

A N E X O 4

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

- I. Préstamos
Mantequeras Arias, S. A. facilitará en la medida de sus posibilidades, préstamos a su personal, en casos de urgente y justificada necesidad, para adquisición y mejora de vivienda y compra de vehículo, siempre que sea motivado por un mejor servicio a la Empresa.
- II. Premio por Matrimonio
Se establece un premio por matrimonio, consistente en una mensualidad completa de sus haberes para el personal de plantilla, de ambos sexos, con un año de antigüedad, que contraiga matrimonio y que continúe prestando sus servicios en Mantequeras Arias, S. A.
- III. Premio por Antigüedad
Mantequeras Arias, S. A. establece un premio para todos aquellos trabajadores que hayan cumplido los veinticinco años de servicios ininterrumpidos a la Compañía, con excepción de excedencias forzadas, y siempre que no existiese registrada en su expediente comisión de falta grave.
Dicho premio consistirá en una mensualidad de sus haberes y un reloj, debidamente grabado, que será entregado al productor en un acto conmemorativo.
- IV. Comedores
De acuerdo con la legislación vigente, la Empresa habilitará un local para comedor en sus Centros Fabriles, el cual reunirá las condiciones higiénicas y de comodidad necesarias, entregando en la comida y de forma gratuita un vaso de leche de 300 c.c. a cada persona.
- V. Actividades Culturales y Recreativas
Mantequeras Arias, S. A. fomentará en todos sus Centros de Trabajo el desarrollo de actividades culturales y recreativas, a las que prestará ayudas económicas de acuerdo con sus posibilidades.
Anualmente, la Empresa organizará en los distintos Centros Laborales una excursión de carácter cultural o recreativo, o bien un acto colectivo de hermandad entre sus productores.
- VI. Ayudas
En casos determinados y de necesidad grave justificada, los trabajadores podrán solicitar ayudas concretas que Mantequeras Arias, S. A. estudiará para atender las peticiones que se formulen, procurando paliar en lo posible la necesidad expuesta. Si ocurriese fallecimiento del conyuge o hijos del trabajador, estas peticiones recibirán una atención particular por parte de la Empresa.
- VII. Obsequio de Navidad
En las Fiestas Navideñas, Mantequeras Arias, S. A. hará entrega a todos sus trabajadores de un lote de productos típicos de esas fiestas.
- VIII. Reparte de Leche
En caso de que por necesidades de la Empresa, se suspenda la fabricación de leche en polvo, la Empresa volverá a dar a los trabajadores la leche líquida que precisen.
El personal jubilado que así lo desee podrá recibir tres cajas de 50 litros cada una, al trimestre, en lugar de una caja mensual como venía haciendo hasta ahora.
El precio de la leche en polvo o líquida será el precio de costo en fábrica.

A N E X O 5

COMISION PARITARIA

En cumplimiento de lo establecido, en el presente Anexo se relacionan las personas que integran la Comisión Paritaria de este Convenio, y que son las siguientes:

En representación de Mantequeras Arias, S. A.

- D. Juan Bautista Alvarez Palacios
- D. Juan Revuelta Arias
- D. Luis Fernando Gutiérrez Celorio

En representación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

- Fábrica de Anñondas - D. José Luis López García
- Fábrica de Medina - D. Benito Mateo Nieto
- Fábrica de Vegalencia - D. Guillermo García Menéndez

11779 RESOLUCION de 3 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, C.E.S.A.» y su personal de explotación.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, C.E.S.A.» y su personal de explotación, que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por el Comité y Delegados de personal de los distintos Centros de Trabajo de la misma, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de mayo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, C.E.S.A.» y su personal de explotación

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

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

ARTICULO 1º 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 Nº 1.

