

1283 *ORDEN de 18 de diciembre de 1998 por la que se modifica el concierto educativo del centro «Santa Teresa de Jesús», de Oviedo (Asturias).*

El centro denominado «Santa Teresa de Jesús», tenía suscrito concierto educativo para 12 unidades de Educación Primaria y cuatro unidades de primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria, en base a lo establecido en la Orden de 9 de mayo de 1997, por la que se resolvió la renovación de los conciertos educativos de centros docentes privados para el curso 1997/1998.

Por Orden de fecha 26 de mayo de 1998 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio), por la que se resuelve la modificación de los conciertos educativos para el curso 1998/1999, se aprobó conciertos educativos al centro, para 12 unidades de Educación Primaria y seis unidades de Educación Secundaria Obligatoria (cuatro para el primer ciclo y dos para tercer curso), por evolución de la matrícula y de acuerdo con lo solicitado por la titularidad del centro.

Sin embargo, vista la petición de la titularidad del centro de ampliación de una unidad concertada y considerando el elevado número de alumnos escolarizados en el centro, que no superaron el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria y que necesariamente han tenido que permanecer en segundo curso, teniendo en cuenta que el mismo supera la ratio media establecida por la Administración, como condición para poder ampliar el número de unidades concertadas,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Aprobar la ampliación de una unidad concertada al centro «Santa Teresa de Jesús», sito en la calle Enrique de Ossó, 53, de Oviedo (Asturias), quedando establecido un concierto educativo para las unidades que se detallan:

Doce de Educación Primaria.

Cinco de primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria.

Dos de tercer curso de Educación Secundaria Obligatoria.

No obstante, teniendo en cuenta que el centro está autorizado para ocho unidades de Educación Secundaria Obligatoria, en el curso 1999/2000 tiene que adaptarse a su autorización.

Segundo.—La Dirección Provincial de Educación y Cultura notificará al titular del centro el contenido de esta Orden, así como la fecha, lugar y hora en que deberá firmarse la modificación del concierto en los términos que por la presente se acuerda.

Tercero.—Dicha modificación se formalizará mediante diligencia firmada por el Director provincial de Asturias y el titular del centro o persona con representación legal debidamente acreditada.

Entre la notificación y la firma de la misma, deberá mediar un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas.

Cuarto.—La modificación que por esta Orden se aprueba tendrá efectos desde el inicio del curso 1998/1999.

Quinto.—Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación de la misma, de acuerdo con lo establecido en los artículos 25 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 18 de diciembre de 1998.—P. D. (Orden de 17 de junio de 1996, «Boletín Oficial del Estado» del 19), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Francisco López Rupérez.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

1284 *ORDEN de 18 de diciembre de 1998 por la que se modifica el concierto educativo del centro de Educación Especial «Instituto San José», de Madrid.*

Por Orden de fecha 26 de mayo de 1998 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio), por la que se resuelve la modificación de los conciertos educativos para el curso 1998/1999, se aprobó concierto educativo al centro de Educación Especial «Instituto San José», sito en carretera del Aeroclub, sin número, de Madrid, para dos unidades de Educación Básica Especial y una unidad de Formación Profesional Especial.

Teniendo en cuenta que este centro ofrece atención educativa a los alumnos que, por su enfermedad, permanecen hospitalizados de forma permanente o temporal en el hospital del mismo nombre y que la matrícula del centro depende de los ingresos que se realizan en el hospital.

Considerando el elevado número de alumnos mayores de dieciséis años matriculados en el curso actual y, a fin de atender convenientemente a sus necesidades educativas especiales,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Aprobar la modificación del concierto educativo suscrito con el centro de Educación Especial «Instituto San José», sito en carretera del Aeroclub, sin número, de Madrid, quedando establecido un concierto educativo para las unidades que se detallan:

Dos unidades de Educación Básica Especial a las que se aplicarán los módulos económicos:

Uno de plurideficientes.

Uno de autistas o problemas graves de personalidad.

Dos unidades de Formación Profesional Especial-Aprendizaje de Tareas, a las que se aplicarán los módulos económicos:

Uno de plurideficientes.

Uno de autistas o problemas graves de personalidad.

Segundo.—La Dirección Provincial de Educación y Cultura notificará al titular del centro el contenido de esta Orden, así como la fecha, lugar y hora en que deberá firmarse la modificación del concierto en los términos que por la presente se acuerda.

Tercero.—Dicha modificación se formalizará mediante diligencia firmada por el Director provincial de Madrid y el titular del centro o persona con representación legal debidamente acreditada.

Entre la notificación y la firma de la misma, deberá mediar un plazo mínimo de cuarenta y ocho horas.

Cuarto.—La modificación que por esta Orden se aprueba tendrá efectos desde el inicio del curso 1998/1999.

Quinto.—Contra la presente Orden, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la notificación de la misma, de acuerdo con lo establecido en los artículos 25 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 18 de diciembre de 1998.—P. D. (Órdenes de 1 de marzo y 17 de junio de 1996), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Francisco López Rupérez.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1285 *RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Autopistas del Mare Nóstrum, Sociedad Anónima» («Aumar, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Autopistas del Mare Nóstrum, Sociedad Anónima» («Aumar, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9008502), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 9 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 1998-1999-2000-2001
DE «AUTOPISTAS DEL MARE NÓSTRUM, SOCIEDAD ANÓNIMA»,
CONCESIONARIA DEL ESTADO (AUMAR)**

Preámbulo

El presente Convenio Colectivo es el primero que se firma tras el acuerdo alcanzado entre «Aumar, Sociedad Anónima», y la Administración del Estado el pasado mes de octubre y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 1 de noviembre de 1997.

Tras la firma de dicho acuerdo, la empresa «Aumar» y sus empleados se encuentran ante las siguientes circunstancias:

Una reducción en el precio de las tarifas de peaje que debe redundar en una mayor captación del tráfico, sobre todo de vehículos pesados, que significará un crecimiento del número de usuarios a los que debe atenderse con la máxima eficacia y seguridad, y que, sin perjuicio de las innovaciones tecnológicas, propiciará la creación de empleo y exigirá al personal de nuevo ingreso unas condiciones mínimas de preparación y formación práctica.

Una prórroga de la concesión de la autopista hasta el 2019, lo que significa no solamente una estabilidad en el empleo que permitirá la jubilación sin traumas a la práctica mayoría de la actual plantilla, sino también la posibilidad de creación de empleo.

Los efectos de la reforma laboral surgida de los acuerdos nacionales firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestro país, que han devenido en nuevas normas que afectan a modalidades de contratación, modificaciones importantes en conceptos retributivos que han quedado obsoletos, nueva orientación hacia grupos profesionales, con un impulso a la negociación colectiva fortaleciendo la autonomía de la voluntad de las partes.

Una nuevo contexto económico, en el que la política económica y, en consecuencia, la actividad de las empresas, se encuentra condicionada a corto y medio plazo, por el mantenimiento de España en la Unión Económica y Monetaria en los términos deseados de competitividad, productividad y creación de empleo.

Finalmente la experiencia adquirida en «Aumar», tras más de veinticinco años de actividad de la empresa en un sector de servicios prácticamente inexistente en España del que se carecía de referentes en nuestro país, y que permite afrontar este nuevo reto, con veintiún años de concesión por delante, desde un conocimiento consolidado de la actividad que debe servir de base para optimizar el servicio público que se presta con la experiencia de la actual plantilla que podrá ayudar sensiblemente a la formación de los nuevos empleados que vayan incorporándose a nuestra organización.

Todo ello se ha considerado en el presente Convenio, en el que se abordan reformas estructurales que van a regir las relaciones laborales desde hoy en adelante, en la línea de las actuales circunstancias socio-económicas descritas que, con la garantía y respeto a las condiciones adquiridas por la actual plantilla, aconsejan afrontar materias como: Reducción de jornada, jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años, orientadas a la creación de empleo sin pérdida de productividad y competitividad; suprimir conceptos como la antigüedad; permitir la creación de grupos profesionales frente a las caducas categorías profesionales; sustituir, sin lagunas legales, la derogada Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera; adquirir el compromiso mutuo trabajadores-empresa de la formación continua, prevenir y evitar los riesgos laborales, mantener con holgura el poder adquisitivo; garantizar la paz social en la empresa, y prestar en definitiva a la sociedad un eficaz servicio público las veinticuatro horas de cada día durante todos los días del año.

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. Objeto.

El objeto del presente Convenio es la regulación de las relaciones laborales entre «Autopistas del Mare Nóstrum, Sociedad Anónima» (en adelante, «Aumar»), y sus trabajadores, en los centros definidos en el artículo 2.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas comprendidas en este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo de la empresa «Aumar», comprendidos en las oficinas y en las áreas que a continuación se mencionan:

- Centro de oficinas de Valencia: Paseo de la Alameda, 36.
- Centro de oficinas de Madrid: Calle Montalbán, 5.
- Centro de oficinas de Sevilla: Avenida de Bonanza, 2, quinta.
- Área de Ametlla: De los puntos kilométricos 258,500 al 319,176.

- Área de Vinaroz: De los puntos kilométricos 319,176 al 407,027.
- Área de Castellón: De los puntos kilométricos 407,027 al 480,656.
- Área de Algemés: De los puntos kilométricos 529,900 al 608,638.
- Área de Villajoyosa: De los puntos kilométricos 608,638 al 679,635.
- Área de Las Cabezas: De los puntos kilométricos 12 al 104,300.
- Centro de Jerez: Punto kilométrico 85,800.

