propuesta del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto:

CAPITULO PRIMERO

Estudios comprendidos

Artículo 1. Podrán solicitarse becas o ayudas para realizar, durante el curso académico 1985/1986, cualquiera de los estudios universitarios o superiores siguientes:

- Cursos de adaptación que puedan existir para titulados de Escuelas Universitarias que deseen proseguir estudios superiores.
- Enseñanzas artísticas de nivel superior.
- Los estudios religiosos de nivel superior.
- Los de carácter superior que se realicen en los Institutos Nacionales de Educación Física.
- Los estudios militares de nivel superior.
- Los cursados en Escuelas Técnicas Superiores.
- Los de licenciatura en Facultades o Colegios Universitarios.
- Los de Escuelas Universitarias.

No se incluyen en esta convocatoria las becas para la realización de estudios correspondientes al tercer ciclo o doctorado.

CAPITULO II

Concepto y cuantía de la beca

Art. 2. 1. La beca para estudios universitarios o superiores podrá comprender los siguientes componentes:

- Ayuda compensatoria.
- Ayuda para gastos determinados por razón de la distancia entre el domicilio familiar del becario y el Centro docente en que realice sus estudios.
- Ayuda para gastos determinados por razón del material escolar necesario para los estudios.

2. La cuantía total de la beca será igual a la suma de componentes a que tenga derecho cada alumno, según los requisitos establecidos en los artículos siguientes.

Art. 3. Para tener derecho a la ayuda compensatoria serán precisos los siguientes requisitos:

- Haber nacido antes del 1 de enero de 1970.
- Tener una renta familiar per cápita no superior a 109.000 pesetas.
- No estar trabajando o percibiendo el subsidio de desempleo.

Art. 4. 1. La ayuda por razón de la distancia se diversificará con arreglo a la siguiente escala:

- De 5 a 10 kilómetros.
- De 10 a 30 kilómetros.
- De 30 a 50 kilómetros.
- De más de 50 kilómetros.

2. En todo caso, para la concesión de la ayuda se tendrá en cuenta la existencia o no de Centro docente adecuado en la localidad donde el becario resida y, en su caso, la disponibilidad de plazas y si se imparte la rama o especialidad que se desea cursar.

3. La distancia, a los efectos de concesión de la ayuda, se medirá desde el límite del casco urbano al Centro docente o del domicilio al límite del casco urbano en que radique dicho Centro (salvo que tanto el Centro como el domicilio radiquen fuera del casco urbano, en cuyo caso la distancia se establecerá por la que medie entre el domicilio y el Centro).

4. Los Jurados Universitarios de Selección podrán ponderar las dificultades de desplazamiento que existan en casos concretos para la aplicación de la escala establecida en el párrafo 1 del presente artículo.

Art. 5. 1. La ayuda por razón de gastos necesarios para material didáctico procederá en todo caso.

2. En los casos de enseñanza libre, solamente podrá concederse este tipo de ayuda.

Art. 6. La cuantía de la ayuda compensatoria, para el curso 1985/1986, será de 65.000 pesetas.

Art. 7. Las cuantías de la ayuda por razón de la distancia serán las siguientes:

De 5 a 10 kilómetros: 8.000 pesetas.
De 10 a 30 kilómetros: 22.000 pesetas.
De 30 a 50 kilómetros: 40.000 pesetas.
De más de 50 kilómetros: 106.000 pesetas.

Art. 8. La cuantía de la ayuda para material didáctico será de 17.000 pesetas.

Art. 9. 1. Los becarios que obtengan definitivamente tal condición se beneficiarán además del importe a que asciendan las tasas académicas establecidas o que se establezcan para el curso 1985/1986.

2. En los casos en que el alumno no se matricule por cursos completos según estén determinados por los respectivos planes de estudio, el beneficio a que se refiere el presente artículo alcanzará a todas las asignaturas de que se haya matriculado en el curso 1985/1986, pero sólo tendrá efectos en dicho curso.

Art. 10. 1. Las becas para alumnos de la Universidad Nacional de Educación a Distancia se destinan a sufragar parte de los gastos en que incurran los alumnos de la UNED por razón de material didáctico y, en su caso, esporádicos desplazamientos a los Centros colaboradores que orientan la tarea discente de los estudiantes que cursan sus estudios en esta modalidad.