ARTICULO 2º 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 nº 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 de "Carácter discontinuo", prevenido en el Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y que por sus especiales características de contratación difiera del resto del personal en sus condiciones contractuales se estará en primer lugar y sin que ello suponga exclusión del Convenio, a lo que se desprenda de las condiciones contractuales que, individualmente, se pacten, que no serán nunca inferiores a las establecidas en Convenio

C) Todo el personal afecto al presente Convenio comunicará a la Empresa, dentro de los 15 días siguientes al momento de producirse, cualquier cambio que afecte a su situación personal, familiar u otros datos tales como cambio de domicilio, número de teléfono, nacimiento de hijos, estado civil...

D) Cualquier trabajador perteneciente a la plantilla fija de VASCO-ARAGONESA, no incluido en el presente Convenio, podrá adherirse a éste en su conjunto, con la misma categoría y condiciones pactadas al solicitarlo, siempre que manifieste su deseo a través de sus representantes sociales. En principio queda exceptuado el personal Directivo.

El Convenio regirá en todas las Zonas o Centros de Trabajo de la Empresa que, durante su vigencia, estén establecidos o se establezcan en las provincias de Vizcaya, Alava, La Rioja, Navarra, Zaragoza y Madrid.

ARTICULO 30 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 1º de Enero de 1989.

Su duración se extenderá al 31 de Diciembre de 1990, dándose por prorrogado por años naturales, salvo denuncia de una de las partes, por escrito y con antelación mínima de dos meses a la fecha de su extinción.

ARTICULO 40 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 rigieron como mejoras pactadas o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

ARTICULO 50 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 60 COMISION MIXTA DE INTERPRETACION

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

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| Por parte de los trabajadores: | Por parte de la Empresa: |
| D. MIGUEL PLANCHUELO PLANCHUELO | D. MIGUEL GALLASTEGUI AGUIRRE |
| D. JAIME ARIAS GONZALEZ | D. JUAN ANTONIO MARTINEZ MARQUINA |
| D. INOCENCIO GÜENES DIAZ | D. IÑIGO A. VILLORIA GARCIA |
| D. JAVIER MARTINEZ GARCIA | |
| D. FRANCISCO ZUBCO RONÓN | |

En caso de imposible asistencia, los designados serán sustituidos por quien determine la Empresa en cuanto a su representación y, en cuanto a los trabajadores, respectivamente de cada uno de ellos por: D. ANTO NIO OCHOA MALAINA, D. PEDRO MARIA RETEGUI CARRETERO, D. JUAN MARIA SO LAUN MENCHACA, D. LUIS MARIA RIDRUEJO SAN PRIMITIVO y D. JOSE LAMBAN ROZAS.

La Comisión se reunirá en cualquiera de los locales de la Empresa al menos una vez al semestre y también a petición de cualquiera de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación mínima de cinco días; debiendo hacerse por escrito y con la propuesta 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 70 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 sistemas 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 a que se incorpore, quien se responsabilizará de las consecuencias de su uso indebido.

ARTICULO 80 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 pertenece y que oportunamente se le haya comunicado; con independencia de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y aquellas dependencias o establecimientos.

ARTICULO 90 JORNADA, HORARIO Y CICLOS DE TRABAJO

A) JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo efectivo se establece para el año 1989 en 1.816 horas, tanto para los supuestos de "turno partido" como para el régimen de "turno continuado". Para el año 1990 la jornada anual será de 1.808 horas.

B) HORARIO DE TRABAJO

- Personal a "turno partido": El horario de trabajo para el personal de "turno partido", será de 8 horas y 10 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 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 aprobados los calendarios de trabajo para el año siguiente, en cada una de las Areas de Producción, de mutuo acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de cada Centro, determinándose los ciclos rotativos en base a un 6-3 durante todo el año, en turnos de mañana, tarde, noche y descanso,

que serán rotativos de forma equitativa entre el personal de cada Centro. La diferencia horas/hombre año, hasta cumplir con la jornada efectiva de horas/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 y locales).

