

14715 *RESOLUCIÓN de 25 de agosto de 2005, de Loterías y Apuestas del Estado, por la que se acuerda incrementar el fondo destinado a premios de primera categoría del concurso 36/05 de lotería, a celebrar el día 8 de septiembre de 2005 y del concurso 36-2/05 de lotería, a celebrar el día 10 de septiembre de 2005.*

De acuerdo con la Norma 51.^a-1.a) de las que regulan los concursos de Pronósticos de la Lotería Primitiva aprobadas por Resolución de Loterías y Apuestas del Estado de 23 de julio de 2002 (B.O.E. n.º 181, de 30 de julio), el fondo de 6.091.579,88 euros, correspondiente a premios de Primera Categoría del Concurso 16-2/05 (3.043.075,36), celebrado el día 23 de abril de 2005 y del concurso 19/05 (3.048.504,52), celebrado el día 12 de mayo de 2005, próximo pasado, y en los que no hubo acertantes de dicha categoría se acumulará al fondo para premios de Primera Categoría del sorteo 36/05 que se celebrará el 8 de septiembre de 2005.

Asimismo, el fondo de 13.491.431,21 euros, correspondiente a premios de Primera Categoría del Concurso 20-2/05 (2.615.086,58) celebrado el día 21 de mayo de 2005, del Concurso 21/05 (2.975.670,36) celebrado el día 26 de mayo de 2005, del Concurso 25-2/05 (2.439.251,57) celebrado el día 25 de junio de 2005, del Concurso 26/05 (2.857.632,34) celebrado el día 30 de junio de 2005 y del Concurso 28-2/05 (2.603.790,36) celebrado el día 16 de julio de 2005, próximo pasado, y en los que no hubo acertantes de dicha categoría se acumulará al fondo para premios de Primera Categoría del sorteo 36-2/05 que se celebrará el 10 de septiembre de 2005.

Madrid, 25 de agosto de 2005.—El Director General, P. D. de firma (Resolución de 8 de julio de 2004), el Director Comercial, Jacinto Pérez Herrero.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14716 *RESOLUCIÓN de 3 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, S.A. y su personal de explotación para el período 2005-2009.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española, S.A. y su Personal de Explotación para el período 2005-2009, (Código de Convenio n.º 9000462), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 3 de agosto de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, C.E.S.A. Y SU PERSONAL DE EXPLOTACIÓN 2005-2009

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. Objeto.

El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, entre Autopista Vasco-

Aragonesa, Concesionaria Española, S.A., y sus trabajadores incluidos en las categorías profesionales según anexo n.º 1.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

a) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de explotación de Autopista Vasco-aragonesa, Concesionaria Española, S.A., que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa, y cuya categoría profesional esté incluida entre las que figuran en el anexo n.º 1. El personal que preste sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado o que esté sujeto a cualquier otra modalidad contractual, que no confiera el carácter de permanencia mencionado al principio, se regirá por lo que establezca su contratación, sin que ello suponga exclusión del Convenio o pueda afectar al principio de igualdad.

b) Para el personal contratado bajo la modalidad a tiempo parcial, prevenido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y que, por sus especiales características de contratación, difiera del resto del personal en sus condiciones contractuales se estará, en primer lugar y sin que ello suponga exclusión del Convenio, a lo que se desprenda de las condiciones contractuales que individualmente se pacten, que no serán nunca inferiores a las establecidas en Convenio.

Pacto de horas complementarias: El apartado 5 del mencionado artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores regula cómo y de qué manera se pueden llevar a efecto las horas complementarias. AVASA respetando lo establecido en este apartado y tras acuerdo, pacta elevar al 30 por 100 el porcentaje máximo del número de horas complementarias realizables respecto de las ordinarias, marcando un mínimo de 900 horas ordinarias. Así mismo, por motivos propios de nuestra actividad se pacta preavisar al trabajador la realización de las horas complementarias con mínimo 1 día de antelación.

c) Todo el personal afecto al presente Convenio comunicará a la Empresa, dentro de los 7 días siguientes al momento de producirse, cualquier cambio que afecte a su situación personal, familiar u otros datos tales como cambio de domicilio, número de teléfono, nacimiento de hijos, estado civil, etc.

d) Del presente Convenio queda exceptuado el personal Directivo.

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

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su registro en la Dirección General de Trabajo y sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2005. (El pago de los atrasos devengados desde tal fecha, hasta el 31 de mayo, tendrá lugar durante los meses de junio y julio de 2005).

Su duración se entenderá al 31 de diciembre de 2009, quedando automáticamente denunciado a su vencimiento.

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

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, éste quedaría sin efecto, debiéndose considerar la totalidad de su contenido.

Artículo 6. *Comisión Mixta de Interpretación.*

La Comisión Mixta, 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:
Representante de Vizcaya.	Doña Mónica Perea Sáenz de Buruaga.
Doña Ibón Navea Sanjinés.	Don Gonzalo Alcalde Rodríguez.
Don Anastasio Ramos Lancho.	Don José Luis López Martín.
Don Javier Martínez García.	Don Domingo Sobrón Gutiérrez.
Doña M. ^a Elena Zueco Isarre.	Don Andoni Armentia Amantegui.

En caso de imposible asistencia, los designados serán sustituidos por quien determine la Empresa en cuanto a su representación y, en cuanto a los trabajadores, respectivamente de cada uno de ellos por: Representante de Vizcaya, don Juan Carlos Martínez Alejo, don José Ibañez Llaría, don José Antonio León Osta y don Alfredo Maestro Longares.

Los miembros de la Comisión Mixta cesarán de forma automática cuando terminen su mandato como representantes de los trabajadores.

La Comisión se reunirá en cualquiera de los locales de la Empresa al menos una vez al semestre y también a petición de cualquiera de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación mínima de cinco días; debiendo hacerse por escrito y con propuesta de los asuntos a tratar.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 7. Régimen de contratación.