Todo ello sin perjuicio de mantener las condiciones hasta ahora utilizadas de incorporación y terminación en el lugar de trabajo.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que integran la plantilla fija de la empresa, de los centros definidos en el artículo 2. Quedan excluidos los cargos directivos, Jefes de departamento, Jefes de servicio, personal técnico y asimilados.

A los trabajadores fijos de plantilla vinculados a la empresa mediante contratos especiales (tiempo parcial, fijos discontinuos, de relevo, etcétera) y a los contratados temporalmente les serán de aplicación las condiciones económicas del presente Convenio, si bien se les mantendrán las cláusulas específicas de sus contratos en lo que a condiciones de trabajo se refiere (jornada, horarios, etcétera).

En cuanto a posibles inclusiones en el ámbito del Convenio del personal excluido del mismo, se comunicará previamente al Comité Intercentros, quien estudiará su incorporación.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el día en que ambas partes lo firmen, si bien sus efectos retributivos se retrotraerán a primero de enero de 1998.

La duración del Convenio será de cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 2001.

Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para su revisión en un plazo de quince días, a partir de la denuncia del Convenio por cualquiera de ellas, con tres meses de antelación a la fecha de extinción.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerados globalmente.

En el supuesto de que el presente Convenio no fuese homologado por la autoridad laboral competente o fuese limitado su eficacia por cualquier otra razón, quedaría el mismo sin efecto práctico en su totalidad, debiendo en tal caso reconsiderarse en su conjunto.

Artículos 6 y 7. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal, Convenio provincial o pacto de cualquier clase.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

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 consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 8. Comisión Mixta Interpretativa.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de lo convenido, constituida por un miembro de cada centro de trabajo y la representación de la empresa (en ambos casos personas que pertenecen a la Comisión Deliberadora). La Comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cada una de las partes.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito, antes de la finalización del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada, serán discutidas las propuestas formuladas.

En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, quedando abierta la vía legal que en cada caso y momento corresponda para la resolución del tema de que se trate.

El número de personas asistentes a las reuniones dependerá de si los asuntos a tratar son de importancia y carácter general, en cuyo caso

podrá acudir la totalidad de los miembros de la Comisión, o de si los asuntos son locales o de menor importancia, en cuyo caso el número de asistentes no excederá de tres por cada una de las partes; en este caso, y respecto a los integrantes de la representación trabajadora, uno de ellos pertenecerá al centro de trabajo afectado, y los otros dos serán designados por éste de entre los miembros de la Comisión Mixta.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 9. Jornada laboral.

El número de horas efectivas de trabajo en cómputo global y anual en jornada ordinaria será:

Durante el año 1998: Mil ochocientos diez horas y veintiséis minutos de trabajo efectivo.

Durante el año 1999: Mil setecientos noventa y cuatro horas y veintiséis minutos de trabajo efectivo.

Durante el año 2000: Mil setecientos setenta y ocho horas y veintiséis minutos de trabajo efectivo.

Durante el año 2001: Mil setecientos sesenta y dos horas y veintiséis minutos de trabajo efectivo.

En función de estas jornadas, se han establecido los siguientes regímenes y horarios de trabajo:

A. Personal de jornada partida (Áreas de Mantenimiento).—La jornada de trabajo del personal a jornada partida en las Áreas de Mantenimiento será de cuarenta horas efectivas de trabajo a la semana, realizada de lunes a viernes, de acuerdo con el siguiente horario:

Mañanas, de ocho a trece horas.

Tardes, de catorce treinta a diecisiete treinta horas.

La realización de este horario tiene como objeto mantener la actual organización del trabajo para el personal fijo de plantilla a jornada completa, sin perjuicio de compensar a los trabajadores el exceso de tiempo trabajado al cabo del año en relación con la jornada anual pactada en cómputo global.

Como consecuencia de ello, el personal sujeto a esta jornada y horario tendrá derecho a los siguientes descansos compensatorios:

Dos días en 1998.

Cuatro días en 1999.

Seis días en 2000.

Ocho días en 2001.

Para el disfrute de dichos días se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, por lo que no podrán acumularse las vacaciones, ni tomarse en semana santa o verano, como tampoco coincidir en el disfrute de los mismos dos trabajadores al mismo tiempo pertenecientes al mismo centro de trabajo y categoría profesional.

El empleado deberá comunicar, con al menos diez días de antelación, a su Jefe la fecha en que desea tomar dicho descanso compensatorio, a los efectos de la debida organización del trabajo.

Excepcionalmente, y por causas imprevistas, el período de comunicación podrá reducirse a un mínimo de cuarenta y ocho horas.

B. Personal de las oficinas de Valencia, Madrid y Sevilla.—El personal perteneciente a las oficinas de Valencia, Madrid y Sevilla distribuirá la jornada laboral de acuerdo con el siguiente horario:

Invierno (del 1 de octubre al 31 de mayo):

Mañanas (de lunes a viernes), de ocho a quince horas.

Tardes (martes y jueves), de dieciséis a dieciocho treinta horas.

Verano (del 1 de junio al 30 de septiembre): Mañanas (de lunes a viernes), de ocho a quince horas.

Al personal de estas oficinas se les facilitará un vale de comida, para que puedan efectuar la misma, los martes y jueves en la jornada de invierno, en los establecimientos próximos al centro de trabajo.

El régimen de utilización de este vale de comida se establecerá en normas internas.

C) Personal a jornada continuada (turnos):

El actual personal de plantilla a jornada completa sujeto a turnos, por tratarse de un servicio público prestado de forma ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, todos los días del año, mantendrá los tres turnos de ocho horas de trabajo efectivo cada uno de ellos, de acuerdo con el siguiente horario:

Turno A: De seis a catorce horas.

Turno B: De catorce a veintidós horas.

Turno C: De veintidós a seis horas.

Los turnos se confeccionarán en ciclos de ocho días a razón de seis días consecutivos de trabajo y dos días de descanso (los períodos de descanso indicados serán compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados y fiestas no recuperables en el año), cubriéndose de forma rotativa, de manera que el trabajador, después de disfrutar de los dos días de descanso, pasa al turno que proceda.

Los cuadrantes de los turnos de trabajo mencionados se confeccionarán con tres meses de antelación, exponiéndose en los tabloneros de anuncios y su posible alteración se producirá siempre que las múltiples exigencias imprevisibles del servicio así lo requieran.

El Comité recogerá cualquier reclamación producida por estos motivos y la trasladará a la Jefatura de Centro si lo considera pertinente, quien justificará al Comité el cambio.

Con el fin de atender mejor las puntas de tráfico diario, se podrán establecer turnos continuados especiales de seis horas que sustituirán a los habituales reseñados y que se realizarán cuando las necesidades del servicio lo aconsejen.

Debido a circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad, se acuerda la posibilidad de realizar turnos extraordinarios estructurales en días de descanso.

La realización de estos turnos será de aceptación voluntaria por los trabajadores y se acordará su realización individualmente.

Con independencia de lo especificado en el artículo 10 del presente Convenio, apartado correspondiente a las vacaciones de Mecánicos y Coordinadores de comunicaciones, dichos turnos estructurales se realizarán como norma general para cubrir ausencias debidas a enfermedad, asistencia a reuniones de los representantes de los trabajadores o licencias y permisos justificados.

Mensualmente se informará al Comité de cada centro de trabajo de los turnos estructurales realizados, así como de las causas que los han originado, pudiendo el Comité comprobar la documentación pertinente en que ello quede acreditado.

Se establece como precio de dichos turnos la cantidad de 14.485 pesetas por turno, revisándose la misma al final de cada año en el mismo incremento que el IPC; dicha cantidad tendrá efecto a partir de la firma del presente Convenio.

Asimismo, los trabajadores, de común acuerdo, podrán intercambiar su turno de trabajo previa comunicación a sus superiores, dejando constancia escrita de ello siempre que el titular del turno que se cambia se responsabilice de la posible ausencia al trabajo del sustituto.

La realización de la jornada global anual en la forma reseñada de ciclos de trabajo de ocho días (seis de trabajo y dos de descanso) hace necesario que el personal sujeto a la misma disponga de un descanso compensatorio que se tomaría en la forma que viene siendo habitual y de una regularización en el cuadrante anual, que se realizaría de acuerdo con las necesidades del servicio, de días de trabajo y descanso.

Para los distintos años de vigencia del presente Convenio, los descansos compensatorios y regularizaciones de cuadrantes serán:

Descanso compensatorio	Regularizaciones
Año 1998: 32	Cuatro días de trabajo y dos de descanso.
Año 1999: 35	Dos días de trabajo y dos de descanso.
Año 2000: 39	
Año 2001: 40	Cuatro días de trabajo y dos de descanso.

En la A-4 se mantendrá el actual sistema de ciclos de trabajo de nueve días (seis de trabajo y tres de descanso), por lo que deberán ajustarse en dicho centro los descansos compensatorios que procedan de acuerdo con el ciclo de trabajo que realizan y la reducción de jornada establecida.

D) Descanso en jornada continuada.

La actividad de «Autopistas del Mare Nôstrum» exigen a parte de su personal de operaciones un horario en régimen continuado.