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

Cualquier variación en los calendarios anuales establecidos, que no pueda ser cubierta por los trabajadoras fijos discontinuos y en consecuencia requiera disponer de un día de descanso de algún trabajador, requerirá mutuo acuerdo entre la Empresa y éste, en cuyo caso se le dará el tratamiento de horas extras que sean procedentes, salvo que prefiera el cambio de su día de descanso por otro que elija o el de 2 a determinar por la Empresa.

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

D) 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 su jornada anual.

ARTICULO 108 VACACIONES

El periodo de vacación será de 30 días naturales que, por regla general, se disfrutarán de forma ininterrumpida por todo el personal, incluidos los fijos discontinuos, si bien, por necesidades del servicio o conveniencia del trabajador o de la Empresa, podrán disfrutarse como máximo en dos periodos discontinuos.

Quedan excluidas del periodo de vacaciones las fechas del 23 de Diciembre al 7 de Enero, la Semana Santa y los días 31 de Julio y 31 de Agosto, salvo en aquellos casos en que el servicio lo permita.

La Empresa hará lo posible para facilitar a los trabajadores el periodo de vacaciones en la temporada en que, dentro de los límites fijados, cada uno desea 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 110 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 120 LICENCIAS

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

- 1) 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, nietos, cónyuge (de hecho o de derecho) o hermanos

tanto naturales como políticos, que podrán ser ampliados a seis cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

- 4) 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, ó haber sido designado padrino para ésta.
- 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- 7) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los puestos y en la forma regulada en la Legislación vigente.
- 8) 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 la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

ARTICULO 130 EXCEDENCIAS

Los trabajadores fijos, con más de un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años y no mayor a 5 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 periodo de, al menos 4 años de servicio efectivo en la Empresa.

ARTICULO 140 EXCEDENCIAS ESPECIALES Y OTRAS SITUACIONES DE SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

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

- a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias, a este respecto, decidirá la Jurisdicción competente.
- b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.
- c) La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar, con carácter obligatorio o voluntario, y por el tiempo de duración de éste.
- d) Excepcionalmente los trabajadores fijos con más de tres años de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a la excedencia voluntaria por el plazo de un año siempre que la Legislación laboral, vigente al tiempo de solicitarse, permita contratar temporalmente a quien vaya a cubrir el puesto del trabajador excedente. Durante esta excedencia conservará el trabajador su derecho al puesto de trabajo, si bien queda limitada esta posibilidad a que el número de excedentes no rebase un total de 5 y que sean 2 como máximo en cada Área.

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 solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupara, al día siguiente de ser dado de alta en caso de enfermedad y en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el Servicio Militar.

ARTICULO 156 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 trabajos distintos del de su residencia habitual, abonándole 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 2.300 pesetas por noche, en concepto de compensación. Para el año 1990 este importe se elevará a 2.500 pesetas por noche.

En el concepto de gastos se incluirá el exceso de kilómetros realizados sobre los habituales que se abonarán a razón de 25 pesetas/kilómetro, tanto para 1989 como para 1990. Si dicho desplazamiento fuera por tiempo superior a tres meses, al 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:

1º Se considerará como tal la adscripción definitiva del trabajador a un Centro de Trabajo de la Empresa distinto del habitual, en que viene prestando sus servicios y que exija cambio de residencia para efectuar su prestación laboral.

2º 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.

3º 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 30% de las primeras 275.000 pesetas de retribución anual (82.500 pesetas), un 20% de las segundas 275.000 pesetas de retribución anual (55.000 pesetas) y un 10% sobre lo que exceda de las 550.000 pesetas de retribución anual.

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

Cuando se trate de desplazamientos superiores a un mes o traslados, se informará al respectivo Delegado de Personal o Comité de Empresa.

ARTICULO 160 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 las siguientes:

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

- La antigüedad en la Empresa.

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

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

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 170 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 dispondrá 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 profesio-

cionales. Para la implantación y modificación de cupos, puestos de trabajo y organización, se informará a los representantes de los trabajadores y se oírán sus propuestas.