Además del personal fijo de plantilla, que está afectado por este Convenio, los trabajadores de la Empresa podrán estar vinculados a la misma, de acuerdo con cualquiera de los sistemas contractuales que la Legislación vigente contemple en cada momento.

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

Todos aquellos contratos que se celebren con motivos de las Campañas de Publicidad, Marketing, Encuestas de Tráfico, Animación de Navidad, Siega de Hierbas y Riego de Medianas, Afirmado, Vialidad Invernal y Acuerdos Transitorios de Peaje con la/s Comunidades Autónomas o Ministerio de Fomento, tendrán la consideración de duración determinada para la realización de un servicio determinado.

Artículo 8. Lugar de trabajo.

La Empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, tiene agrupadas sus instalaciones y dependencias de trabajo en sectores denominados «Centros de Trabajo», que comprenden determinadas y concretas extensiones de su Autopista.

En consecuencia, cada empleado queda inicialmente destinado a un «Centro de Trabajo», quedando enterado y aceptando la obligatoriedad de su presentación, a la hora de iniciar el turno de trabajo, en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro del Centro de Trabajo a los que pertenezca y que oportunamente se le haya comunicado; con independencia de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y aquellas dependencias o establecimientos.

Artículo 9. Jornada, horario y ciclos de trabajo.

a) Jornada de trabajo: La jornada de trabajo efectivo se establece en 1.744 horas para los años 2005 y 2006, y 1.736 horas para 2007, 2008 y 2009, tanto para los supuestos de «turno partido» como para el régimen de «turno continuado».

b) Horario de trabajo:

Personal a «turno partido»:

Con carácter general; el horario de trabajo para el personal de «turno partido», será de lunes a jueves en jornada de mañana y tarde con distribución horaria a determinar en el calendario laboral de cada año de vigencia del convenio, y el viernes sólo por la mañana a razón de 6 horas, considerándose como días de descanso semanal los sábados y domingos.

Los Oficiales de Maquinaria de Peaje tendrán una distribución particular de sus horas de trabajo de conformidad con su calendario laboral (5-2;5-2;7-3 y 7-4).

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

Turno mañana: de 6 a 14 horas.
Turno tarde: de 14 a 22 horas.
Turno 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 confeccionados los calendarios de trabajo para el año siguiente, en cada una de las Áreas, y serán entregados a los Comités de Empresa o Delegados de Personal de cada Centro, para su conocimiento determinándose los ciclos rotativos en base a un 6-3 (6 días de trabajo y 3 de descanso) durante todo el año, en turnos de mañana, tarde, noche y descanso, que serán rotativos de forma equitativa entre el personal de cada Centro. La diferencia horas/persona año, hasta cumplir con la jornada efectiva de horas/ anuales pactadas, se distribuirá de mutuo acuerdo en cada Centro, de forma que el trabajo se realice en los días y horas que sea necesario para cubrir el servicio que ha de prestar la Empresa.

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

La posibilidad de cambio de turno entre los trabajadores se facilitará por parte de la Empresa, si esto fuera posible, comunicándose por escrito y siendo responsable el sustituto.

Cualquier variación en los calendarios anuales establecidos, que no pueda ser cubierta por los trabajadores fijos de carácter discontinuo y en consecuencia requiera disponer de un día de descanso de algún trabajador, requerirá mutuo acuerdo entre la Empresa y éste, en cuyo caso se realizará el cambio de su día de descanso por otro que elija o el de dos a determinar por la Empresa.

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

d) Prolongación de jornada:

Cuando el empleado haya de ser relevado no podrá dar por terminada su jornada hasta la llegada del correspondiente relevo o hasta que sea sustituido, retribuyéndose el exceso como horas extraordinarias e independientemente de su no consideración como tales por computarse dentro de su jornada anual.

Artículo 10. Vacaciones.

El período de vacaciones será de 32 días naturales para los años de vigencia del convenio que, por regla general, se disfrutarán de forma ininterrumpida por todo el personal, incluidos los fijos a tiempo parcial, si bien, por necesidades del servicio o conveniencia del trabajador o de la Empresa, podrán disfrutarse como máximo en dos períodos discontinuos.

Quedan excluidas del período de vacaciones la Semana Santa, período comprendido entre el viernes anterior al domingo de Ramos y el lunes de Pascua, ambos inclusive.

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

Artículo 11. Calendario laboral.

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

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

Artículo 12. *Licencias.*

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

- 1) 15 días naturales en los casos de matrimonio.
- 2) 2 días naturales inmediatamente posteriores al alumbramiento de hijos, que serían 3 si aquellos fueran oficialmente inhábiles.
- 3) Hasta 4 días naturales en caso de grave enfermedad de padres, hijos, abuelos, nietos, cónyuge (de hecho o de derecho) o hermanos, tanto naturales como políticos, que en caso especiales podrán disfrutarse de forma discontinua.

4 días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos, abuelos, nietos, cónyuge (de hecho o de derecho) o hermanos, tanto naturales como políticos. Éstos podrán ampliarse a 6 días previa autorización específica de la Dirección de Personal.

4) 1 día natural en caso de bautizo, primera comunión o matrimonio de padres, hijos, hermanos tanto naturales como políticos y nietos, en la fecha de celebración de la ceremonia, o haber sido designado padrino para ésta.

5) 1 día por traslado de su domicilio habitual.

6) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

8) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

Tendrá el mismo derecho, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida

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

Artículo 13. *Excedencias.*

Los trabajadores fijos, con más de un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor de 2 años (salvo circunstancias especiales) y no mayor de 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

El trabajador que no solicite el reingreso, con una antelación mínima de un mes a la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa.

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

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de, al menos, 4 años de servicio efectivo en la Empresa.