Ello hace disponer de un descanso en la forma que se establece en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores en su nueva redacción aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Las partes negociadoras acuerdan mantener la duración de dicho descanso en veinticinco minutos intercalados en la jornada laboral, computable a todos los efectos dentro de la jornada de ocho horas, y el mismo se llevará a efecto de acuerdo con las siguientes modalidades:

Cobradores de peaje de acceso, Coordinadores de comunicaciones y Mecánicos de ayuda al usuario:

Las partes entienden y acuerdan que el personal perteneciente a estos colectivos puede efectuar el descanso en el propio lugar de trabajo, sin interrupción del servicio, sin necesidad de relevo alguno, bien entendido que ello no significa reducción de la jornada efectiva de trabajo.

Como compensación a esta modalidad de trabajo se establece la cantidad de 645 pesetas por día efectivamente trabajado.

Para los siguientes años de duración del Convenio, dicha cantidad sufrirá el incremento del 117,50 por 100 del IPC del año anterior.

No obstante lo expresado anteriormente, los Peajistas de acceso tomarán el descanso tal como se hace en los troncos durante los turnos en que coincidan con otro Peajista durante al menos seis de las ocho horas del turno, o cuatro horas si éstas coinciden con las centrales de dicho turno.

El personal que designe la Jefatura de Peaje realizará de forma habitual, al menos, una visita en cada uno de los turnos de trabajo a los peajes de acceso al objeto de prestar un mejor apoyo y asistencia al personal que presta servicio en dichos peajes.

En los peajes de Tronco, Salou, Puzol, Silla, San Juan, Jerez y Las Cabezas:

Los Cobradores de peaje efectuarán los veinticinco minutos de descanso, computables como jornada de trabajo, bien mediante relevo, bien cerrando vía.

Cuando se adopte la solución de relevo para efectuar el descanso, ésta se llevará a cabo siempre que no haya cabinas de cobro disponibles.

El descanso de veinticinco minutos establecido en el presente artículo se tomará de forma habitual y, salvo excepcionales necesidades del servicio que lo impidan, entre la tercera y la quinta hora de cada turno.

E) Personal de nuevo ingreso:

La reducción de la jornada acordará en el presente Convenio y de la que el personal de nuevo ingreso en la empresa se beneficiará desde el mismo instante de su contratación, así como la cobertura del servicio público que presta «Aumar» de forma ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día todos los días del año hacen indispensable en la práctica la movilidad del horario de trabajo de estos empleados, dada la imposibilidad de programar el trabajo en forma metódica y previamente conocida, ya que las afluencias de tráfico en días y horas determinados están sujetas a variaciones muy sensibles en las que influyen múltiples e imprevisibles circunstancias, constituyendo ambas el fundamento esencial para establecer las siguientes condiciones de trabajo:

El personal de nuevo ingreso que se contrate a partir de la firma del presente Convenio, cualquiera que sea su modalidad de contratación, podrá ser asignado bien a los turnos establecidos con carácter general bien a otros de cadencia diferente que la empresa pueda establecer y por consiguiente y, así figurará en su contrato de trabajo, podrá ser contratado para trabajar en cualquiera de los turnos de mañana, tarde o noche, así como en jornada partida, si bien en este último caso (jornada partida) con un máximo de dos períodos por turno, sin que uno de los dos períodos pueda ser inferior a tres horas.

En consecuencia, y con absoluto respeto a las normas establecidas en la legislación laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorios entre jornada de trabajo, el empleado cumplirá indistintamente horario continuado y horario partido, reflejados ambos en el correspondiente cuadrante que la empresa confeccionará al efecto y que será entregado al empleado con la máxima antelación posible.

En virtud de todo ello, el empleado queda enterado y es consciente de que la eventualidad de su horario de trabajo constituye elemento esencial de su contratación, si bien, en ningún caso, se rebasarán los límites de duración de trabajo previstos en las normas aplicables sobre la materia.

Artículo 10. Vacaciones.

Todo el personal fijo, excepto los Coordinadores de comunicaciones y los Mecánicos de ayuda al usuario, tendrán derecho a disfrutar en cual-

quier época del año de treinta y un días naturales ininterrumpidos de vacaciones, siguiendo los turnos rotativos.

Para los Coordinadores de comunicaciones y Mecánicos de ayuda al usuario, en virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, se excluyen del período de disfrute de vacaciones determinados días en las épocas de Semana Santa, Pascua, Navidad y verano, considerados como «fechas punta» en la línea seguida en anteriores Convenios.

Para que tal limitación quede suprimida, se condiciona a que cuando se produzca una ausencia justificada (enfermedad imprevista, asistencia a reuniones de Comité y casos excepcionales) y en las épocas mencionadas de Navidad, Semana Santa y verano en las que es necesario reforzar la plantilla habitual, el personal perteneciente a estos colectivos, que no se encuentre de vacaciones ni de descanso compensatorio, se compromete a cubrir dichos refuerzos mediante la realización de turnos estructurales al precio del turno pactado en Convenio, cuando así le sea solicitado por la empresa.

A los efectos de establecer los turnos rotativos anteriormente señalados, se consideran dos grupos por centro de trabajo:

1. Todo el personal de peaje.
2. Resto del personal.

Cada uno de estos grupos tendrá unos subgrupos, que son los que actualmente vienen funcionando, si bien se procurará estudiar una mejora de la composición de dichos subgrupos.

Dentro de cada grupo, la elección de fecha de los mismos se hará a partir de un orden de prelación establecido por la fecha de alta en la empresa, de manera que, sucesivamente, todos los trabajadores tengan la misma oportunidad en cuanto a elección de dichas fechas.

El centro que tenga establecido en algún grupo su turno rotativo de vacaciones lo podrá mantener.

El personal de jornada partida podrá optar por tomar las vacaciones en veintidós días laborables, en cuyo caso de dichos veintidós días habrá un período mínimo de diez días en la forma habitual, y el resto de acuerdo con su Jefe atendiendo a las necesidades del servicio.

El calendario de vacaciones de cada centro de trabajo deberá ser fijado por la empresa con la antelación suficiente, una vez acordada con el Comité de dicho centro.

Al iniciarse las vacaciones se podrá solicitar el anticipo de una mensualidad.

Artículo 11. Calendario laboral.

La empresa publicará anualmente el calendario laboral de cada centro de trabajo, en el que se incluirán los días festivos de carácter nacional o local.

En la confección de dicho calendario, la empresa oirá al Comité 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 laboral oficial.

Este calendario deberá darse a conocer al mismo tiempo que el que fije la jornada laboral dentro de los quince días siguientes a la publicación del calendario oficial por el Ministerio de Trabajo.

Artículo 12. Desplazamientos y traslados.

Siempre que por necesidades del servicio se produzca un desplazamiento del lugar habitual del trabajo, la empresa abonará 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 1.600 pesetas por noche en concepto de indemnización, que se revisará con el IPC en cada uno de los años del presente Convenio.

En el concepto de gastos, se incluirá el exceso de kilómetros realizados sobre los habituales, que se abonarán a razón de 30 pesetas/kilómetro.

Los desplazamientos del personal de un centro habitual de trabajo se efectuarán por riguroso orden rotativo de antigüedad, salvo acuerdo en contrario de los interesados.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento; en dichos mínimos de días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Movilidad:

a) Todo el personal de mantenimiento realizará las comidas en los lugares habilitados por la empresa que se encuentren más próximos al

lugar de trabajo. Dicho personal percibirá cuando tal caso se produzca 675 pesetas por día de trabajo, cuantía que se mantendrá inalterable durante los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo.

b) El personal que presta sus servicios fuera de su lugar habitual dentro de su zona de trabajo percibirá una compensación por el exceso de kilómetros realizados, pero no por el posible exceso de tiempo empleado en su desplazamiento.

Traslados:

Los traslados se producirán de acuerdo con la Ley, y, en lo que a prioridades se refiere, el Comité de centro de trabajo o el central podrá, si lo estima oportuno, proponer a la empresa soluciones alternativas.

La empresa abonará los gastos de viaje del empleado y familiares a su cargo, y el transporte de muebles y enseres.

En concepto de indemnización, como compensación por la posible diferencia de alquiler de vivienda, y cualquier otro gasto que pudiera originar al trabajador como consecuencia del traslado, se abonará al empleado trasladado una cantidad igual a la suma de: 25 por 100 sobre el primer millón de pesetas de retribución, 20 por 100 sobre el resto.

Tanto en desplazamiento como en traslados, la empresa no vendrá obligada al pago de la indemnización, gastos anteriormente indicados ni pluses o indemnizaciones cuando la movilidad del personal sea a petición del trabajador.

Artículo 13. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y del cómputo de tiempo de permanencia en la empresa, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador, con al menos una permanencia en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados en el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 14. *Licencias.*

También podrá el personal (a que afecta la presente Ordenanza Laboral), que lleve un mínimo de dos años de servicio en la empresa, solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedido siempre que lo permitan las necesidades del servicio dentro del mes siguiente.

El tiempo invertido en las licencias reguladas en el artículo anterior no se computará a los efectos de vacaciones y pagas extras.

Artículo 15. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Todo trabajador que se contrate a partir de la edición de este Convenio, sujeto a cualquier tipo de contrato, que realizara durante tres meses trabajos distintos a aquellos para los que fue contratado, pasará a fijo de plantilla.

Cuando por necesidades del servicio se le asignen a un trabajador tareas de categoría distinta a la suya, la empresa lo notificará de inmediato a la representación de los trabajadores.