ARTICULO 180 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 periodo superior a 6 meses durante 1 año u 8 durante 2 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 imprevistas de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y por el máximo de un mes, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándosele a los representantes legales de los trabajadores.

5) A los efectos de los apartados anteriores, para la definición de funciones propias de cada categoría, se estará a los respectivos Manuales de funcionamiento y, en su defecto, a la Ordenanza Laboral vigente en cada caso.

CAPITULO III**CONDICIONES ECONOMICAS****ARTICULO 190 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 Nº 1 y cuya composición estará integrada por los siguientes conceptos:

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

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

- Beneficios.
- Antigüedad.
- Quebranto de moneda.
- Plus presencias.
- Plus festivo.
- Plus nocturno.
- 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 46.680 pesetas brutas mensuales para 1989 y para 1990 en el salario mínimo interprofesional que se determine oficialmente.

ARTICULO 200 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.

Seguirán, 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 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 21º PARTICIPACION EN BENEFICIOS

No se computarán 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 1989 la cantidad de 26.465 pesetas y para 1990 de 28.318 pesetas, que se harán efectivas en paga única antes del día 15 de Marzo de cada año.

ARTICULO 22º HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

La representación de los trabajadores y de la Empresa acuerdan a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1856/1981 de 20 de Agosto, que dada la naturaleza de la actividad del sector, todas las horas extraordinarias que se realicen en la Autopista poseen las características estructurales que se definen en el Artículo 2º 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 23º 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 2 bienios y 3 quinquenios, en los términos establecidos por la vigente Ordenanza Laboral.

Durante 1989 se abonará la cantidad de 2.059 pesetas por cada bienio y de 4.393 pesetas por cada quinquenio. Para el año 1990 el importe del bienio será de 2.203 pesetas y el del quinquenio será de 4.681 pesetas.

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 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 4 años se empezarán a percibir 2 bienios y de que no se percibirá al primer quinquenio hasta transcurridos 9 años de servicio prestados en la Empresa.

ARTICULO 24º GOBERNANTE DE MOWEDA

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, 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.

Este importe será:

PEAJES	DEPORTE PTAS./AÑO	
	1989	1990
- Areta-Tronco	108	124
- Altube, Intercambio Autopista-Burgos y Alagón-Tronco	87	100
- Areta-Norte, Areta-Sur (vía doble), Zambrana, Haro, Logroño, Intercambio Autopista-Navarra, Gallur y Alagón-Teuste (vía doble)	68	75
- Resto de Peajes	63	68

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

ARTICULO 25º PLUS FESTIVO

Durante el año 1989 se abonará, por este concepto, la cantidad de 2.150 pesetas/día y de 2.301 pesetas/día para 1990, 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 26º PLUS PRESENCIA

Durante el año 1989 se abonará la cantidad de 494 pesetas y de 529 pesetas en 1990, 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.

Para los Operarios de Mantenimiento tales cantidades serán incrementadas con los importes de 22.357 pesetas/año para el 1989 y de 23.922 pesetas/año para el 1990.

Para los Coordinadores de Comunicaciones, Almaceneros, Oficiales y Auxiliares de Control de Peaje y Oficiales y Auxiliares Administrativos, tales incrementos complementarios serán de 11.815 pesetas/año para el 1989 y 14.782 pesetas/año para el 1990.

ARTICULO 27º PLUS NOCTURNO

Para el año 1989 se abonará la cantidad de 30 pesetas/hora y de 40 pesetas/hora para 1990, realizadas en el turno de noche de 22.00 a 6,00 horas.

ARTICULO 28º CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Con el objeto de garantizar al trabajador la estabilidad de las condiciones económicas, pactadas en el presente Convenio, y en todo caso 2 puntos por encima del IPC real el 31-Diciembre de cada año, se establece la siguiente fórmula de revisión, para todos y cada uno de sus conceptos retributivos:

Para el año 1989

Para el año 1990

IPC + 2% - 8,2%

IPC + 2% - 7%

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1989 durante el primer trimestre de 1990 y la correspondiente a 1990 durante igual período de 1991.