En cuanto a la excedencia para el cuidado de hijos y cuidado de un familiar se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Excedencias especiales y otras situaciones de suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

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

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

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

c) Excepcionalmente los trabajadores con más de tres años de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a la excedencia voluntaria por el plazo de hasta dos años; siempre que la Legislación laboral, vigente al tiempo de solicitarse, permita contratar temporalmente a quien vaya a cubrir el puesto del trabajador excedente. Durante esta excedencia conservará el trabajador su derecho al puesto de trabajo, si bien queda limitada esta posibilidad a que el número de excedentes no rebase un total de 5 y que sean 2 como máximo en cada Área.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure la causa que la determine y otorgará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad. El reingreso deberá 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.

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

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

El trabajador podrá solicitar la reducción de jornada hasta que el menor cumpla 8 años (no 6 años)

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

Novación Contractual por Formación Académica:

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

No podrá ser la reducción de jornada superior al 50 por 100 de la misma pero tampoco inferior a 1/3.

No coincidir en el horario con otro trabajador.

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

Justificar su asistencia a clases y su buen aprovechamiento.

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

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

Sólo para trabajadores que desarrollen su trabajo a turnos.

Excedencia para el cuidado de menores y el cuidado de un familiar: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hasta que el hijo cumple 3 años ya sea por naturaleza o adopción. El reintegro a la terminación de la excedencia será automático y con reserva del puesto de trabajo durante el primer año, los dos siguientes tendrá un derecho preferente. Será compatible a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 1 año para atender al cuidado de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. El reintegro a la terminación de la excedencia será automático y con reserva del puesto de trabajo. Será compatible a efectos de antigüedad.

Artículo 16. *Desplazamientos y traslado del personal.*

I. Desplazamientos: Por necesidades (técnicas, organizativas, etc.) del servicio, la Empresa podrá destinar temporalmente, hasta el límite de un año, a su personal a zonas o centros de trabajos distintos del de su residencia habitual, abonándoles los gastos justificados de dicho desplazamiento. En el caso de que haya necesidad manifiesta de pernoctar fuera de casa, se abonará, además, la cantidad de 31 euros por noche, en concepto de compensación durante los años de vigencia.

En el concepto de gastos se incluirá el exceso de kilómetros realizados sobre los habituales que se abonarán a razón a 0,25 euros/kilómetro, en la vigencia del convenio. Si dicho desplazamiento fuera por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento; en dicho mínimo de días no se computarán los de viajes, cuyos gastos correrán también a cargo de la Empresa.

En caso de que los turnos a cubrir sean fuera de su Centro de Trabajo habitual y para una jornada completa de trabajo efectivo, se abonará, valorándolo como hora extraordinaria, el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta entre su Centro de Trabajo habitual y el nuevo, así como los kilómetros realizados entre ambos Centros. Si la jornada no fuese completa, el tiempo invertido en el desplazamiento se computará como de trabajo efectivo.

II. Traslados:

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

2. Los traslados se producirán de acuerdo con la Ley. La Empresa abonará los gastos de viaje del empleado y familiares a su cargo, y el transporte de muebles y enseres.

3. En concepto de indemnización por los gastos que pudieran originarse al trabajador, como consecuencia del traslado, se abonará al empleado una cantidad igual a la suma del 30 por 100 de los primeros 1.700 euros de retribución anual (510 euros), un 20 por 100 de los segundos 1.700 euros de retribución anual (340 euros) y un 10 por 100 sobre lo que exceda de los 3.400 euros de retribución anual.

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

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

Artículo 17. *Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.*

1. Los puestos de confianza serán de libre designación por la Dirección de la empresa.

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

3. Cuando sea necesaria la provisión de vacantes fijas, que se anunciarán en los tablones de anuncios de la Empresa con una antelación mínima de 7 días, dentro del principio de igualdad de oportunidades y respeto al de no discriminación, serán circunstancias a tener en cuenta las siguientes:

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

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

4. En el caso de los apartados 2 y 3, será requisito previo prueba de selección de cuyo resultado se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores en el Centro de que se trate.

5. A lo largo de la duración del Convenio la empresa se compromete a la contratación de un mínimo del 2 por 100 de trabajadores con discapacidad. Así mismo se compromete a estudiar y analizar en profundidad la situación de aquellos trabajadores que contraigan una discapacidad con el fin de mantener su empleo. Se informará a Comités y Delegados.

Artículo 18. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio y de las disposiciones legales, es facultad de la Dirección de la Empresa que responderá de su uso ante la Autoridad.

La Empresa adecuará su funcionamiento orgánico de acuerdo con la actividad que debe desarrollar, determinando los cupos de personal necesario en cuantas especialidades sean precisas, así como los escalones jerárquicos dentro de la organización y las diferentes categorías profesionales. Para la implantación y modificación de cupos, puestos de trabajo y organización, se informará a los representantes de los trabajadores y se oírán sus propuestas.

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

1) El trabajador que, con aprobación expresa de la Dirección, realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a 6 meses durante 1 año u 8 durante 2 años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la Empresa, previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, podrá reclamar ante la Jurisdicción competente.

3) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría y la función que efectivamente realice.

4) Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y por el máximo de un mes, manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándose 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.

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

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

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

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 20. *Salario Convenio.*

En concepto de retribución bruta el personal comprendido en el Convenio percibirá la cantidad que, para cada nivel dentro de cada categoría, figura en el anexo n.º 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 y vacaciones.
Antigüedad.
Quebranto de moneda.
Plus por cumplimentación de partes.
Plus festivo.
Plus domingo.
Plus presencia.
Plus nocturno.
Plus por carga de trabajo.
Horas extras.

cuya cuantía y regulación se establecen en los artículos correspondientes a estos conceptos.