Cuando las tareas asignadas sean de categoría superior, el trabajador percibirá la diferencia retributiva correspondiente desde el primer día.

Para el caso de que las tareas asignadas sean de inferior categoría, esta situación se mantendrá por el tiempo mínimo indispensable.

CAPÍTULO III

Empleo y formación

Artículo 16. *Creación de nuevos puestos.*

Cuando se creen nuevos puestos de trabajo, la empresa fijará los criterios para el acceso a los mismos, informando a los representantes legales de los trabajadores al objeto de que estos puedan, si lo estiman oportuno, formular propuestas o sugerencias.

Tendrán preferencia para ocupar estos puestos los trabajadores fijos de la empresa que lo soliciten, sean del centro afectado o de cualquier otro centro de la empresa, siempre que reúnan las condiciones y características necesarias para cubrir el puesto de que se trate, y en igualdad de condiciones se dará prioridad a la fecha de solicitud.

Artículo 17. *Bolsa de trabajo.*

Sin perjuicio de la facultad de selección y contratación que corresponde a la empresa, los representantes de los trabajadores tendrán acceso para conocer la bolsa de trabajo en cada momento, pudiendo elevar propuestas a la empresa a la hora de seleccionar los candidatos existentes.

Efectuada la selección y contratación por parte de la empresa, se comunicará el resultado a los representantes de los trabajadores para su conocimiento.

Artículo 18. *Información en materia de contratación.*

Los representantes legales de los trabajadores recibirán por parte de la empresa la información a que hace referencia la vigente Ley de Control Sindical de los Contratos de Trabajo.

Artículo 19. *Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.*

Siempre que existan vacantes y los interesados reúnan los requisitos mínimos necesarios para realizar las tareas inherentes a los puestos de trabajo de que se trate, la empresa intentará el acoplamiento a dichos puestos de trabajo del personal cuya capacidad haya quedado disminuida por la edad u otras circunstancias.

Artículo 20. *Formación.*

La empresa, al objeto de posibilitar una formación continuada de sus empleados, establecerá los planes de formación que en cada momento considere pertinentes.

Las partes firmantes de este Convenio asumen el contenido del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992, y sus prórrogas y modificaciones, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta del Convenio para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 21. *Retribuciones.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio quedan estructuradas de la siguiente forma:

A) Retribuciones fijas:

Sueldo Convenio.

Plus de quebranto y recuento (para personal de peaje y mantenimiento).

Plus de nocturnidad (para personal de peaje y mantenimiento).

Plus Convenio.

Plus personal antigüedad consolidada (exclusivamente para el personal que tenga derecho a percibirlo).

Plus permanencia en la categoría.

B) Retribuciones variables:

Plus de distancia y transporte.

Plus de presencia.

Plus festivos (sólo personal jornada continuada).

C) Gratificaciones extraordinarias: Doce pagas extraordinarias, a abonar los días 15 de cada uno de los meses del año, entre las que están comprendidas las que exige con carácter obligatorio el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Sueldo Convenio.*

Es el que figura como tal para cada categoría en la tabla anexa a este texto (anexo I).

Artículo 23. *Plus de quebranto y recuento.*

El concepto retributivo del epígrafe quebranto y tiempo de recuento cubre no sólo el riesgo de posibles faltas dinerarias que se manifiestan en las liquidaciones, como consecuencia de errores en las exacciones de peajes, y transacciones económicas directas con el usuario, sino también los trabajos de confección correcta de los documentos necesarios para efectuar las liquidaciones y dejar constancia de las incidencias habidas en su turno de servicio, así como aquellos que sean precisos para depositar las recaudaciones en efectivo en el interior de la bolsa y situar ésta en el interior de la caja fuerte de la estación, además de cuantas operaciones sean convenientes para una perfecta toma y/o entrega de servicio.

La cantidad que por el concepto de este epígrafe percibirán los trabajadores será la siguiente:

a) Cobradores de estaciones de acceso, Coordinadores de comunicaciones y Oficiales de oficio de ayuda al usuario, 4.968 pesetas en cada una de las pagas del año 1998, incrementándose en cada uno de los años 1999, 2000 y 2001, en el 117,50 por 100 del IPC del año anterior.

b) Cobradores de estaciones de tronco, habida cuenta de que han de atender una mayor densidad de tráfico, lo que supone mayor número de operaciones, incidencias y recaudación, 11.172 pesetas en cada una de las pagas del año 1998, incrementándose para los años sucesivos como se indica en el párrafo anterior.

Al tener este plus el doble concepto de compensación de tiempo de recuento y quebranto de moneda, quedan perfectamente compensados en el promedio año, tanto el tiempo que eventualmente deba el trabajador dedicar a las operaciones antes anunciadas, como el riesgo de faltas dinerarias.

Artículo 24. *Plus de nocturnidad.*

A todo el personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas se le abonará un plus de nocturnidad consistente en 6.590 pesetas por cada una de las pagas del año 1998, incrementándose dicha cantidad en la misma forma y porcentaje que el Plus Quebranto y Recuento.

Se exceptúan de la percepción del presente plus aquellos trabajadores que específicamente hayan sido contratados para trabajos nocturnos exclusivamente.

Artículo 25. *Plus Convenio.*

Queda constituido un plus convenio, cuya cuantía será en cada caso la diferencia existente entre la retribución total a percibir en cada paga y la suma de los conceptos retributivos anteriormente mencionados.

Artículo 26. *Plus personal antigüedad consolidada.*

Es el plus que percibirá exclusivamente el personal que forma parte de la plantilla fija de la empresa a la fecha de la firma del presente Convenio, como consecuencia del acuerdo de la desaparición definitiva de la antigüedad, constituido por la cantidad que venía percibiendo en concepto de antigüedad más la compensación individual establecida para cada trabajador, según la fórmula que se recoge en el acta del acuerdo a que se ha hecho referencia.

Estos importes se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «adpersonam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con la empresa, o, en su caso, con la finalización del período de la concesión.

Artículo 27. *Plus permanencia en la categoría.*

Es el plus que debe percibir el trabajador por cada ocho años de permanencia en la misma categoría, y cuya cuantía, que se mantendrá invariable, se fija en la tabla que figura en el anexo correspondiente.

Artículo 28. *Plus de distancia y transporte.*

Teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo en la autopista, que en su mayoría se realizan fuera de las zonas urbanas, se establece una indemnización compensatoria única por transporte y distancia, que se percibirá por día trabajado en la cuantía que se establece en las tablas especificadas en el anexo correspondiente.

Artículo 29. *Plus festivos.*

Habida cuenta de que el trabajo a turnos en jornada continuada conlleva la necesidad de prestar servicio, en muchas ocasiones, en domingos o festivos, desplazando el descanso semanal a días laborables, se establece, para el personal sujeto a esta modalidad de trabajo, una indemnización compensatoria consistente en 675 pesetas por domingo o festivo trabajado, cuya cuantía permanecerá inalterable para cada uno de los cuatro años de duración del presente Convenio.

Artículo 30. *Plus de presencia.*

El plus de presencia se fija por categorías, y se pagará por días efectivamente trabajados independientemente del número de horas trabajadas y de que la jornada sea continuada o partida, y cuya cuantía se fija en las tablas especificadas en el anexo correspondiente.

Artículo 31. *Pagas extraordinarias.*

Se consolidan las 12 pagas extraordinarias alcanzadas en la negociación colectiva de los últimos nueve años.

La fórmula de cálculo y abono de dichas pagas es la que se especifica en el anexo correspondiente.

El personal fijo a tiempo parcial tiene incluido en su precio hora la parte proporcional de estas pagas extraordinarias.

Artículo 32. *Distribución salarial a lo largo del año.*

Los conceptos retributivos fijos establecidos en el artículo 21 se distribuyen a lo largo del año en 24 pagas, de las que 12 de ellas, reseñadas en el artículo anterior, tienen el carácter de extraordinarias y se abonan en las fechas anteriormente reflejadas.

Las otras 12 son mensualidades ordinarias, abonándose al final de cada uno de los meses del año, estando compuestas las mismas no solamente por los conceptos retributivos fijos que correspondan a cada trabajador según su categoría profesional, sino también por aquellos conceptos variables a los que tenga derecho en cada mensualidad ordinaria.

Artículo 33. *Horas extraordinarias.*

Dadas las características especiales de esta empresa, que exigen la prestación de un servicio público continuado durante las veinticuatro horas del día, se consideran de carácter estructural, a los solos efectos de su realización, debiendo cotizarse como establezca la legislación vigente en cada momento, las horas extraordinarias que tengan que efectuarse con motivo de las situaciones siguientes:

Por asistencia a accidentes.

Por reparaciones de averías eléctricas, electrónicas, mecánicas y de fontanería, imprevistas.

Por recuento de tickets originado por avería electrónica.

Las dos primeras horas que hayan de realizarse por retraso en el relevo de turnos, por puntas de tráfico imprevistas, y por ayuda al usuario.

Cuando haya necesidad de sustituir a un compañero que de forma imprevista necesite la utilización de horas sindicales y con tal motivo se ausente del trabajo.

Por ausencia imprevista de un trabajador debida a enfermedad repentina.

Se considerarán imprevistas las horas que no se hayan determinado con veinticuatro horas de anticipación.

La realización de dichas horas no podrá ser exigida por la empresa en los días laborales y festivos de la semana distintos a los consignados para jornada ordinaria a cada trabajador.