ARTICULO 29º PAGO HABERES

A los efectos de una mejor 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 correspondencias de la Entidad de Ahorro o Bancaria que, de la localidad de su residencia, indique personalmente; en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha señalada para la percepción de las gratificaciones.

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

CAPITULO IV

TEMAS SOCIALES

ARTICULO 308 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 310 ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

En los casos de Enfermedad Común o Accidente No Laboral no podrá acudir al trabajo ningún trabajador al que se le haya expedido parte de baja por Enfermedad o Accidente No Laboral; teniendo obligación de comunicar esta circunstancia a la Empresa el mismo día de producirse, presentando en la Empresa en un plazo máximo de 5 días el parte de baja expedido por el facultativo. Los partes de confirmación de baja tendrán un plazo de presentación de 2 días. El parte de alta deberá ser comunicado a la Empresa el mismo día de su fecha, debiendo presentarlo en el momento de comenzar su trabajo y siempre dentro de los 5 días de la fecha de aquél.

En los supuestos de Accidente Laboral, la Empresa le facilitará al trabajador documento que acredite haberse producido durante el desempeño de su trabajo, al objeto de que pueda ser existido 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. Los partes de confirmación y parte de alta tendrán el mismo tratamiento que para los casos de Enfermedad Común y Accidente No Laboral.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o profesional, y sólo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, la Empresa una vez recibido el parte de ingreso abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% del salario mensual (incluido plus) de este Convenio, desde el primer día de hospitalización hasta los tres días siguientes a terminar aquélla, siempre que durante estos días continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

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

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 plus) de este Convenio.

La Empresa establecerá a su cargo los medios adecuados para que sus trabajadores sean reconocidos médicamente, al menos, una vez al año. Este reconocimiento médico anual tiene carácter obligatorio y se efectuará de forma que, en cada una de las fechas en que tenga lugar, una mitad de los trabajadores convocados esté en día de descanso y la otra mitad en tiempo de trabajo, procurando sea de forma rotativa de un año para otro. En todo caso el transporte hasta el punto de reconocimiento lo facilitará la Empresa.

ARTICULO 320 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 12 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 provincias, a criterios de proporcionalidad según el número de trabajadores:

Provincias	Fondo Social Ptas
Vizcaya	7.051.851
Alava	7.555.556
La Rioja	5.629.630
Navarra	4.592.593
Zaragoza	6.170.170
Total	32.000.000

De este fondo de ayudas podrá beneficiarse cualquier trabajador fijo de plantilla que cumpla 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 60 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 y previa la comprobación conforme que a su juicio considere precisa, resolverá sobre su otorgamiento; -- esta resolución de la parte social en la Comisión Mixta podrá recurrirse ante la Comisión Mixta en pleno, cuya decisión será inapelable.

B) IMPORTE DEL 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 enfermedad de 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 otorgamiento de ayuda, que se celebren al amparo de este Artículo, se hará constar expresamente lo antedicho en este apartado.

ARTICULO 330 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 2.460.000 pesetas, con la cobertura de las siguientes prestaciones:

- Fallecimiento: 2.460.000 pesetas (antes de los 70 años)
- Incapacidad total y permanente: 2.460.000 pesetas (antes de los 65 años).
- Fallecimiento por accidente: 4.920.000 pesetas (antes de los 65 años)
- Fallecimiento por accidente de circulación: 7.380.000 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.