Este salario supone, por parte de los trabajadores, la obtención de unos niveles normales de productividad, y son exigibles a cambio del mismo.

Cualquier otro plus o prima, que en el futuro pueda establecerse se considerará absorbido dentro del importe correspondiente a sueldo-convenio.

El salario base queda establecido en 513 euros brutos mensuales para el 2005. Para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 en el salario mínimo interprofesional que se determine oficialmente.

Artículo 21. *Gratificaciones reglamentarias.*

Al personal que legalmente corresponda, le serán abonadas dos gratificaciones extraordinarias, denominadas Paga de Verano y Paga de Navidad.

El importe de las mismas será la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad del salario base, complementos fijos y antigüedad.

Las gratificaciones extraordinarias serán liquidables, en cuanto a su cuantía, proporcionalmente al tiempo trabajado, correspondiendo la de

Verano al período que comprende el primer semestre natural del año, y la de Navidad al segundo.

Regirán, en cuanto a las fechas de liquidación de las referidas pagas, las de 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente. Estas gratificaciones, así como la Participación en Beneficios y la Paga de Vacaciones reguladas en el artículo correspondiente, no se devengarán en las situaciones de excedencia, en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal.

Artículo 22. *Participación en beneficios y paga de vacaciones.*

No se computarán, a estos efectos, las excedencias voluntarias, los permisos sin sueldo, las ausencias injustificadas y los períodos de baja por incapacidad temporal.

En concepto de Participación de Beneficios a todos los trabajadores afectos al presente Convenio, se les abonará para el 2005 la cantidad de 881,41 euros y para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 las cantidades resultantes de la aplicación de los incrementos correspondientes.

En concepto de Paga de Vacaciones, cada trabajador percibirá la cantidad de 734,80 euros en el año 2005, que se harán efectivas con la mensualidad de agosto de cada año. De la misma manera, para los años 2006, 2007, 2008 y 2009 serán las cantidades resultantes de la aplicación de incrementos correspondientes.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

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

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

La representación de los trabajadores y de la Empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el artículo 111 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que dada la naturaleza de la actividad del sector, todas las horas extraordinarias que se realizan en la Autopista, son para la prevención o reparación de riesgos o daños graves, extraordinarios y urgentes para las personas, calzada, sistemas de peaje o medios de comunicación (derivados de la vialidad invernal, de asistencias mecánicas o de accidentes, de reparación de postes S.O.S., sistemas de peaje o de comunicaciones, de acumulaciones de vehículos en el peaje por razones imprevisibles, ajenas e inevitables como consecuencia de desvíos de tráfico de carreteras nacionales, autonómicas o locales por agentes de la autoridad o de accidentes producidos en la propia autopista) y por ello, poseen las características de fuerza mayor que se definen en el artículo 35, número 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 24. *Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente como máximo, en 2 bienios y 5 quinquenios, en los términos establecidos por la Legislación.

Durante el año 2005 se abonará mensualmente la cantidad de 26,99 euros por cada bienio y de 57,58 euros por cada quinquenio.

La precitada cantidad bruta se abonará con todas y cada una de las pagas mensuales y gratificaciones reglamentarias, comenzando a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

En cuanto a la forma de aplicar el complemento personal de antigüedad se estará a lo dispuesto en el artículo 39 de la Orden Ministerial, de 20 de marzo de 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 el primer quinquenio hasta transcurridos 9 años de servicio prestados a la Empresa.

Artículo 25. *Nivel iniciación.*

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

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

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

No será de aplicación para aquellos trabajadores contratados por AVASA anteriormente a la fecha de la firma de este convenio.

Artículo 26. *Quebranto de moneda.*

Los trabajadores incluidos en la categoría de «Cobradores de Peaje» percibirán un importe por hora de trabajo efectivo, como compensación a las posibles faltas monetarias que se observen en sus liquidaciones.

Este importe será para el año 2005:

Peajes	Importe - euros/hora
A.S. Arrigorriaga-25	0,070
Arrigorriaga	0,070
Areta	0,199
Llodio	0,199
Bilbao	0,785
Ziorraga	0,070
Altube	0,493
Subijana	0,070
Zambrana	0,199
Haro	0,199
Cenicero	0,070
Navarrete-Fuenmayor	0,070
Logroño	0,199
Agoncillo	0,070
Lodosa	0,070
Calahorra	0,070
Alfaro-Corella	0,070
Enlace con la AP-15	0,199
Tudela	0,070
Gallur	0,199
Alagón-272	0,070
Alagón-275	0,199
Zaragoza	0,493

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

Artículo 27. *Plus por cumplimentación de partes.*

Como compensación al tiempo necesario para efectuar las liquidaciones correspondientes y ordenación de documentos, al final de cada jornada de trabajo, los Cobradores de Peaje percibirán el importe de 0,57 euros por hora de trabajo efectivo en el año 2005.

Artículo 28. *Plus festivo y plus domingo.*

Durante el año 2005 se abonará, por el concepto de Plus festivo la cantidad de 28,19 euros/día, por trabajo efectivo en los días correspondientes a las fiestas anuales establecidas en el calendario laboral de cada Centro de Trabajo.

Durante el 2005 se abonará en concepto de Plus domingo la cantidad de 4,30 euros/ día por trabajo efectivo en domingo.

Igualmente los días 24 y 31 de diciembre de 2005 en el turno de 22 a 6 horas se abonará la cantidad de 48,71 euros.

Artículo 29. *Plus presencia.*

Durante el año 2005 se abonará la cantidad de 6,50 euros, por turno o día de trabajo efectivo y en concepto de asistencia al trabajo, como compensación de los gastos o cargas económicas que soporta el trabajador por tener que desplazarse desde su domicilio al Puesto de Trabajo.

Artículo 30. *Plus nocturno.*

Para el año 2005 se abonará la cantidad de 0,86 euros por cada hora realizada en el turno de noche.