Horas extraordinarias de fuerza mayor: Son las que se definen como tales en la legislación vigente, para prevenir siniestros y reparar daños urgentes e inaplazables producidos como consecuencia de los mismos.

Artículo 34. *Enfermedad.*

Al personal en situación de incapacidad transitoria por enfermedad la empresa le abonará, durante el período que permanezca en tal situación, un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social de acuerdo con el siguiente detalle:

A) Complemento empresa:

Tercer día de baja: 50 por 100 sobre base cotización mes anterior.

Cuarto al sexto día: 25 por 100 sobre base cotización mes anterior.

Séptimo al vigésimo día: 30 por 100 sobre base de cotización del mes anterior.

Del vigésimo primero en adelante: 15 por 100 sobre base cotización mes anterior.

B) En todos aquellos casos que, como consecuencia de enfermedad requieran hospitalización, la empresa completará desde el primer día de la baja y mientras persista la hospitalización hasta el 100 por 100 de la base computable.

C) Si, finalizada la hospitalización, el trabajador continuase en su domicilio en situación de incapacidad transitoria, la empresa abonará a partir de dicho día un complemento del 10 por 100 sobre la base de cotización, a añadir al porcentaje que le corresponda según la escala establecida en el apartado A) de este artículo.

D) Asimismo, el Departamento de Relaciones Laborales, teniendo en cuenta el tipo o causa de la enfermedad que origine la baja y el historial del empleado, considerará con criterio positivo la posible calificación como casos extraordinarios de enfermedad la de todos aquellos, no incluidos en los apartados anteriores, que a tal efecto se le presenten por el interesado, el Comité o el Jefe inmediato.

Aquellos casos que merecieran la calificación de extraordinarios, en base a lo señalado en el párrafo anterior, percibirán el siguiente complemento:

Primer y segundo día de baja, el 100 por 100 de la base reguladora.

Tercer día de baja, el 50 por 100 de la base reguladora.

Del cuarto día en adelante, el 10 por 100 a añadir al porcentaje que le corresponda según la escala establecida en el apartado A) de este artículo.

E) Los casos de accidente tendrán el mismo tratamiento que los de hospitalización, hasta que el médico de empresa o, en su caso, el de la mutua que gestione la incapacidad transitoria dictamine mediante resolución motivada que debe pasar al régimen normal.

F) Los complementos que la empresa deba satisfacer como consecuencia de lo dispuesto en este artículo serán abonados en el mes siguiente al que se produjo la baja, o en los sucesivos meses que corresponda si permanece la situación de incapacidad transitoria, ello sin perjuicio de la regularización salarial que proceda.

Es obvio que, en las situaciones de enfermedad a las que hemos hecho referencia, en ningún caso la prestación más el complemento de empresa que el trabajador perciba podrá ser superior al salario que se debería percibir estando en alta.

Artículo 35. *Remuneración total.*

En la cantidad que el trabajador percibe en cada una de las pagas formadas por el salario Convenio, más el plus Convenio, quedan incluidos el sueldo base y todos los complementos, primas y pluses, tales como compensación horaria, tiempo necesario para el relevo y todos los demás que durante la vigencia del Convenio pudieran ser de aplicación por su trabajo habitual.

Artículo 36. *Personal de nuevo ingreso.*

Dado que la eficaz prestación del servicio público exige no sólo un grado mínimo de conocimientos teóricos, sino también una formación práctica y cierto grado de experiencia, el personal de nuevo ingreso que se contrate a partir de la fecha de la firma del presente Convenio lo hará como personal de nuevo ingreso, manteniéndose en dicha categoría y nivel durante un período de dieciocho meses.

Transcurrido dicho período pasará a ocupar el nivel inmediato superior de la categoría profesional a la que deba pertenecer, percibiendo a partir de dicho momento la retribución correspondiente establecida en el presente Convenio para dicha categoría.

Durante dicho período de dieciocho meses percibirá por hora de trabajo efectivo la cantidad que a continuación se detalla para cada actividad, quedando comprendidos en dicho precio/hora todos los conceptos retributivos establecidos en el presente Convenio, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, con la sola excepción del plus festivo o plus comida, que los percibirá cuando se den las circunstancias previstas en el Convenio para su percepción.

Tareas	Precio/hora — Pesetas
Cobrador de peaje	1.150
Oficial Mecánico	1.300
Oficial Electricista	1.350
Oficial oficio	1.225
Ayudante Oficio	1.050
Peón Esp.	1.000
Peón	950
Limpiadora	600
Grabador datos-mecanógrafo	800
Ayudante Coordinador	950
Coordinador	1.320
Oficial segunda Administración	1.070
Oficial primera Administración	1.100

Esta tabla será revisada cada año de la duración del presente Convenio en el 117,50 por 100 del IPC pasado.

Personal con contrato temporal o eventual:

Se considerará trabajador eventual o temporal al contratado por tiempo determinado, bien a jornada completa bien a tiempo parcial y haciendo uso en todo caso de la modalidad de contratos que la legislación vigente permita en cada momento.

La jornada ordinaria de trabajo será la que figure en el propio contrato de trabajo, sin que nunca pueda rebasar los límites legales, y el horario o distribución de dicha jornada no tendrá necesariamente que coincidir con el establecido para el personal fijo de empresa.

Este personal percibirá la misma retribución por hora de trabajo que se establece en la tabla anterior para el personal de nuevo ingreso y en las mismas condiciones que éste cuando supere dieciocho meses de trabajo efectivo, según la tarea que se le asigne.

CAPÍTULO V

Artículo 37. *Descripción de puestos de trabajo.*

Clasificación profesional:

Sin perjuicio de mantener la descripción y definición de los puestos de trabajo reseñados en el presente artículo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan encomendar a la Comisión Mixta la elaboración de una propuesta de clasificación profesional que responda a las necesidades actuales del trabajo en la empresa, definiendo oficios, especialidades, profesiones y grupos profesionales, así como las consecuencias operativas de dicha clasificación, tanto en el orden funcional de prestación del trabajo como en el orden retributivo en cuanto a su adscripción a los distintos niveles de retribución.

Por otra parte, la Comisión deberá tener en consideración, al elaborar su propuesta, y previa la oportuna adecuación a nuestra empresa, las clasificaciones similares descritas en el acuerdo sobre cobertura de vacíos firmado en abril de 1997 entre los sindicatos y organizaciones empresariales más representativos del país.

Una vez finalizados sus trabajos, la Comisión Mixta deberá remitirlos a los miembros de la Comisión Deliberadora del presente Convenio, y, aprobados y ratificados por ésta, se establecerá la fecha de incorporación al Convenio Colectivo como parte integrante del mismo.

Se establece un plazo no inferior a un año a partir de la firma del presente Convenio para que la Comisión Mixta se reúna para elaborar el trabajo encomendado.

Descripción de puestos de trabajo: Se definen a continuación los siguientes puestos de trabajo:

Peajistas de primera (A-7).
 Peajistas de segunda.
 Coordinador de comunicaciones.
 Ayudante de Coordinador de comunicaciones.
 Oficial de operaciones.
 Ayudante de Oficio.
 Peón especialista.
 Peón.

Peajista de primera (A-7):

Objeto.—El objeto de este puesto es clasificar los vehículos y cobrar, en el caso de vías de salida, los peajes a los que pasen por la vía que se les asigne, y llevar a cabo la custodia, transporte y arqueo de los fondos recaudados, con cualquier sistema de peaje, dentro o fuera de las cabinas, así como el control, contaje y suministro a las vías de los fondos destinados al cambio de moneda y de las bolsas de recaudación.

Desempeñará también aquellas funciones del Subjefe del Sector de Peaje que éste le encargue, en su ausencia, en el ámbito que le asigne.

Dependencia.—El titular de este puesto depende directamente del Subjefe del Sector de Peaje; dependen a su vez de él los Peajistas de segunda de los peajes asignados.

Funciones.—Se destacan como principales las funciones siguientes:

Clasificar los vehículos que lleguen a su vía según las categorías establecidas.

Cobrar el importe del peaje en las vías destinadas al efecto según categorías, tanto en moneda nacional como extranjera o en cualquier otro sistema de pago establecido, dando el recibo correspondiente a quien se lo solicite, y responsabilizarse de la custodia y transporte de la recaudación.

Realizar a final de su jornada el arqueo y entrega de la recaudación, respondiendo de su exactitud, preparar el cambio establecido a quien le releve, y confeccionar el parte correspondiente.

Cuidar especialmente el trato con los usuarios, a los que deberá presentarse con la máxima pulcritud y corrección, avisando a sus superiores cuando surjan problemas.

Comprobar la correcta confección de los partes de los Peajistas de segunda así como realizar la documentación que se le encomiende propia del departamento (recuentos P.D.A., P.D.S., etc.).

Acompañar y supervisar la retirada de fondos de las cajas de los peajes comprobando la numeración de las bolsas de recaudación.

Realizar las encuestas de tráfico que se le encomienden.

Cambiar la cinta del ordenador, el papel de la impresora o teletipo y los rollos de tickets de las máquinas de las vías cuando sea necesario.

Coordinar los relevos en los turnos que le correspondan, distribuyendo el personal de peaje y las vías de acuerdo con las instrucciones recibidas del Subjefe del Sector de Peaje.

Contar moneda fraccionaria, clasificarla y suministrarla a las vías, cuando sea necesario.

Distribuir el tráfico o el personal de peaje, en caso de incidencias.