Cuando el alumno resida en la misma localidad en que radique la sede del Centro o el Centro asociado o colaborador de la UNED, solamente podrá recibir beca por el primer concepto y su cuantía será también de 17.000 pesetas. Cuando el alumno resida fuera de dicha localidad la cuantía total de la beca será de 40.000 pesetas.

2. Será aplicable a estas becas lo dispuesto en los artículos 3 y 9.

Art. 11. 1. Conforme al mandato contenido en el artículo 138.1 de la Constitución, los beneficiarios de beca con domicilio personal o familiar en la España insular, o en Ceuta y Melilla, que se vean en la necesidad de utilizar transporte marítimo o aéreo para acceder al Centro docente en el que cursen sus estudios desde su domicilio, o viceversa, dispondrán de 25.000 pesetas más sobre la cuantía de la beca que les haya correspondido.

2. Esta cantidad adicional será de 30.000 pesetas para los becarios con residencia familiar en las islas de Lanzarote, Fuerteventura, Gomera, Hierro y La Palma. Estos complementos de beca serán también aplicables a los alumnos de la UNED que residan en territorio insular que carezca de Centro asociado o colaborador.

CAPITULO III

Requisitos exigibles

Art. 12. Para obtener el beneficio de beca será preciso cumplir, en primer término, los requisitos establecidos en el artículo 2.º del Real Decreto 2298/1983, de 28 de julio.

Art. 13. El umbral de renta familiar per cápita a que se refiere el punto primero de la Orden de 26 de febrero de 1985 se fija, para el curso 1985/1986, en 305.000 pesetas para las familias de hasta cuatro miembros computables. Por cada miembro computable de la familia que exceda de cuatro se añadirán 183.000 pesetas para fijar el umbral de la cantidad global de la familia a que se refiere el punto 6.º, 3, de la citada Orden.

Art. 14. Los requisitos de naturaleza académica serán los establecidos por la Orden de 24 de febrero de 1985.

Art. 15. 1. En la fórmula contenida en el artículo 9.º del Real Decreto 2298/1983, de 28 de julio, los valores de sus parámetros, para el curso 1985/1986, serán los siguientes:

$$P = 1.-K = 6.-U/10 = 30.500$$

2. En caso de que dos solicitantes obtuvieran el mismo coeficiente por la aplicación de la fórmula, tendrá preferencia el que sea de renovación sobre el que sea de nueva adjudicación.

DISPOSICION FINAL

Queda autorizado el Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante para interpretar y desarrollar la presente convocatoria.

Lo que comunico a VV. II.
Madrid, 20 de marzo de 1985.

MARAVALL HERRERO

Ilmos. Sres. Subsecretario y Presidente del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4870 *RESOLUCION de 21 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopistas Vasco-Aragonesa, C. E. S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopistas Vasco-Aragonesa, C. E. S. A.», y su personal, recibido en este Ministerio con fecha 28 de diciembre de 1984, junto con la

documentación complementaria, y suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores el día 21 de diciembre de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.–Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de febrero de 1985.–El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, CESA, Y SU PERSONAL DE EXPLOTACION

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

ARTICULO 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. y sus trabajadores incluidos en las categorías profesionales según ANEXO n.° 1.

ARTICULO 2.° AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

A) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de explotación de AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S. A. que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa, y cuya categoría profesional esté incluida entre las que figuran en el Anexo N.° 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.

B) Para el personal contratado bajo la modalidad de «carácter discontinuo», prevenido en el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, y que por sus especiales características de contratación difiera del resto del personal en sus condicionamientos 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, en cuanto a lo económico.

C) Queda exceptuado el personal Directivo, Técnicos Titulados, Jefes de Area, Encargados y los equivalentes a todos estos por razón de sus funciones.

D) 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, Zaragoza, Alava, La Rioja y Navarra.

E) Cualquier trabajador perteneciente a la plantilla fija de VASCO-ARAGONESA no incluido en el presente Convenio, podrá adherirse a éste en su conjunto, siempre que manifieste su deseo a través de sus representantes legales.