Artículo 31. *Plus carga de trabajo.*

Año 2005

Cobradores de peaje en	Importe - euros/hora
Arrigorriaga	0,0117
Areta	0,0351
Llodio	0,0703
Bilbao	0,1522
Altube	0,1054
Logroño	0,0117
Enlace con la AP-15	0,0117
Alagón-275	0,0351
Zaragoza	0,1054

	Importe - euros/año
Operarios de mantenimiento en:	
Areta	340,86
Zambrana y Alagón	307,82
Logroño y Tudela	272,55
Coordinadores y Operadores de Comunicaciones en:	
Logroño	345,77
Resto colectivos	242,26

Artículo 32. *Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas pactadas para 2005 serán actualizadas para el año 2006 con el porcentaje anual del 3,30 por 100 y del 3 por 100 para el 2007, para los años 2008 y 2009 será el IPC real del año anterior, es decir IPC 2007 e IPC 2008 respectivamente, que se aplicará a todos y cada uno de los conceptos retributivos contemplados en este convenio, ya sean los originarios como los resultantes de revisión salarial.

Artículo 33. *Cláusula de revisión salarial.*

Con el objeto de garantizar al trabajador la estabilidad de las condiciones económicas, pactadas en el presente Convenio, se establecen las siguientes fórmulas de revisión, para todos y cada uno de sus conceptos retributivos objeto de incremento porcentual:

Para el año 2005: IPC-2005 + 0,90	3,50 por 100.
Para el año 2006: IPC-2006 + 0,90	3,30 por 100.
Para el año 2007: IPC-2007 + 0,90	3, por 100.
Para el año 2008: IPC-2008 + 0,90	IPC 2007.
Para el año 2009: IPC-2009 + 0,90	IPC 2008.

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

Artículo 34. *Pago de haberes.*

1. La liquidación y pago de salarios se hará por meses naturales vencidos.

2. No obstante ello y por necesidades de mecanización, los conceptos variables se abonarán y reflejarán en la nómina del mes siguiente al de su devengo. Por igual razón, se deducirá en el mes siguiente el importe de los días no trabajados.

3. El pago de las retribuciones se hará efectivo mediante ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro de la Entidad designada por el trabajador; en el bien entendido que estos ingresos deberán estar a disposición del interesado antes del último día de cada mes o de la última fecha señalada para la percepción de las gratificaciones.

4. El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salarios en cuanto a justificación del pago, sin perjuicio de eventuales reclamaciones que procedan.

CAPÍTULO IV

Temas sociales

Artículo 35. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo en el correspondiente volante oficial visado por el facultativo del mencionado Organismo.

Artículo 36. *Enfermedades y accidentes.*

En los casos de Enfermedad Común o Accidente No Laboral el trabajador tendrá la obligación de comunicar esta circunstancia a la Empresa en el mismo día de producirse, presentando en un plazo máximo de 3 días el Parte de Baja expedido por el facultativo. Los partes de confirmación de baja tendrán un plazo de presentación de 3 días y ningún trabajador al que se le haya expedido parte de baja por enfermedad o accidente podrá acudir al trabajo hasta que se expida el parte de alta, que deberá ser comunicado a la Empresa el mismo día de su fecha y presentarlo siempre, dentro de las 24 horas siguientes de la fecha de aquel.

En los supuestos de Accidente Laboral, la Empresa le facilitará al trabajador documento que acredite haberse producido durante el desempeño de su trabajo, al objeto de que pueda ser asistido en un centro sanitario, en función de las circunstancias del caso. La documentación a presentar en la Empresa será: El parte de baja dentro de las 24 horas siguientes a producirse si el accidente es grave y dentro de las 48 horas si es leve. El parte de alta tendrá el mismo tratamiento que para los casos de Enfermedad Común y Accidente No Laboral.

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

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

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

En caso de Incapacidad Temporal derivada de Accidente Laboral la Empresa garantiza, también, el 100 por 100 del salario mensual (incluidos pluses) de este Convenio.

La Empresa establecerá a su cargo los medios adecuados para que sus trabajadores sean reconocidos médicamente, al menos, una vez al año. Este reconocimiento médico anual tiene carácter voluntario.

Artículo 37. *Fondo Social.*

Para atender necesidades de los trabajadores incluidos en el presente Convenio se constituye un Fondo Social, por aportación de la Empresa e importe de 312.000 euros, para los cinco años de vigencia, a cargo de cuyo importe se incluyen todos los préstamos actualmente en vigor.

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

Fondo Social	Euros 2005 a 2009
Vizcaya	82.087
Alava	56.098
La Rioja	71.198
Navarra	46.519
Zaragoza	56.098
Total	312.000

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

A) Administración del Fondo: La administración del Fondo y el otorgamiento de ayudas, con cargo al mismo, será competencia exclusiva de la representación social en la Comisión Mixta del artículo 6 de este Convenio, a la que se dirigirán las peticiones de ayuda a través del Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa respectivo. En la solicitud deberá indicarse, además de los que luego se dirán como motivos generales de la solicitud, todas las demás circunstancias que a juicio del solicitante concurren en su caso para fundar la petición.

La Administración del Fondo, previa la comprobación que a su juicio considere precisa, resolverá sobre su otorgamiento; esta resolución de la parte social en la Comisión Mixta podrá recurrirse ante la Comisión Mixta en pleno, cuya decisión será inapelable.

B) Importe del préstamo: La cuantía de cada ayuda individual en ningún caso podrá ser superior a 4.000 euros y no devengará intereses.

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

D) Razones de la solicitud: Razones para solicitar esta ayuda serán las enfermedades familiares, Formación, el desahucio de vivienda, el embargo preventivo, el accidente, el cambio obligado de vehículo u otras de urgente necesidad, las cuales serán enjuiciadas por la administración del Fondo.

