20	1.482,09
	Anual.	28.962,67	27.706,81	25.902,79	20.749,23
Coordinador de Comunicaciones.	Mensual.	2.469,26	2.060,74	1.986,56	1.591,18
	Anual.	34.569,64	28.850,31	27.811,89	22.276,51
Operador Comunicaciones.	Mensual.	1.675,53	1.592,23	1.508,94	1.209,08
	Anual.	23.457,35	22.291,24	21.125,13	16.927,09
Almacenero.	Mensual.	1.881,67	1.816,63		
	Anual.	26.343,37	25.432,78		
Oficial Control de Peaje.	Mensual.	2.628,20	2.382,20	2.112,24	1.691,72
	Anual.	36.794,84	33.350,84	29.571,36	23.684,09

Categorías		Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel iniciación
Auxiliar Control de Peaje.	Mensual.	1.842,31	1.786,76	1.731,36	1.387,01
	Anual.	25.792,34	25.014,59	24.238,99	19.418,19
Oficial Administrativo.	Mensual.	1.685,56	1.657,81		
	Anual.	23.597,78	23.209,40		
Auxiliar Administrativo.	Mensual.	1.623,77	1.512,48	1.436,07	1.150,78
	Anual.	22.732,82	21.174,71	20.104,95	16.110,96
Oficial Maquinaria de Peaje.	Mensual.	2.536,31	2.193,47	1.986,52	1.591,14
	Anual.	35.508,36	30.708,57	27.811,27	22.276,02
Operador de Informática.	Mensual.	2.118,91			
	Anual.	29.664,75			
Gestor de Servicios.		Hora	9,67	Incluido Pluses	

El personal contratado con el nivel iniciación, al cumplir 3 años ó 1700 horas de trabajo efectivo, pasará automáticamente a Nivel C.

El personal contratado con el Nivel C, al cumplir 1 año de prestación de servicio en la empresa, pasará automáticamente a 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 365 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 reducción pactada.

ANEXO 2

Horas extraordinarias

Importes Brutos para 2010, sin antigüedad:

Categorías	Nivel A		Nivel B		Nivel C		Nivel iniciación	
	Normales	Festivas nocturnas	Normales	Festivas nocturnas	Normales	Festivas nocturnas	Normales	Festivas nocturnas
Cobrador de Peaje 1ª	30,81	33,45	–	–	–	–	–	–
Cobrador de Peaje	28,41	30,85	27,52	29,88	26,44	28,71	21,80	23,67
Operario de Mantenimiento	31,10	33,76	29,83	32,39	28,01	30,41	22,82	24,77
Coord. de Comunicaciones	36,75	39,90	30,98	33,64	29,94	32,50	24,36	26,44
Operador Comunicaciones	25,55	27,74	24,37	26,46	23,20	25,18	18,96	20,59
Almacenero	28,46	30,89	27,54	29,90	–	–	–	–
Oficial Control de Peaje	38,99	42,33	35,52	38,56	31,71	34,43	25,77	27,98
Auxiliar Control de Peaje	27,90	30,29	27,12	29,44	26,33	28,59	21,47	23,32
Oficial Administrativo	25,69	27,89	25,30	27,46	–	–	–	–
Auxiliar Administrativo	24,82	26,94	23,25	25,24	22,17	24,07	18,14	19,70
Oficial Maquinaria de Peaje	37,69	40,93	32,86	35,67	29,94	32,50	24,36	26,44
Operador de Informática	31,80	34,53	–	–	–	–	–	–

ANEXO 3

Prendas de trabajo

Prendas	Cantidad	Duración
<i>Cobrador/a de Peaje</i>		
Anorak	1	3 años
Forro polar	1	3 años
Camisas invierno	2	1 año
Camisas verano	2	1 año
Calcetines par verano	3	1 año
Calcetines par invierno	3	1 año
Cinturón/tirantes		Según necesidad
Emblema (con n.º identificación y fotografía)		Según necesidad
Pantalón (verano)	2	2 años
Pantalón (invierno)	2	2 años
Zapato invierno (par)	1	1 año
Zapato verano (par)	1	1 año
Jersey invierno	1	1 año
Jersey verano	1	1 año
<i>Operario de Mantenimiento</i>		
Anorak	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
<i>Coordinador de Comunicaciones</i>		
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
<i>Oficial de Maquinaria Peaje</i>		
Camisas (invierno)	2	1 año

Prendas	Cantidad	Duración
Camisas (verano)	2	1 año
Pantalón (invierno)	2	2 años
Pantalón (verano)	2	2 años
Jersey (verano)	1	1 año
Jersey (invierno)	1	1 año
Anorak	1	2 años
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

Equipo de Seguridad: Chaleco Reflectante