ARTICULO 3.° AMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su registro en la Dirección General de Trabajo y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1.° de enero de 1985.

Su duración se extenderá al 31 de diciembre de 1986 dándose por prorrogado por años naturales, salvo denuncia por escrito de una de las partes comunicada a la otra con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su extinción.

ARTICULO 4.° COMPENSACION Y ABSORCION

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

ARTICULO 5.° VINCULACION 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.

ARTICULO 6.° COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

Se crea la Comisión Mixta que se encargará de la interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y cumplimiento de lo convenido y estará formada por:

Por parte de los trabajadores:	Por parte de la Empresa:
D. Juan José Miñaur Landeta	D. Manuel Chausa González
D. Jaime Arias González	D. Juan Antonio Martínez Marquina
D. José M.ª Ignacio Laorden Martínez	D. Iñigo A. Villoria García
D. José Luis Navarro Lizaldre	
D. Eduardo Picapeo García	

En caso de imposible asistencia de los designados, serán sustituidos por quien determine la Empresa en cuanto a su representación, y en cuanto a los trabajadores, D. Manuel Zorita Bango, D. Pedro M.ª Retegui Carretero, D. Juan Sánchez Jiménez, D. Javier Martínez García y D. José Luis Lamata Póstigo.

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 de cinco días, debiendo ser presentadas por escrito antes de la finalización de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar.

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

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 7.° REGIMEN DE CONTRATACION

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 siste-

mas contractuales que la Legislación vigente contemple en cada momento, entre los que se encuentran:

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

En todos aquellos Contratos que la Empresa celebre, se respetarán las cláusulas peculiares que en ellos puedan recogerse, siempre que en ellas no se contradiga alguno de los preceptos pactados en el presente Convenio o en la Legislación vigente en general.

En el caso de contratación de nuevo personal, que vaya a estar sometido al ámbito de este Convenio, la Empresa trasladará copia del Contrato al Delegado de Personal del Centro de Trabajo que se incorpore, quien se responsabilizará de las consecuencias de su uso indebido.

ARTICULO 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» y que comprenden determinadas y concretas extensiones de 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 independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

ARTICULO 9.° JORNADA, HORARIO Y CICLOS DE TRABAJO

A) **JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo efectivo se establece en 1.824 horas para los supuestos de «turno partido», así como para el régimen de «turno continuado».

B) **HORARIO DE TRABAJO**

— **Personal a «turno partido»:** El horario de trabajo para el personal de «turno partido» será de 8 horas y 15 minutos al día, de lunes a viernes, considerándose como días de descanso semanal los sábados y domingos.

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

Turno A (mañana) ...	de 6 a 14 horas
Turno B (tarde)	de 14 a 22 horas
Turno C (noche)	de 22 a 6 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 4 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 4 ocasiones el turno podrá darse por finalizado con una hora de antelación.

C) **CICLOS DE TURNOS**

Se confeccionarán los calendarios de trabajo en cada una de las Areas de Producción determinándose los ciclos rotativos en turnos de mañana, tarde, noche y descanso de forma equitativa y que cumpla con la jornada efectiva de 1.824 horas anuales para 1985 y para 1986.

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

La posibilidad de cambio de turno entre los trabajadores se facilitará por parte de la Empresa, si esto fuera posible.

Cualquier variación en los calendarios anuales establecidos requerirá mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cuyo caso se dará prioridad al cambio de un día de descanso por otro, con el fin de respetar al máximo el criterio general compartido de restricción de horas extraordinarias.

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

D) **PROLONGACION DE JORNADA**

Cuando el empleado ocupe un puesto de trabajo en el que 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 la jornada anual de 1.824 horas.

En el supuesto de que la prolongación de jornada implicara como trabajo efectivo 10 horas continuadas, se aplicará un incentivo consistente en 1/2 hora de descanso o retribuida, y si se llegara a 12 horas este incentivo se cifraría en 1 hora.

ARTICULO 10.° VACACIONES

El período de vacaciones será de 30 días naturales que, por regla general se disfrutarán en forma ininterrumpida, si bien, por necesidades del servicio o conveniencia del trabajador o de la Empresa, podrán disfrutarse como máximo en dos períodos discontinuos.