E) Control del Fondo Social: La administración del Fondo llevará el control de todas las ayudas concedidas y de los reintegros que mensualmente se vayan efectuando, con el fin de conocer en cada momento las disponibilidades del mismo.

F) Acreditación de la ayuda: El beneficiario de la ayuda deberá acreditar, ante la administración del Fondo y de forma documentada, que el destino de la ayuda concedida, una vez empleada, se ajusta a los términos de su solicitud. La inadecuación acreditada, entre las razones de la solicitud y el destino dado efectivamente a la ayuda recibida, determinará la automática pérdida de la misma con el devengo de los intereses legales correspondientes desde el momento de su concesión.

En todos los contratos de otorgamiento de ayuda, que se celebren al amparo de este artículo, se hará constar expresamente lo antedicho en este apartado.

Artículo 38. Seguro 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 29.218,56 €, con la cobertura de las siguientes prestaciones:

Fallecimiento: 29.218,56 €.

Incapacidad total y permanente: 58.437,12 €.

Fallecimiento por accidente: 8.437,12 €.

Fallecimiento por accidente de circulación: 87.655,68 €.

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

Los nuevos capitales entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

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

Los capitales serán actualizados en cada uno de los años de duración del convenio conforme haya sido el incremento del IPC real en año anterior.

Artículo 39. Tarjetas de servicio.

Todos los trabajadores de la Empresa, incluidos en el presente Convenio, así como sus jubilados e incapacitados permanentes, tendrán dere-

cho a una tarjeta de servicio que les identificará como trabajadores o antiguos trabajadores de Autopista Vasco Aragonesa, C.E.S.A. Las condiciones de uso de la misma, de carácter preceptivo, son las establecidas en las normas redactadas al efecto».

Artículo 40. Economato.

Todos los empleados de la Empresa, incluidos en el presente Convenio y que así lo deseen, podrán hacerse socios de los servicios de un cualquiera de los economatos que vienen funcionando o pueda funcionar en las distintas localidades en las que la Empresa tiene sus Centros de Trabajo.

Las cuotas serán sufragadas de la siguiente forma:

75 por 100 de la cuota a cargo de la Empresa.

25 por 100 de la cuota a cargo del trabajador.

El pago de la cuota será inicialmente a cargo del trabajador y parte de cuota a cargo de la Empresa le será reintegrada al trabajador en su nómina mensual.

Los trabajadores, individualmente o de forma colectiva, dirigirán a la Dirección de Personal de la Empresa la solicitud de asociación, al economato que deseen, acompañando las condiciones concretas de su asociación.

Artículo 41. Prendas de trabajo.

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

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

Las prendas específicas de cada puesto de trabajo y el equipo inicial que se facilita serán determinados por la Empresa. La reposición se efectuará cuando se considere necesario a juicio de la Empresa, en base a la tabla aprobada y que se acompaña como anexo n.º 3. Cuando la ropa personal resulte gravemente deteriorada accidentalmente, con motivo u ocasión del trabajo, la Empresa podrá atender su reposición.

Los trabajadores, que cesen por cualquier causa en el servicio de la Empresa, deberán hacer entrega de las prendas de trabajo que se les haya facilitado.

Con el fin de asegurar el decoro necesario en el desarrollo de sus funciones, la Empresa exigirá la reposición a cuenta del trabajador, de las prendas de que se trate, siempre que sea fuera del período marcado en la tabla pactada.

Las prendas de trabajo se entregarán: las de verano a finales de abril o primeros de mayo y las de invierno a finales de octubre o primeros de noviembre.

Artículo 42. Material y herramientas.

1. Material: El uso del material propio del puesto de trabajo deberá llevarse a cabo por parte de los trabajadores con el máximo esmero, siendo éstos responsables del deterioro que, de un mal uso, se derive.

2. Herramientas: La Empresa entregará las herramientas precisas para el desarrollo propio del puesto de trabajo, responsabilizándose cada trabajador de la custodia de las mismas y respondiendo de su pérdida o deterioro anormales.

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

Artículo 43. Cursillos de formación profesional.

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

Cuando el trabajador asista en su día/s de descanso al cursillo de formación, la Empresa le abonará el día/s como horas normales de trabajo, es decir, Sueldo Convenio sin Pluses, (excepto el Plus Presencia del día/s que tuviera que desplazarse realmente), o bien, el trabajador de mutuo acuerdo con su superior, podrá cambiar el día/s de asistencia al cursillo por día/s laborables (percibiendo el Plus Presencia).

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

Artículo 44. *Compensación económica.*

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

- Entre 60 y 61 años: 3.902 euros.
- Entre 61 y 62 años: 2.926 euros.
- Entre 62 y 63 años: 1.951 euros.
- Entre 63 y 64 años: 975 euros.

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

Artículo 45. *Contrato de relevo.*

Se acuerda de conformidad con el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de sustituir a aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, lo solicitasen, para lo cual, deberán de comunicarlo a la Dirección de Personal con una antelación de cuatro meses a la fecha en la que deseen que se haga efectivo, teniendo ésta potestad exclusiva para aprobar o denegar las solicitudes recibidas una vez oída a la Representación de los Trabajadores.

A la hora de atender estas solicitudes la Dirección de Personal tendrá primeramente en cuenta sus necesidades de organización. La comunicación únicamente podrá realizarse una vez cumplidos los 60 años o, cuatro meses antes de la fecha de cumplimiento de dicha edad.

La Dirección de Personal se compromete a formalizar hasta el máximo legal, 85 por 100, la reducción de jornada solicitada, así como a concentrar en un único periodo anual la realización de la jornada del calendario correspondiente al año.

La retroactividad para los contratos ya existentes será analizada y estudiada caso por caso para su aceptación o no.