Los capitales serán actualizados para 1.990 conforme haya sido el incremento del I.P.C. real en 1.989

ARTICULO 340 TARJETAS DE PEAJE

Todos los trabajadores de la Empresa, incluidos en el presente Convenio, así como sus jubilados e incapacitados permanentes, tendrán derecho a tarjeta de peaje que les permita la utilización gratuita de la Autopista, en los siguientes términos:

- 1) La tarjeta de peaje, para vehículos ligeros, será nominativa e intransferible, figurando en ella el número del Documento Nacional de Identidad del trabajador, que deberá 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 persona o vehículo distinto de aquel a cuyo favor esté extendida se considerará como falta muy grave de carácter laboral, reservándose la Empresa cuantas acciones puedan de ello derivarse.
- 3) En caso de pérdida o extravío de la tarjeta, 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) La Empresa, así como la representación de los trabajadores, procurarán conseguir, a nivel de otras Empresas de la misma actividad, la concesión de pases o tarjetas por sus Autopistas, como primer punto para futuras acciones.

ARTICULO 350 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 tienen 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, correspondientes al trabajador, les serán descontados de su nómina.

Los trabajadores individualmente o de forma colectiva, dirigirán a la Dirección de Personal de la Empresa, la solicitud de asociación al economato que deseen, 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 360 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, 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 No 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.

ARTICULO 370 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.

3. EQUIPO DE SEGURIDAD NOCTURNA

El equipo de seguridad, indicado en el ANEXO No 3 para los Operarios de Mantenimiento, será de uso obligatorio para todo el personal de la Empresa que realice trabajos en la traza y a partir del momento en que los vehículos deban circular con luces encendidas.

ARTICULO 380 CURSILLO DE FORMACION PROFESIONAL

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

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

CAPITULO V

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

EN EL SENO DE LA EMPRESA

ARTICULO 390 REPRESENTACION DEL PERSONAL

Los miembros de los Comités de Empresa y los 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 Delegados en uno o varios componentes, sin rebajar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de su intervención en comisiones negociadoras de convenios, en los que se vean afectados la Empresa o sus trabajadores, y por lo que se refiere a la celebración de sus sesiones oficiales.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité y delegados de personal, para su asistencia a cursos de formación organizados por institutos de formación u otras entidades, siempre que tenga relación con el ejercicio de su representación.

ARTICULO 400 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 al Jefe de Producción con copia a la Dirección de Personal.

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

CAPITULO VI

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: PRODUCTIVIDAD, 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 mutua del diálogo para resolver diferencias de criterios, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los productores y el desarrollo de la Empresa; conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad de la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios.

Tanto la Empresa como los trabajadores se comprometen al mantenimiento de la paz social, a la máxima reducción del absentismo, durante la vigencia del presente Convenio, así como a poner todos los medios a su alcance para el incremento máximo 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 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 ejercer el derecho de huelga, lo cual no es inconstitucional a la luz de la citada sentencia, que ha dejado plenamente vigente el artículo 89 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 y no por otros posibles motivos que pueda contemplar la Ley.

SEGUNDA: CLAUSULA DE REPERCUSION DE PRECIOS

La aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se supedita a la elevación de tarifas, aun 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 LEGALIDAD VIGENTE

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

ANEXO Nº 1

SUELDO CONVENIO 1989 (14 pagas)

(Salario Base + Complemento puesto trabajo)

CATEGORIAS		NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Cobrador de Peaje de 1ª	Mensual	122.141	-	-
	Anual	1.709.980	-	-
Cobrador de Peaje	Mensual	111.038	106.895	101.889
	Anual	1.554.527	1.496.526	1.426.447
Operario Mantenimiento	Mensual	133.119	127.251	118.821
	Anual	1.863.670	1.781.507	1.663.487
Coordinador Comunicaciones	Mensual	140.485	133.205	128.352
	Anual	1.966.786	1.864.865	1.796.928
Almacenero	Mensual	121.489	117.234	-
	Anual	1.700.846	1.641.273	-
Oficial Control Peaje	Mensual	170.331	154.226	136.574
	Anual	2.384.632	2.159.305	1.912.036
Auxiliar Control Peaje	Mensual	118.914	115.280	111.655
	Anual	1.664.797	1.613.913	1.563.169
Oficial Administrativo	Mensual	106.432	104.616	-
	Anual	1.490.042	1.464.627	-