Quedan excluidos del período de vacaciones las fechas del 23 de diciembre a 7 de enero, la Semana Santa, y los cinco días que comprenden el final de agosto y principio de septiembre salvo en aquellos casos en que el servicio lo permita.

La Empresa hará lo posible para facilitar a los trabajadores el período de vacaciones en la temporada en que, dentro de

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

ARTICULO 11.° CALENDARIO LABORAL

La Empresa publicará anualmente el Calendario Laboral de cada Centro de Trabajo, en el que se incluirán los días festivos de carácter nacional y local.

En la confección de dicho calendario, la Empresa oirá al Comité o Delegados de Personal de cada Centro de Trabajo, a los efectos de posibles reajustes o cambios de las fiestas locales que en dicho calendario se establezcan, en relación con el calendario Oficial dictado por la Autoridad Laboral competente en cada territorio.

ARTICULO 12.° LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1) 15 días naturales en los casos de matrimonio.

2) 2 días naturales inmediatamente posteriores al alumbramiento de hijos, que serían 3 si aquéllos fueran oficialmente inhábiles, que podrán ser prorrogados por otros dos en casos de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3) 4 días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos tanto naturales como políticos, que podrán ser ampliados a seis cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

4) 1 día natural en caso de bautizo, primera comunión o matrimonio de padres, hijos o hermanos tanto naturales como políticos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

5) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que éste 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) Las trabajadoras, 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 la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

9) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

ARTICULO 13.° EXCEDENCIA

Los trabajadores fijos, con más de un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por el Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el mismo.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la Empresa y ello por una sola vez.

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

ARTICULO 14.° EXCEDENCIAS ESPECIALES Y OTRAS SITUACIONES DE SUSPENSION CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Darán lugar a estas situaciones, del personal fijo, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

c) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo de duración de éste.

d) Excepcionalmente los trabajadores fijos con más de tres años de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a la excedencia voluntaria por 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 en total el número de 5, que serán uno por cada Area.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la causa que la determina 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 ocupaba, al día siguiente de ser dado de alta en caso de enfermedad y en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el Servicio Militar.

ARTICULO 15.° DESPLAZAMIENTO Y TRASLADO DEL PERSONAL

I. DESPLAZAMIENTOS:

Por necesidades (técnicas, organizativas, etc.) del servicio, la Empresa podrá destinar temporalmente, hasta el límite de un año, a su personal a zonas o centros de trabajo distintos del de su residencia habitual, abonándoles los gastos justificados de dicho desplazamiento y, en el caso de que haya necesidad manifiesta de pernoctar fuera de casa, se abonará además la cantidad de 1.700 pesetas por noche, en concepto de compensación En 1986 este importe se elevará a 2.000 pesetas por noche.

En el concepto de gastos se incluirá el exceso de kilómetros realizados sobre los habituales que se abonarán a razón de 23 pesetas/kilómetro en 1985 y 24 pesetas/kilómetro en 1986. 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 Kms. 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.°) 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.°) 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.°) En concepto de indemnización en compensación de los gastos que pudieran originarse al trabajador como consecuencia del traslado, se abonará al empleado una cantidad igual a la suma del treinta por ciento de las primeras 250.000 pesetas de retribución anual (75.000 pesetas), un veinte por ciento de las segundas 250.000 pesetas de retribución anual (50.000 pesetas) y un diez por ciento sobre lo que exceda de las 500.000 pesetas de retribución anual.

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

ARTICULO 16.° PROVISION DE VACANTES Y NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO

Cuando sea necesaria la provisión de vacantes, dentro del principio general de igualdad de oportunidades y respeto al de no discriminación, serán circunstancias a tener en cuenta, entre otras las siguientes:

a) Ser personal de la Empresa o familiar directo de empleados que hayan fallecido o estén incapacitados.

b) Se tendrá en cuenta, con carácter primordial la acreditada capacidad y titulación exigida para el puesto y como otros factores a considerar:

— La antigüedad.

— Haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar.

— La proximidad de la residencia habitual del solicitante respecto de la localización del puesto de trabajo a cubrir.

Los puestos de trabajo de nueva creación se cubrirán en primer lugar con personal de la Empresa que ocupe otro puesto de trabajo.