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

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

2. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al pro-

ducirse la jubilación total. Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

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

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO V

Representación de los trabajadores en el seno de la empresa

Artículo 46. *Representación del personal.*

Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tendrán las funciones, competencias y garantías establecidas en la Sección 1.ª del Capítulo I Título II del Estatuto de los Trabajadores y demás que las leyes vigentes puedan reconocerles.

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas incluidos pluses que la ley determine y se permitirá la acumulación de horas así como los pactos de cesión por entre los miembros del Comité y Delegados en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total mensual que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

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

Sin rebasar el máximo legal ó 16 horas/mes, 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.

ANEXO N.º 1

Sueldo Convenio 2005 (14 pagas)

(Salario Base + Complemento Puesto de Trabajo)

Categorías		Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel iniciación
Cobrador de Peaje 1ª (*)	Mensual . . .	1.673,99	-	-	-
	Anual	23.435,86	-	-	-
Cobrador de Peaje (*)	Mensual . . .	1.528,45	1474,15	1.408,53	1.126,83
	Anual	21.398,31	20.638,08	19.719,48	15.775,59
Operario de Mantenimiento	Mensual . . .	1.765,79	1.688,86	1.578,36	1.262,69
	Anual	24.721,06	23.644,10	22.097,07	17.677,66
Coordinador de Comunicaciones	Mensual . . .	2.109,24	1.758,91	1.695,30	1.356,24
	Anual	29.529,31	24.624,72	23.734,22	18.987,37

Categorías		Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel iniciación
Operador de Comunicaciones	Mensual ...	1.428,57	1.357,14	1.285,71	1.028,57
	Anual	20.000,00	19.000,00	18.000,00	14.400,00
Almacenero	Mensual ...	1.605,35	1.549,57		
	Anual	22.474,89	21.694,01		
Oficial Control de Peaje	Mensual ...	2.245,54	2.034,58	1.803,07	1.442,46
	Anual	31.437,50	28.484,12	25.243,04	20.194,43
Auxiliar Control de Peaje	Mensual ...	1.571,60	1.523,96	1.476,45	1.181,16
	Anual	22.002,36	21.335,41	20.670,29	16.536,23
Oficial Administrativo	Mensual ...	1.437,17	1.413,38		
	Anual	20.120,42	19.787,35		
Auxiliar Administrativo	Mensual ...	1.384,19	1.288,75	1.223,23	978,58
	Anual	19.378,68	18.042,52	17.125,15	13.700,12
Oficial Maquinaria de Peaje	Mensual ...	2.166,74	1.872,73	1.695,26	1.356,21
	Anual	30.334,29	26.218,25	23.733,69	18.986,95
Operador de Informática	Mensual ...	1.808,80			
	Anual	25.323,14			
Gestor de Servicios	Hora	8,30	Incluido pluses.		
Titulados.					
Jefes y Técnicos de operaciones.					
Jefes de Vialidad.					
Jefe de Peaje.					
Jefe y Técnicos de Obras.					
Jefes y Técnicos de Instalaciones.					
Jefes y Técnicos Administrativos.					
Encargados de Peaje y de mantenimiento.					
Aytes. Encargados de Peaje y de Mantenimiento.					
Técnicos de Control de Peaje.					
Delineantes.					
Conductores.					
Ordenanzas.					

(*) El sueldo convenio para el año 2006 se incrementará en 20 €/mes y para el 2007, 2008 y 2009 en 21 €/mes.

El personal contratado con el nivel iniciación, al cumplir 3 años o 1.700 horas de trabajo efectivo, pasará automáticamente al nivel C.

Artículo 47. *Asambleas.*

La Empresa reconoce el derecho a los trabajadores a reunirse en Asambleas, en locales de la misma y fuera de las horas de trabajo, debiendo notificarse con 48 horas de antelación mínima, mediante escrito dirigido al Jefe de Vialidad/Peaje con copia a la Dirección de Personal.

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

Artículo 48. *Comité de Seguridad y Salud.*

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

Este Comité estará formado por los Delegados de Prevención don Manuel Francisco García Lata, don Indalecio Ríos Barrasa, don José Ibáñez Llaría, don Fernando Comenge Escanero y don José Sesma Sanz en representación de los trabajadores y don Santiago Rentero Sánchez, don Luis Del Valle Fernández, don José Antonio Rementería Uriarte, don Manuel Rubio Navarro y don Andoni Armentia Amantegui, en representación de la Empresa.

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: Representante de Vizcaya, don Miguel Ángel Sánchez Carpio, don Anastasio Ramos Llancho, don Javier Martínez García y Representante de Zaragoza.

II. Podrán participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa e igualmente en las mismas condiciones los trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

III. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Sus componentes serán citados con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal y a la Dirección, proponiéndole a ésta la aplicación de los acuerdos tomados.

IV. El Comité de Seguridad y Salud podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud y seguridad que se adopten medidas especiales de vigilancia.

V. El cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales está concertado con la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social FREMAP.

VI. Las competencias, facultades y garantías de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, son los que se contemplan en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia.

VII. La Dirección de la Empresa promoverá la formación en materia de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales de todo el personal en general y, en especial la de los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en estas materias.

CAPÍTULO VI

Disposición final primera. *Productividad, reducción de absentismo y paz social.*

Se declaran como objetivos comunes, la necesidad de mantener las relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterios, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los productores y el desarrollo

de la Empresa; conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad de la Empresa y el mejor aprovechamiento de sus servicios.

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

Asimismo la parte social, durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a no ejercer el derecho de huelga, como forma de resolver los conflictos derivados de su aplicación; ello entendido según la doctrina creada por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1.981 como compromiso temporal de no ejercer el derecho de huelga, lo cual no es inconstitucional a la luz de la citada sentencia, que ha dejado plenamente vigente el artículo 8 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo del

mismo año. Esta renuncia lo es exclusivamente para resolver conflictos derivados de la aplicación del Convenio o relacionados con su contenido, no por otros posibles motivos que pueda contemplar la Ley.