Comunicar al Coordinador de comunicaciones, inmediatamente, cualquier anomalía o incidencia que surja.

Desempeñar todas aquellas funciones que, de acuerdo con su categoría, le encargue el Subjefe del Sector de Peaje.

Cabe citar especialmente, entre éstas, los posibles desplazamientos a otras estaciones para desarrollar en ellas sus funciones, visitar y/o relevar temporalmente a otros Cobradores, etc.

Peajista de segunda:

Objeto.—El objeto de este puesto es clasificar los vehículos y cobrar, en el caso de vías de salida, los peajes, a los que pasen por la vía que se les asigne y llevar a cabo la custodia, transporte y arqueo de los fondos recaudados, con cualquier sistema de peaje, dentro o fuera de las cabinas.

Dependencia.—El titular de este puesto depende directamente del Subjefe de Sector de Peaje, en ausencia del mismo la dependencia será del Peajista de primera.

Funciones.—Se destacan como principales las funciones siguientes:

Clasificar los vehículos que llegan a su vía según las categorías establecidas.

Cobrar el importe del peaje en las vías destinadas al efecto, según categorías, tanto en moneda nacional como extranjera o en cualquier otro sistema de pago establecido, dando el recibo correspondiente a quien se lo solicite, y responsabilizarse de la custodia y transporte de la recaudación.

Realizar al final de su jornada el arqueo y entrega de la recaudación, respondiendo de su exactitud, preparar el cambio establecido a quien le releve, y confeccionar el parte correspondiente.

Cuidar especialmente el trato con los usuarios, a los que deberá presentarse con la máxima pulcritud y corrección, avisando a sus superiores cuando surjan problemas.

Realizar las encuestas de tráfico que se le encomienden.

Cambiar los rollos de tickets de las máquinas de las vías.

Confeccionar los P.D.A. y P.D.S. y cambiar la cinta del ordenador y el papel de la teleimpresora en las estaciones secundarias, salvo caso de fuerza mayor que lo impida.

Comunicar al Coordinador de comunicaciones inmediatamente, en ausencia del Peajista de primera, cualquier anomalía o incidencia que surja.

Desempeñar todas aquellas misiones que, de acuerdo con su categoría, le encargue el Subjefe del Sector de Peaje, o, en ausencia de éste, el Peajista de primera.

Coordinador de Comunicaciones:

Es el empleado que tiene como funciones concretas la transmisión de datos y llamadas a través de la radio, la colaboración, por este medio de comunicación, en la coordinación de los servicios de ayuda, la recogida de las peticiones de auxilio, avisando al personal de los correspondientes servicios y dando cuenta inmediata de las incidencias al responsable de la zona; el registro de los datos de interés según el orden de importancia que se le indique; la vigilancia y atención de los cuadros de mando y control.

Redactará diariamente un parte de incidencias y llevará a cabo el trabajo administrativo necesario para dejar constancia del desarrollo del servicio.

Le será necesaria la iniciativa suficiente para reanudar los servicios de enlace con la máxima rapidez cuando deficiencias técnicas o contingencias de cualquier tipo interrumpan las comunicaciones, empleando instalaciones auxiliares u otros medios a su alcance.

Ayudante de Coordinador de comunicaciones:

Es el empleado que, sin tener el dominio total de la actividad a realizar, colaborará con el Coordinador de comunicaciones, y bajo la dependencia de éste, en las actividades que le están encomendadas al Coordinador, y en caso de necesidad podrá sustituirle.

Oficial de operaciones:

Objeto.—El objeto de este puesto es realizar las labores que conduzcan al óptimo mantenimiento, conservación y reparación de la autopista y de sus instalaciones, materiales, maquinaria y equipos, así como prestar la asistencia necesaria al usuario y al trabajo, en los casos necesarios.

Al objeto de evitar desplazamientos excesivos, con la pérdida de tiempo consiguiente, realizará las comidas en el peaje más próximo al lugar de trabajo, salvo que la proximidad al área de mantenimiento permita este desplazamiento.

Dependencia.—El titular de este puesto depende directamente del Jefe de Área.

Funciones.—Las principales funciones del titular de este puesto son:

Realizar las reparaciones sencillas a los vehículos de los usuarios a lo largo de la autopista, efectuando, en caso contrario, su remolque a una de las salidas.

Señalizar y balizar la autopista en los casos necesarios orientando el tráfico en ella.

Intervenir activamente en las labores de prevención o eliminación de las consecuencias de todo tipo de siniestros, así como recoger la información necesaria para la confección del parte de accidente cuando éstos se produzcan.

Realizar en los talleres del área el mantenimiento preventivo de los vehículos de «Aumar» y las reparaciones que determine el Jefe de Área.

Realizar todos aquellos trabajos que contribuyan al mejor mantenimiento, conservación y reparación de la autopista y de sus instalaciones.

Retirar la nieve y rociar la autopista con fundentes en los casos necesarios.

Desempeñar las misiones que, de acuerdo con su categoría de Oficial de oficio, le asigne el Jefe de Área.

Ayudante de oficio:

Objeto.—El objeto de este puesto es asistir al Oficial de operaciones en su trabajo y sustituirlo en algunas de sus funciones cuando lo estime oportuno el Jefe de Área.

Con objeto de evitar desplazamiento excesivos, con la pérdida de tiempo consiguiente, realizará las comidas en el peaje más próximo al lugar de trabajo, salvo que la proximidad al área de mantenimiento permita este desplazamiento.

Dependencia.—El titular de este puesto depende directamente del Oficial de operaciones y eventualmente del Capataz.

Peón especialista:

Objeto.—El objeto de este puesto es ejecutar los trabajos de conservación, mantenimiento y operación que se le encomienden, especialmente el estado de los útiles y herramientas. Asimismo manejará pequeñas máquinas destinadas a la conservación general de la autopista y en ausencia del Capataz podrá desempeñar alguna de sus funciones. Necesitará carnet de conducir.

Con objeto de evitar desplazamientos excesivos, con la pérdida de tiempo consiguiente, realizará las comidas en el peaje más próximo al lugar de trabajo, salvo que la proximidad del área de mantenimiento permita este desplazamiento.

Dependencia.—El titular de este puesto depende directamente del Capataz o del Oficial de operaciones cuando se le asignen.

Peón:

Objeto.—El objeto de este puesto es ejecutar los trabajos de conservación, mantenimiento y operación que se le encomiende, cuidando especialmente del estado de las herramientas que se le asignen.

Con objeto de evitar desplazamientos excesivos, con la pérdida de tiempo consiguiente, realizará las comidas en el peaje más próximo al lugar de trabajo, salvo que la proximidad al área de mantenimiento permita este desplazamiento.

Dependencia.—El titular de este puesto depende directamente del Capataz o del Oficial de operaciones asignado.

CAPÍTULO VI

Temas sociales

Artículo 38. Seguro de vida.

La cobertura de la póliza de los seguros de vida individualizados queda establecida en la siguiente cuantía:

1998: 2.100.000 pesetas.
1999: 2.200.000 pesetas.
2000: 2.300.000 pesetas.
2001: 2.400.000 pesetas.

El personal a tiempo parcial tendrá las mismas coberturas que el personal a jornada completa.

Artículo 39. Anticipos de cancelación diferida y préstamos.

Todo trabajador tendrá derecho a percibir de la empresa, cuando tenga necesidad manifiesta, un anticipo de hasta tres mensualidades de sueldo real a descontar sin ningún tipo de interés, devolviéndolo bien en doce mensualidades, bien en cada una de las pagas que se perciban en el año, a opción del interesado.

No tendrá opción a solicitarlo de nuevo mientras no haya cancelado el anterior.

Asimismo la empresa destinará un fondo para préstamos de larga duración, en las condiciones económicas y de tiempo que a continuación se indican.

El fondo para estos préstamos de larga duración queda establecido en 40.000.000 de pesetas para cada uno de los años de duración del Convenio.

La cantidad máxima que cada trabajador puede solicitar es la de 700.000 pesetas. El período de amortización será de cuatro años, con un interés para la amortización equivalente al del precio legal del dinero establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con vigencia de enero a diciembre de cada año. Siendo el interés para 1998 el 5,5 por 100, a partir de la firma del presente Convenio.

Para la percepción de dichos préstamos será preceptivo el informe del Comité Intercentros.

Artículo 40. Ayudas.

Se constituye un fondo para ayudas sociales que serán distribuidas por el Comité Intercentros con la aprobación final de la empresa.

La cuantía de dicho fondo es la siguiente:

Para 1998: 12.550.000 pesetas.
Para 1999: 12.800.000 pesetas.
Para 2000: 13.050.000 pesetas.
Para 2001: 13.300.000 pesetas.

Los fines de dicha ayuda serán:

Ayuda estudios de empleados.
Ayuda estudios de hijos de empleados.
Ayuda para jardín de infancia a hijos de empleados.
Ayuda para hijos con deficiencias síquicas.

Solamente en casos excepcionales se considerarán otros tipos de ayuda.

Artículo 41. Tarjeta de libre paso.

La empresa facilitará a todo su personal una tarjeta para el servicio. Las condiciones de uso de las mismas son las establecidas en las normas redactadas al efecto.

Artículo 42. Retirada de carnet.