En cualquier caso, será requisito previo, un examen de selección.

ARTICULO 17.° TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

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, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, puede 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 asignada 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, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándoselo a los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 18.° ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y 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.

Con absoluta independencia de la categoría profesional, en virtud de la cual se contrató al personal o de la que ostente en la actualidad, la Empresa podrá asignar o adscribir a sus trabajadores en cualesquiera funciones o puestos de trabajo que sean exigidos por necesidades del servicio, sin otras limitaciones que las legales y sin perjuicio de los derechos que asistan al trabajador.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 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 núm. 1 y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

Sueldo Convenio	Salario Base
(14 pagas)	Complemento puesto de trabajo

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

— Beneficios.
— Antigüedad.

— Quebranto de moneda.
— Plus presencia.
— Plus festivo.
— Horas Extras.

cuya cuantía y regulación se establece 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 37.172 pesetas brutas en 1985 y 39.402 pesetas brutas en 1986.

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

ARTICULO 21.° PARTICIPACION EN BENEFICIOS

No se computará a efectos de participación en beneficios las excedencias voluntarias, los permisos sin sueldo, las ausencias injustificadas y los períodos de baja por incapacidad laboral transitoria.

A todos los trabajadores afectos al presente Convenio, se les abonará para 1985 la cantidad de 20.118 pesetas y para 1986 21.405 pesetas que se hará efectiva en paga única antes del día 15 de marzo de cada año.

ARTICULO 22.° HORAS EXTRAORDINARIAS

A título 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 Real Decreto 1.858/1981 de 20 de agosto, que dada la naturaleza de la actividad del sector, todas las horas extraordinarias que se realizan en la Autopista poseen las características estructurales que se definen en el artículo 2.° del citado Real Decreto.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegados de Personal sobre el número de las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas motivadoras y trabajadores que las hayan efectuado, procurando su reparto equitativo entre los trabajadores de cada Centro y bajo un principio general restrictivo en la ejecución de horas extraordinarias.

ARTICULO 23.° ANTIGÜEDAD

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

Durante 1985 se abonará la cantidad de 1.565 pesetas por cada bienio, y de 1.665 pesetas para 1986, comenzando a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio.

La precitada cantidad bruta se abonará con cada una de las pagas mensuales y gratificaciones reglamentarias.

En cuanto a la forma de aplicar el complemento personal de antigüedad, se estará a lo dispuesto en el Artículo 39 de la O. M. 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 empezará a percibir dos bienios y de que no se percibirá el primer quinquenio hasta transcurridos nueve años de servicio prestados en la Empresa.

ARTICULO 24.° QUEBRANTO DE MONEDA

Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores de Peaje» percibirán un importe de 35 pesetas por hora de trabajo efectivo como compensación a las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones, al tiempo necesario para prepararse hasta acudir a la cabina, y también del tiempo preciso para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos, al final de sus jornadas.

Sobre este importe de 35 pesetas por hora de trabajo efectivo, se abonará la cantidad de 5 pesetas por hora para aquellos trabajadores que presten sus servicios en alguna de las Estaciones de Peaje de Areta Norte, Areta Sur (vía doble), Zambrana, Logroño, Alagón-Tauste (vía doble), Haro Autopista de Navarra y Gallur, de 10 pesetas por hora de trabajo efectivo en el caso de las Estaciones de Peaje de Intercambio de Miranda, Areta Tronco, Altube, y Alagón Tronco.

Estas diferencias se han calculado en función de recaudaciones y tráfico en las distintas Estaciones de Peaje de la Autopista.

Para 1986 se incrementará en 5 pesetas hora cada una de las cantidades citadas anteriormente.

ARTICULO 25.° PLUS FESTIVO

Durante el año 1985 por este concepto, se abonará la cantidad de 1.634 pesetas/día y 1.739 pesetas/día para 1986 por trabajo efectivo en alguno de los días correspondientes a las fiestas anuales establecidas en el calendario laboral de cada Centro de Trabajo.

Igualmente se abonará este importe los días 24 y 31 de diciembre en el turno de 22 a 6 horas.