CATEGORIAS		NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Auxiliar Administrativo	Mensual	102.389	95.108	90.109
	Anual	1.433.449	1.331.512	1.261.522
Titulados Jefes y Técnicos de Obras Jefes y Técnicos de Instalaciones Jefes Administrativos Técnicos Control Peaje Delineantes Operarios Maquinaria Peaje Operadores Informática Grabadores Informática Conductores Ordenanzas				

- El personal contratado con el Nivel C, al cumplir un año de prestación de servicio en la Empresa, pasará automáticamente al nivel B.
- La calidad, el rendimiento y los conocimientos demostrados, serán aspectos esenciales a considerar por parte de la Empresa, para calificar el puesto de trabajo en el Nivel A, del distinto personal dentro de cada categoría.

- Las cantidades que figuran en la presente tabla son importes brutos y sin considerar la posible revisión pactada.

ANEXO Nº 1

SUELDO CONVENIO 1990 (14 pagas)

(Salario Base + Complemento puesto trabajo)

CATEGORIAS		NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C
Cobrador de Peaje de 1ª	Mensual	130.691	-	-
	Anual	1.829.679	-	-
Cobrador de Peaje	Mensual	118.810	114.377	109.821
	Anual	1.663.344	1.601.283	1.526.298
Operario Mantenimiento	Mensual	142.438	136.158	127.138
	Anual	1.994.127	1.906.212	1.779.931
Coordinador Comunicaciones	Mensual	150.319	142.529	137.337
	Anual	2.104.461	1.995.406	1.922.713
Almacenero	Mensual	129.993	125.440	-
	Anual	1.819.905	1.756.162	-
Oficial Control Peaje	Mensual	182.254	165.033	146.134
	Anual	2.551.556	2.310.456	2.045.879
Auxiliar Control Peaje	Mensual	127.238	123.349	119.471
	Anual	1.781.333	1.726.897	1.672.591
Oficial Administrativo	Mensual	113.882	111.939	-
	Anual	1.594.345	1.567.151	-
Auxiliar Administrativo	Mensual	109.555	101.766	96.416
	Anual	1.533.790	1.424.718	1.349.829
Titulados Jefes y Técnicos de Obras Jefes y Técnicos de Instalaciones Jefes Administrativos Técnicos Control Peaje Delineantes Operarios Maquinaria Peaje Operadores Informática Grabadores Informática Conductores Ordenanzas				

- El personal contratado con el Nivel C, al cumplir un año de prestación de servicio en la Empresa, pasará automáticamente al nivel B.

- La calidad, el rendimiento y los conocimientos demostrados, serán aspectos esenciales a considerar por parte de la Empresa, para calificar el puesto de trabajo en el Nivel A, del distinto personal dentro de cada categoría.

- Las cantidades que figuran en la presente tabla son importes brutos y sin considerar la posible revisión pactada.

ANEXO Nº 2
 IMPORTES BRUTOS, HORAS EXTRAORDINARIAS EN 1989
 (Sin antigüedad)

CATEGORIAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C	
	Normales	Festivo/ Nocturno	Normales	Festivo/ Nocturno	Normales	Festivo/ Nocturno
Cobrador de Peaje de 1ª	1.673	1.817	-	-	-	-
Cobrador de Peaje	1.524	1.654	1.468	1.593	1.400	1.520
Operario de Mantenimiento	1.821	1.978	1.742	1.892	1.629	1.748
Coordinador Comunicaciones	1.921	2.085	1.823	1.979	1.757	1.908
Almacenero	1.665	1.807	1.607	1.745	-	-
Oficial Control Peaje	2.373	2.523	2.106	2.287	1.868	2.028
Auxiliar Control Peaje	1.630	1.764	1.581	1.716	1.532	1.663
Oficial Administrativo	1.461	1.587	1.437	1.560	-	-
Auxiliar Administrativo	1.407	1.527	1.389	1.421	1.241	1.346