En el caso de que un trabajador, al que la utilización del carnet de conducir le sea imprescindible a efectos de la realización del trabajo para el que ha sido contratado, le fuere retirado el mismo por sanción penal o administrativa, con causa de infracción cometida por razón del cumplimiento de una orden excepcional de sus superiores, la empresa facilitará a dicho trabajador otro puesto de trabajo con la misma retribución, mientras dure la suspensión del permiso de conducir.

Cuando la retirada del carnet del conductor produzca graves trastornos a un trabajador, la empresa estudiará la posibilidad de resolver el problema que se le crea.

Artículo 43. Servicio militar.

El tiempo de prestación del servicio militar obligatorio se computará a los efectos de permanencia en la empresa y aumentos periódicos por años de servicio en la empresa, como si se realizase trabajo activo.

Los trabajadores que se hallen prestando el servicio militar tendrán derecho al cobro de dos gratificaciones extraordinarias, que podrán ser abonadas en junio y diciembre o a petición del interesado distribuidas en partes iguales durante los doce meses del año (1/6 paga cada una).

A los demás efectos laborales se estará a lo dispuesto en lo establecido en el apartado segundo del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias.

Artículo 44. Jubilación.

A) Como política de fomento de empleo y por necesidades del mercado de trabajo, con independencia de las dos clases de jubilación que se recogen en los apartados siguientes, se establece la obligación de jubilarse a los sesenta y cinco años de edad, salvo aquellos empleados que al cumplir la mencionada edad no tuvieran cubierto el período mínimo de carencia que establece la legislación vigente en cada momento para poder acceder a la jubilación, en cuyo caso el empleado podrá seguir prestando servicios para la empresa hasta obtener dicho período de carencia, momento en el cual le será de aplicación lo dispuesto en este artículo.

Cuando se produzca ésta circunstancia, la empresa abonará al trabajador un premio de fidelidad de acuerdo con la siguiente tabla:

Permanencia en la empresa	Número de pagas
Menos de quince años	1,8
Entre quince y treinta años	2,5
Más de treinta años	3,0

A los efectos de la presente tabla se entiende por paga la suma de los conceptos: Sueldo Convenio, plus Convenio y, en su caso, quebranto y recuento, nocturnidad (a los Cobradores de acceso, Mecánicos y Coordinadores de comunicaciones se les asimilará a estos efectos a los Cobradores de tronco).

B) Aplicación del Real Decreto 1194/1985, como medida de fomento de empleo.—Aquellos trabajadores que reuniendo los requisitos del mencionado Real Decreto 1194/1985 deseen acceder a la jubilación a los sesenta y cuatro años podrán solicitarlo al Departamento de Relaciones Laborales con la debida antelación, a los efectos de que se tramite la documentación pertinente y se pueda proceder a la contratación del empleado que, en los términos establecidos en el referido Real Decreto, deba sustituir al solicitante de la jubilación.

En estos supuestos percibirá el premio de fidelidad establecido en el apartado A).

C) Jubilación voluntaria anticipada.—Aquellos empleados que, habiendo cumplido sesenta años y no habiendo alcanzado la edad de sesenta y cinco, deseen voluntariamente causar baja en la empresa para acceder por su cuenta a la jubilación, recibirán la compensación económica, en función de su edad y años de permanencia en la empresa, que se establece en la siguiente tabla:

Permanencia en la empresa	Edad de jubilación y pagas				
	60	61	62	63	64
De uno a ocho años	3	3	2	1	1
De nueve a trece años	7	6	4	3	2
De catorce a dieciocho años	11	9	7	4	2
De diecinueve a veintitrés años	15	12	9	6	3
De veinticuatro a veintiocho años	19	15	11	7	4
Más de veintinueve años	23	17	13	9	5

La cuantía de estas pagas tiene la misma composición que la señalada en el apartado A) de este artículo, quedando bien entendido que la misma será la vigente en el momento en que el trabajador deba percibirla.

No se tendrá derecho a percibir la compensación señalada cuando la baja en la empresa se produzca como consecuencia de una extinción del contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

CAPÍTULO VII

Derechos colectivos y representación del personal

Artículo 45. *Comité Intercentros.*

Por la extensión y peculiaridad de la empresa, y con el fin de hacer más efectiva y coordinada la representación de los trabajadores en el seno de la misma, se mantiene el Comité Intercentros de la empresa, que fue creado en su día.

El Comité Intercentros estará formado por un representante de cada centro de trabajo elegido por y entre los miembros de los respectivos Comités de Empresa de centro.

El citado Comité, aparte de los derechos, facultades y prerrogativas que mediante leyes se les otorgue a los Comités de Empresa, será además el órgano colegiado y jurídico e interlocutor de los trabajadores ante la empresa en todas cuantas cuestiones estén relacionadas con los intereses específicos de los trabajadores, siempre que afecten a más de un centro de trabajo, o a uno sólo si éste pidiera su intervención.

La empresa informará al Comité Intercentros, independientemente de los Comités de Centro, de todos los asuntos que por imperativo legal tuviese que informar a éstos.

Las reuniones de trabajo del Comité, así como las de éste con la empresa, se realizarán normalmente en las oficinas centrales de la empresa de Valencia, corriendo ésta con los gastos de desplazamiento y estancia en la siguiente forma:

La empresa abonará los gastos de todas las reuniones entre la empresa y el Comité Intercentros, así como de dos reuniones al año entre miembros solos del Comité. Las horas empleadas en dichas reuniones no serán computables como horas sindicales.

El Comité deberá informar a la empresa con antelación de la fecha y motivo de cada una de las reuniones.

Artículo 46. *Garantía de los representantes de los trabajadores.*

Los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa de Centro y Comité Central de Empresa) gozarán para el ejercicio de sus funciones de las garantías y competencias que al efecto establece la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán cada uno de ellos de un crédito de dieciséis horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Dicho número de horas podrá acumularse, mes a mes, en un máximo de dos componentes de Comités de cada centro de trabajo.

Artículo 47. *Derecho de reunión.*

Asambleas.—La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asambleas en los locales de la misma y fuera de las horas de trabajo, debiendo notificar a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación la celebración de la asamblea, así como entregar el orden del día, debiendo ésta acusar recibo.

Las asambleas podrán ser convocadas por los representantes de los trabajadores, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla del centro de trabajo. La asamblea será presidida por los representantes de los trabajadores que corresponda, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en dicha asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Artículo 48. *Local y tablón de anuncios.*

En los centros de trabajo, los representantes de los trabajadores dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, y de un tablón de anuncios donde podrán colocar la información de carácter sindical o laboral de interés específico para los trabajadores de la empresa.

Los comunicados o información que aparezca en el tablón de anuncios destinado a los anteriores efectos, así como cualquier tipo de información que se coloque en los mismos, deberá ir firmada por los miembros del Comité de Centro, quienes se responsabilizarán del contenido de los mismos.

Asimismo, la empresa firmará aquellos comunicados que quiera publicar en el tablón de anuncios destinado al efecto.

Cualquier publicación o comunicación que no lleve la firma de los representantes de los trabajadores o de la empresa, en su caso, podrá ser libremente retirada del respectivo tablón de anuncios.

Artículo 49. *Faltas y sanciones.*

A efectos de establecer el régimen disciplinario, las partes acuerdan incorporar al presente Convenio el texto que sobre dicha materia recoge el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos firmado en abril de 1997 por las centrales sindicales y organizaciones empresariales con representatividad acreditada, que ha entrado en vigor el 1 de enero de 1998.

En aras a la brevedad, se da por íntegramente reproducido el texto de dicho Acuerdo sobre régimen disciplinario que aparece en los artículos 17, 18 y 19 de dicho Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, con la única salvedad consistente en que: «La empresa notificará por escrito a los representantes legales de los trabajadores toda propuesta de sanción menos grave, grave o muy grave».

Disposición transitoria.

Los Peajistas de primera de la A-4 mantienen su actual categoría y funciones y, por tanto, sus condiciones económicas, cuya diferencia con los de igual denominación de los de la A-7 viene dada precisamente por la distinta actividad y funciones que estos desarrollan.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

Disposición final primera. *Normas complementarias.*

Si bien el presente Convenio Colectivo no tiene vacío alguno en relación con la derogación de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y normas de aplicación de dicha Ordenanza para las empresas concesionarias de autopistas de peaje, túneles, etc., de 22 de abril de 1972, podrá seguir utilizándose dicha normativa como norma complementaria, para el caso excepcional que pudiera surgir y no estuviera contemplado en el texto del presente Convenio. Ello sin perjuicio, dentro de la jerarquía

de prelación de normas, de estar a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores como norma supletoria de este Convenio.

Para el caso de que durante la vigencia del presente Convenio se promulgasen disposiciones legales referentes a la representación de los trabajadores o a la acción sindical en la empresa que afectase lo aquí pactado, las partes se comprometen a acatar lo establecido, quedando exceptuado de dicha remisión la existencia del Comité Intercentros.