ARTICULO 26.° PLUS PRESENCIA

Durante el año 1985 se abonará la cantidad de 340 pesetas y 350 pesetas en 1986 por día de trabajo efectivo y por el concepto de asistencia al trabajo, como compensación de los gastos o cargas económicas que soporta el trabajador por tenerse que desplazar desde su domicilio al puesto de trabajo.

ARTICULO 27.° CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrará al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, el cual queda cifrado en este Convenio en un 6,4% sobre el total bruto anual.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción con el 7,5 % pactado en este Convenio como incremento salarial en 1985, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo establecido por el INE, registrara a 31 de diciembre de 1986 un incremento igual o superior al 6% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, y que resultará de aplicar la siguiente fórmula:

$$IPC_{86/85} + 1{,}5\% - 6{,}4\%$$

Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1986 y se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985, durante el primer trimestre de 1986, y la correspondiente a 1986, durante igual período de 1987.

ARTICULO 28.° PAGO HABERES

A los efectos de una mayor seguridad, tanto personal como material el pago de haberes se efectuará a través de ingresos en cuenta corriente o libreta de ahorro a nombre del empleado, en cualquiera de las Agencias, Sucursales o corresponsalías de la Entidad de Ahorro o Bancaria que, de la localidad de su residencia, indique personalmente; en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha señalada para la percepción de las gratificaciones.

El trabajador una vez que le sea abonada la paga correspondiente en la entidad de crédito designada por él, tendrá la obligación de firmar el correspondiente recibo de nómina, a su presentación, siempre que en el mismo figure la cantidad realmente abonada y con independencia de posibles discrepancias en los conceptos o las cuantías que figuren por las que podrá reclamar oportunamente.

CAPITULO IV

TEMAS SOCIALES

ARTICULO 29.° ASISTENCIA A CONSULTORIO MEDICO

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 con el correspondiente volante oficial visado por el facultativo del mencionado Organismo.

ARTICULO 30.° ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común y profesional, y sólo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, la Empresa 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 continue la situación de incapacidad laboral transitoria.

En los casos de enfermedad sin hospitalización y accidente no laboral, previa petición de los representantes del personal, a juicio de la Dirección de la Empresa, se complementarán igualmente hasta el 100% las prestaciones de la Seguridad Social (incluidos pluses).

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

En caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral la Empresa garantiza también el 100% 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.

ARTICULO 31.° FONDO SOCIAL

Para atender necesidades de los trabajadores incluidos en el presente Convenio se constituye un Fondo Social, por aportación de la Empresa, que será incrementado en 1985, hasta la cifra de 24 millones de pesetas. En cuyo importe se incluyen todos los préstamos actualmente en vigor.

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

Area	Fondo Social
Areta	7.100.000
Zambrana	4.100.000
Logroño ...	3.450.000
Tudela ...	4.100.000
Alagón ...	5.250.000
	24.000.000

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

A) **ADMINISTRACION 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 deberán indicarse, además de los que luego se dirán como motivos generales de la solicitud, todas las demás circunstancias que a juicio del solicitante concurran en su caso para fundar la petición.

La administración del Fondo y previa la comprobación conforme que a su juicio considere preciso, 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 PRESTAMO**

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

C) **REINTEGRO**

La ayuda concedida será reintegrada de forma uniforme en el plazo máximo de 3 años, deduciéndose el correspondiente importe de la nómina mensual del prestatario.

D) **RAZONES DE LA SOLICITUD**

Las razones para solicitar esta ayuda serán por causa de enfermedades familiares, desahucio de vivienda, embargo preventivo, accidente, 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) **ACREDITACION 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 otorganiento de ayuda, que se celebren al amparo de este Artículo, se hará constar expresamente lo antedicho en este apartado.

ARTICULO 32.° SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

La Empresa se compromete a concertar, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes que cubre tales contingencias a todo el personal incluido en el presente Convenio. El capital asegurado será de 1.900.000 pesetas con la cobertura de las siguientes prestaciones:

— Fallecimiento: 1.900.000 pesetas (antes de los 70 años).

— Incapacidad total y permenente: 1.900.000 pesetas (antes de los 65 años).

— Fallecimiento por accidente: 3.800.000 pesetas (antes de los 65 años).

— Fallecimiento por accidente de circulación: 5.700.000 pesetas (antes de los 65 años).