ANEXO Nº 3
 IMPORTES BRUTOS, HORAS EXTRAORDINARIAS EN 1990
 (Sin antigüedad)

CATEGORIAS	NIVEL A		NIVEL B		NIVEL C	
	Normales	Festivo/ Nocturno	Normales	Festivo/ Nocturno	Normales	Festivo/ Nocturno
Cobrador de Peaje de 1ª	1.798	1.953	-	-	-	-
Cobrador de Peaje	1.637	1.778	1.577	1.713	1.505	1.634
Operario de Mantenimiento	1.958	2.125	1.872	2.033	1.730	1.900
Coordinador Comunicaciones	2.064	2.241	1.959	2.127	1.808	2.050
Almacenero	1.789	1.942	1.727	1.875	-	-
Oficial Control Peaje	2.497	2.711	2.264	2.458	2.008	2.180
Auxiliar Control Peaje	1.752	1.902	1.699	1.845	1.646	1.787
Oficial Administrativo	1.573	1.705	1.544	1.677	-	-
Auxiliar Administrativo	1.512	1.642	1.496	1.577	1.334	1.448

ANEXO Nº 3
 PRENDAS DE TRABAJO

PUESTO DE TRABAJO	PRENDAS	CANTIDAD	DURACION
Peajista	- Anorak	1	2 años
	- Camisas invierno	3	2 años
	- Camisas verano	5	2 años
	- Calcetines par verano	3	1 año
	- Calcetines par invierno	4	1 año
	- Cinturón	Según necesidad	
	- Corbata para invierno	Según necesidad	
	- Emblema (con nº 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
	Operarios de Mantenimiento	- Anorak	1
- Buzo tela anti-ácido		2	1 año
- Traje o buzo de agua		según necesidad	
- Pantalón (verano)		2	1 año
- Camisa (verano)		2	1 año
- Jersey (verano)		1	1 año
- Jersey (invierno)		1	1 año
- Calcetines (par invierno)		6	1 año
- Calcetines (par verano)		4	1 año
- Gorro invierno		1	2 años
- Botas de invierno		1	1 año
- Calzado de verano		2	1 año
- Botas de agua		según necesidad	
- Guantes abrigo		1	1 año
- Guantes trabajo		según necesidad	
- Chaleco (tipo anorak)	1	2 años	
- Equipo seguridad nocturna (maniquitos de mano, pie y cinturón)	según necesidad		
Almaceneros	- Calzado de verano	1	1 año
	- Calzado de invierno	1	1 año

11780 RESOLUCION de 22 de marzo de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 74/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valladolid.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Valladolid se ha interpuesto, por doña María Jesús Vega Tomillo, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Tesorería Territorial de Valladolid, el recurso contencioso-administrativo número 74/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición interpuestos contra la Resolución, también de esta Subsecretaría, de 29 de febrero de 1988, sobre la cobertura baremada de puestos de trabajo de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Administración de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan ante la referida Sala en el plazo de los diez días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 22 de marzo de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

11781 RESOLUCION de 22 de marzo de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 80/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid.

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid se ha interpuesto, por doña María Antonia Carretero Antón y otros funcionarios de la Seguridad Social destinados en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de los Servicios Sociales de Madrid, el recurso contencioso-administrativo número 80/1989, contra la Resolución de 29 de febrero y 7 de noviembre de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo del Instituto Nacional de los Servicios Sociales por el procedimiento de acoplamiento baremado.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 22 de marzo de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

11782 RESOLUCION de 3 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de las Empresas «Laboratorios Cinematográficos Fotofilm, Sociedad Anónima Española», y «Fotofilm Madrid, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de las Empresas «Laboratorios Cinematográficos Fotofilm, Sociedad Anónima Española», y «Fotofilm Madrid, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de las citadas Empresas para su representación, y de otra, por el Comité de las mismas, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las Empresas «Laboratorio Cinematográficos Fotofilm, Sociedad Anónima Española» y «Fotofilm Madrid, Sociedad Anónima».