ANEXO 1

Sueldo Convenio, plus transporte y plus de asistencia para 1998

Categoría	Sueldo Convenio — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus asistencia — Pesetas
Ayudante rel. labor.	135.942	577	70
Delineante primera	100.662	465	62
Delineante segunda	100.662	465	62
Auxiliar técnico B	100.662	465	62
Auxiliar técnico C	100.662	465	62
Jefe segunda administración	125.827	577	70
Oficial de primera administración	119.531	550	57
Oficial segunda administración	113.242	521	55
Auxiliar administración	84.930	392	40
Telefonista	113.242	521	55
Coordinador comunicaciones	105.455	482	47
Operador sistemas	119.531	550	57
Cobrador peaje primera E	105.455	482	56
Cobrador peaje primera S	97.171	424	50
Cobrador peaje segunda	88.977	406	46
Conductor	88.977	392	57
Oficial de oficio	88.977	406	51
Oficial de oficio segunda	86.237	400	49
Capataz	105.455	482	57
Ayudante	85.678	396	47
Ordenanza-Conductor	81.786	378	57
Ordenanza-Conserje	81.786	376	57
Peón especialista	83.379	385	46
Peón	82.380	378	41
Limpiadora ocho horas	57.779	264	26
Limpiadora cuatro horas	28.888	131	9

Esta tabla tendrá una revisión cada uno de los años de duración del Convenio del 117,50 por 100 del IPC pasado, a partir de 1 de enero de 1999.

ANEXO 2

Tabla del plus de permanencia en la categoría

Categoría	Pesetas/ ocho años
Ayudante rel. labor.	3.033
Jefe de administración de segunda	3.033
Subjefe de sector de peaje	2.817
Oficial de primera administrativo	2.817
Operador sistemas	2.817
Delineante primera	2.696
Delineante segunda	2.696
Delineante	2.696
Auxiliar técnico B	2.696
Auxiliar técnico C	2.696
Oficial segunda administrativo	2.696
Jefe de estación	2.696
Peajista de primera	2.696
Peajista de primera E	2.696
Peajista de primera S	2.696
Coordinador de comunicación	2.696
Capataz	2.696
Auxiliar administrativo	2.577
Telefonista	2.577
Oficial de oficio	2.577
Conductores	2.577
Peajistas de segunda	2.478

Categoría	Pesetas/ ocho años
Ordenanza-Conductor	2.359
Ordenanzas-Conserjes	2.359
Ayudante	2.359
Peón	2.239
Vigilantes	2.239
Limpiadoras	2.022
Auxiliar administración por horas	34
Peajista primera por horas	35
Peajista segunda por horas	33
Oficial oficio por horas	34
Oficial oficio segunda por horas	33
Conductor por horas	34
Ayudante por horas	31
Peón por horas	29
Limpiadora por horas	27
Ordenanza por horas	27

Esta tabla permanecerá inalterable y no sufrirá revisión alguna, hasta la extinción del contrato de cada trabajador.

ANEXO 3

Descuentos a Cobradores de peaje por errores en la recaudación

Queda incorporado al presente Convenio y se da por reproducido el contenido del acta de noviembre de 1990 mediante la que se establece el sistema de devolución a los Cobradores de peaje por discrepancias en la recaudación, según lo acordado en el acta de fecha 13 de junio de 1989.

ANEXO 4

El Convenio Colectivo de «Aumar» al que pertenece este anexo establece la consolidación de 12 pagas extraordinarias, entre las que se encuentran las que exige con carácter obligatorio el Estatuto de los Trabajadores.

El abono de estas pagas se distribuye en los doce meses del año, abonando por tanto una el día 15 de cada mes.

Por su parte el, artículo 32 del citado Convenio señala que el componente retributivo de las 12 pagas extraordinarias está formado por los conceptos retributivos fijos a que se refiere el ya mencionado artículo 21.

A efectos del cálculo y abono de dichas pagas extraordinarias, se acordó lo siguiente:

Las 12 pagas extraordinarias son de devengo exclusivo dentro del año natural de que se trate, por lo que su prorrateo no se prolonga ni transcurre más allá del año de que se trate.

Ello significa que cuando un empleado causa baja en la empresa no tiene más liquidación pendiente que la correspondiente al mes en curso tanto en lo que se refiere a la paga ordinaria como a la extraordinaria, y ello es así porque se le liquida mes a mes íntegramente la paga extraordinaria o, en su defecto, la parte proporcional a los días trabajados en el mes.

Para mayor comprensión y claridad, se exponen los siguientes ejemplos:

Ejemplo 1:

Cobrador de peaje:

Alta en la empresa: 1 de enero de 1998.

Conceptos retributivos fijos que componen una paga extra (artículo 21):

Sueldo: 88.977 pesetas.

P. Convenio: 24.093 pesetas.

Quebrando y R.: 11.173 pesetas.

Nocturnidad: 6.590 pesetas.

Total: 130.833 pesetas brutas.

A dichos conceptos habría que añadir, cuando así corresponda, el PAC y el plus de permanencia en la categoría.

En el caso de este ejemplo, el empleado en cuestión, al llegar el 15 de enero de 1998, percibirá íntegramente el importe de la paga extra a abonar el día 15 de dicho mes, y así sucesivamente las correspondientes a los 11 siguientes meses del año.

Evidentemente, con esta fórmula de cálculo no arrastra prorrateo pendiente alguno, por lo que nada se le adeuda.

Ejemplo 2:

Mismo supuesto, pero con fecha de alta 11 de enero de 1999.
Mismo importe bruto de una paga: 130.833 pesetas.
Cantidad a percibir en la extra el 15 de enero de 1999:

$$\frac{130.833}{30} = 4.361,10 \times 20 \text{ días} = 87.222 \text{ pesetas}$$

En este ejemplo se evidencia también cómo el empleado cobra íntegramente la paga extra que le corresponde, ya que solo ha estado en alta veinte días. Por tanto tampoco arrastra prorrateo alguno.

Ejemplo 3:

Mismo supuesto, pero con fecha de alta 20 de enero de 1999.
Mismo importe bruto de una paga: 130.833 pesetas.
Este empleado no podría percibir cantidad alguna el día de abono de la paga (15 de enero), ya que no habría causado alta en la empresa.
No obstante ello, en la nómina de final de mes llevaría incluida en concepto de paga extra la siguiente cantidad:

$$\frac{130.883}{30} = 4.361,10 \times 11 \text{ días} = 47.972 \text{ pesetas}$$

Es decir, dentro del mismo mes habría percibido íntegramente la cantidad correspondiente a la paga extra por los días en alta. Evidentemente, tampoco arrastra prorrateo alguno, ya que no se le adeuda nada.

En los tres ejemplos citados, la liquidación final si causaran baja en la empresa sería:

Ejemplo 1: Fecha de baja en la empresa: 31 de diciembre de 2000.

Percibiría como liquidación la paga extra correspondiente al día 15 de diciembre y la ordinaria del mismo mes, ya que al haber trabajado durante todos los meses del año ha venido percibiendo íntegramente las 11 pagas ordinarias y las 11 extraordinarias desde el mes de enero, no arrastrando por tanto prorrateo alguno.

Ejemplo 2: Fecha de baja en la empresa: 10 de enero de 2000.

En su liquidación percibiría los diez días trabajados de paga ordinaria más la extra correspondiente de enero a dichos diez días trabajados.

No arrastrando liquidación ni prorrateo alguno.

Ejemplo 3: Fecha de baja en la empresa: 19 de enero de 2000.

En su liquidación percibiría los diecinueve días trabajados de paga ordinaria más la extra de enero correspondiente a dichos diecinueve días trabajados. No arrastrando más liquidación ni prorrateo.

Obviamente, para situaciones de incapacidad transitoria, accidentes de trabajo, licencias no retribuidas, excedencias o sanciones, no se computarán dichos períodos para el cálculo del abono de la paga extra correspondiente.

1286

RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (código de Convenio número 9010262), que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 1998, de una parte, por los designados por dicha Sociedad Estatal, en representación de la Administración y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981,

de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1998, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 20 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE SALVAMENTO Y SEGURIDAD MARÍTIMA

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente Convenio tiene ámbito de empresa, y de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, regulará las condiciones sociales y de trabajo entre la Sociedad Estatal de Salvamento y Seguridad Marítima (en adelante SASEMAR) y su personal laboral. Queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal directivo de la sociedad, regulándose sus condiciones laborales por el contrato de trabajo que tenga suscrito.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años a partir del 1 de enero de 1997. No obstante, serán objeto de expresa negociación para 1998-1999 aquellos aspectos relativos a jornada y conceptos de contenido económico. Se considerará tácitamente prorrogado de año en año si cualquiera de las partes no lo denunciara formalmente con una antelación mínima de un mes, respecto a la fecha de su vencimiento.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente Convenio comprende las actividades de coordinación de los servicios públicos de búsqueda, salvamento marítimo y lucha contra la contaminación en el medio marino, que presten los centros actuales y futuros dependientes o relacionados con el ámbito de competencias de SASEMAR, así como las actividades que se desarrollan en los servicios centrales de la sociedad y en el Centro de Seguridad Marítima Integral «Jovellanos».

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende todos los centros de trabajo ubicados en territorio español, tanto en los servicios centrales como en los periféricos.

Artículo 5. *Integridad del Convenio.*

A todos los efectos, el presente Convenio constituirá una unidad inescindible, de suerte que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas rechazando el resto, si no que siempre habrá de ser considerado y observado en su integridad.

Artículo 6. *Compensación y absorciones futuras.*

La publicación y entrada en vigor de cualquier disposición de carácter general o específico que mejore cualquiera de los temas pactados será de aplicación en su contenido y regulación sobre lo establecido en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La facultad de dirección, organización, planificación y control de actividades y objetivos de la sociedad, en el ámbito de aplicación de este Convenio, corresponde a los órganos de gobierno y Dirección de SASEMAR, cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos que le reconozca la normativa vigente según su propia naturaleza y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho laboral.