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

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

ARTICULO 33.° TARJETAS DE PEAJE Y BONOS

Todos los trabajadores de la Empresa incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a tarjetas 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 D.N.I. del trabajador que deberá exhibirla con aquella a requerimiento del Cobrador, y/o la matrícula del vehículo de su propiedad cuyo paso queda autorizado. Todo Cobrador de Peaje tiene la obligación de comprobar la identidad del usuario de esta tarjeta y, en su caso, la matrícula del vehículo.

2) El uso de dicha tarjeta por personas o vehículos distinto de aquel a cuyo favor esté extendida se considerará como falta muy grave de carácter laboral, reservándose la Empresa cuantas acciones puedan de ello derivarse.

3) En caso de pérdida o extravío de la tarjeta, así como de cambio de vehículo, el titular deberá comunicarlo a la Empresa de inmediato por escrito.

4) En el supuesto de la extinción de la relación laboral el trabajador deberá entregar su tarjeta, al tiempo de firmar la liquidación de haberes.

5) El personal eventual será dotado de pases exentos para la utilización gratuita de la Autopista, en cuanto lo requiera la prestación de su trabajo.

6) La Empresa, así como la representación de los trabajadores, procurara conseguir, a nivel de otras Empresas de la misma actividad, la concesión de pases exentos para Autopistas, como primer punto de conexión para futuras acciones.

ARTICULO 34.° 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.

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

Los trabajadores individualmente o de forma colectiva, dirigirán a la Dirección de Personal de la Empresa, la solicitud de asociación al economato que deseen, a lo que deberán acompañar las condiciones concretas de asociación, y la autorización individual para que les pueda ser retenida de la nómina la cuota correspondiente al trabajador.

ARTICULO 35.° 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, en todas o en algunas circunstancias, siendo exigible la utilización de la última prenda entregada.

El uso de la prenda de trabajo queda limitado exclusivamente dentro de las dependencias de la Empresa, y su empleo fuera de ella 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.° 3.

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.

ARTICULO 36.° 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, respondiendo de las pérdidas y deterioro anormales, que se produzcan.

ARTICULO 37.° CURSILLO DE FORMACION PROFESIONAL

La Empresa promoverá, con los medios a su cargo, los cursillos de formación profesional que estime necesarios para el mayor desarrollo de la labor en la prestación del servicio por parte de su personal.

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

CAPITULO V

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL SENO DE LA EMPRESA

ARTICULO 38.° REPRESENTACION DEL PERSONAL

Los miembros de los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal tendrán las funciones, competencias y garantías establecidas en los artículos 64, 62, 18, 19, 23, 31, 36, 38, 41, 44 y 51 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 que la ley determine, se permitirá la acumulación de horas, así como los pactos de cesión por entre los miembros del Comité y/o Delegados en uno o varios componentes sin rebasar el máximo total que determina la ley pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Así mismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadores de convenios colectivos en los que se vean afectados los trabajadores de esta Empresa y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y únicamente cuando esta Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité y delegados de personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizadas por institutos de formación u otras entidades, siempre que ello vaya en relación del ejercicio de la representación que ostenta.

ARTICULO 39.° ASAMBLEAS

La Empresa reconoce el derecho de 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 a la Dirección de Personal.

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

CAPITULO VI

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: PRODUCTIVIDAD, REDUCCION DE ABSENTISMO Y PAZ SOCIAL

Se declaran, como objetivos comunes, la necesidad de mantener sus relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mútua del diálogo para resolver diferencias de criterios, mejorar el ambiente de tra-

bajo, la situación de los productores y el desarrollo de la Empresa; consciente de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad de la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios.

Tanto la Empresa como los trabajadores se comprometen al mantenimiento de la paz social, a la máxima reducción del absentismo durante la vigencia del presente Convenio, así como a poner todos los medios a su alcance para el incremento máximo de la productividad.

Asimismo la parte social durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a no ejercitar el derecho de huelga, como forma de resolver los conflictos derivados de la aplicación de este Convenio y ello entendido según la doctrina creada por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 como compromiso temporal de no ejercitar 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.

SEGUNDA: CLAUSULA DE REPERCUSION DE PRECIOS

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

TERCERA: REMISION A LA LEGISLACION VIGENTE

Para todo lo no pactado o no previsto por el presente Convenio en su conjunto se estará a lo dispuesto por la Legislación Laboral vigente.

ANEXO N.º 1

SUELDO CONVENIO 1985 (14 pagas)

(Salario Base + Complemento puesto trabajo)

CATEGORIAS		NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Cobrador	Mensual	80.411	77.395	73.751
	Anual	1.125.754	1.083.530	1.032.514
Operario Mto.	Mensual	92.416	92.082	85.944
	Anual	1.293.824	1.289.148	1.203.216
Coord. Comunic.	Mensual	92.280	90.675	80.258
	Anual	1.291.920	1.269.450	1.123.612
Almacenero	Mensual	87.905	84.807	—
	Anual	1.230.670	1.187.298	—
Ofic. Admtvo.	Mensual	74.133	72.837	—
	Anual	1.037.862	1.019.718	—
Aux. Admtvo.	Mensual	72.626	67.424	63.852
	Anual	1.016.764	943.936	893.928
Ofic. Control P.	Mensual	123.460	111.743	98.887
	Anual	1.728.440	1.564.402	1.384.418
Aux. Control P.	Mensual	86.030	83.385	80.746
	Anual	1.204.420	1.167.390	1.130.444

— El personal con antigüedad en la Empresa inferior a un año de prestación de servicios ininterrumpidos, estará incluido en el nivel C, dentro de su categoría.

— 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 categorías de la presente tabla sustituyen a cualesquiera otras existentes.

— Las cantidades que figuran en la presente tabla son importes brutos.

ANEXO N.º 2

IMPORTES BRUTOS HORAS EXTRAORDINARIAS EN 1985

(sin antigüedad)

CATEGORIAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C	
	Normales	Festivo/ Nocturnas	Normales	Festivo/ Nocturnas	Normales	Festivo/ Nocturnas
Cobrador Peaje	1.099	1.193	1.059	1.150	1.010	1.096
Operario Mante.	1.260	1.368	1.256	1.364	1.174	1.275
Coord. Comunica.	1.259	1.367	1.237	1.343	1.097	1.191
Almacenero	1.200	1.303	1.158	1.257	—	—
Oficial Admtvo.	1.015	1.102	997	1.082	—	—
Aux. Admtvo.	995	1.080	925	1.004	877	952
Oficial Control P.	1.677	1.820	1.520	1.650	1.347	1.462
Auxiliar Control P.	1.175	1.275	1.139	1.236	1.104	1.198

ANEXO N.º 3

EQUIPOS DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO	PRENDAS	CANTIDAD	DURACION
Peajista y Correo	Anorak (marrón)	1	2 años
	Calcetines (par verano) (ng.)	4	1 año
	Calcetines (par invierno) (ng.)	5	1 año
	Camisas invierno (crema)	2	1 año
	Camisas verano (crema)	3	1 año
	Cinturón (negro)	1	2 años
	Corbata (marrón)	1	1 año
	Emblema	según necesidad	
	Traje verano (2 pantalones y 1 chaqueta (marrón claro)	1	2 años
	Traje invierno (2 pantalones) (marrón oscuro)	1	2 años
	Zapato invierno (negro) (par)	1	1 año
	Zapato verano o sandalias (negro) (par)	1	1 año
	Boina (a petición)	1	1 año
	Jersey (marrón)	1	1 año
Operarios de Mantenimiento	Traje o buzo de agua (amar.)	según necesidad	
	Buzo tela anti-ácido	2	1 año
	Buzo nappel	1	1 año
	Calcetines (par invierno) (ng.)	6	1 año
	Calcetines (par verano) (ng.)	6	1 año
	Gorro invierno (azul)	1	1 año
	Anorak (azul)	1	1 año
	Equipo seguridad nocturna (manguitos de mano, pie y cinturón)	según necesidad	
	Calzado de verano (zapato lona o deportivo)	2	1 año
	Guantes	según necesidad	
	Botas de invierno	1	1 año
	Botas de agua	según necesidad	
Almaceneros	Calzado de verano	1	1 año
	Calzado de invierno	1	1 año