Disposición final segunda. *Cláusula de repercusión de precios.*

La aplicación de lo pactado en el presente Convenio no se supedita a la elevación de tarifas, aún cuando implique una repercusión cierta en los costes e ingresos de explotación.

Todo posible incremento de tarifas y peajes queda al margen de lo que, concretamente, haya podido pactarse en este Convenio.

Disposición final tercera. *Remisión a la legalidad vigente.*

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

ANEXO N.º 2

Año 2005. Importes brutos, horas extraordinarias (sin antigüedad)

Categorías	Nivel A		Nivel B		Nivel C		Nivel iniciación	
	Normales	Festivas, nocturnas	Normales	Festivas, nocturnas	Normales	Festivas, nocturnas	Normales	Festivas, nocturnas
Cobrador de Peaje 1. ^a	25,14	27,29	-	-	-	-	-	-
Cobrador de Peaje	23,09	25,07	22,33	24,24	21,41	23,24	17,45	18,95
Operario de Mantenimiento	26,43	28,69	25,35	27,52	23,79	25,83	19,36	21,02
Coord. de Comunicaciones	31,25	33,93	26,33	28,59	25,44	27,62	20,67	22,45
Operador de Comunicaciones	21,69	23,55	20,69	22,46	19,68	21,37	16,07	17,45
Almacenero	24,17	26,25	23,39	25,40	-	-	-	-
Oficial Control de Peaje	33,17	36,01	30,20	32,79	26,95	29,26	21,89	23,76
Auxiliar Control de Peaje	23,70	25,73	23,03	25,00	22,36	24,28	18,21	19,78
Oficial Administrativo	21,81	23,68	21,48	23,32	-	-	-	-
Auxiliar Administrativo	21,07	22,87	19,73	21,42	18,81	20,42	15,37	15,69
Oficial Maquinaria de Peaje	32,06	34,81	27,93	30,32	25,44	27,62	20,67	22,45
Operador de Informática	27,03	29,35	-	-	-	-	-	-
Gestor de Servicios	14,53	15,77	-	-	-	-	-	-

ANEXO N.º 3

Prendas de trabajo

Puesto de trabajo	Prendas	Cantidad	Duración - Años
Cobrador/a de Peaje.	Anorak.	2	3
	Camisas invierno.	2	1
	Camisas verano.	2	1
	Calcetines par verano.	3	1
	Calcetines par invierno.	3	1
	Cinturón/tirantes.	según necesidad	
	Emblema (con n.º identificación y fotografía).	según necesidad	
	Pantalón (verano).	2	2
	Pantalón (invierno).	2	2
	Zapato invierno (par).	1	1
	Zapato verano (par).	1	1
	Jersey invierno (cuello redondo).	1	1
	Jersey verano.	1	1
Operario de Mantenimiento.	Anorak.	1	1
	Traje o buzo de agua.	según necesidad	
	Buzo de napel.	según necesidad	
	Pantalón (verano).	2	1
	Pantalón (invierno).	2	1
	Camisas (verano).	3	1
Camisas (invierno).	3	1	

Puesto de trabajo	Prendas	Cantidad	Duración - Años	
Coordinador de Comunicaciones.	Jersey (verano).	1	1	
	Jersey (invierno).	1	1	
	Calcetines (par invierno).	4	1	
	Calcetines (par verano).	4	1	
	Cinturón/tirantes.	según necesidad		
	Gorro invierno.	según necesidad		
	Botas de invierno.	1	1	
	Calzado de verano.	2	1	
	Botas de agua.	según necesidad		
	Guantes de trabajo.	según necesidad		
	Calzado de verano.	1	1	
	Oficial de Maquinaria Peaje	Calzado de invierno.	1	1
		Pantalón (verano).	2	2
		Pantalón (invierno).	2	2
		Camisas (invierno).	2	1
		Camisas (verano).	2	1
		Cinturón/tirantes.	según necesidad	
		Calcetines (verano).	3	1
		Calcetines (invierno).	3	1
		Jersey.	1	1
Camisas (invierno).		2	1	
Camisas (verano).		2	1	
Pantalón (invierno).	2	1		
Pantalón (verano).	2	2		
Jersey (verano).	1	1		
Jersey cuello redondo (invierno).	1	1		

Puesto de trabajo	Prendas	Cantidad	Duración - Años
Equipo de Seguridad.	Anorak.	1	2
	Botas de invierno.	1	1
	Zapato de verano.	1	1
	Calcetines (verano).	3	1
	Calcetines (invierno).	3	1
	Gorro invierno.	según necesidad	
	Cinturón/tirantes.	según necesidad	
	Chaqueta de trabajo.	a petición	
	Chaleco reflectante.		

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

14717 *RESOLUCIÓN de 29 de julio de 2005, de la Dirección General de Agricultura, por la que se conceden nuevos títulos de productor de semillas, con carácter provisional, a diversas entidades y se anula una concesión.*

Según lo dispuesto en los artículos séptimo y octavo de la Ley 11/1971, de 30 de marzo, de Semillas y Plantas de Vivero, los artículos séptimo y octavo del Decreto 3767/1972, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Producción de Semillas y Plantas de Vivero, modificado por el Real Decreto 646/1986, de 21 de marzo, las condiciones que se fijan en el Reglamento General Técnico de Control y Certificación de Semillas y Plantas de Vivero, aprobado por la Orden de 23 de mayo de 1986, modificada por las Órdenes de 26 de noviembre de 1986, de 16 de julio de 1990, de 13 de julio de 1992 y de 10 de octubre de 1994, así como en los Reglamentos Técnicos de Control y Certificación correspondientes a las distintas especies, y teniendo en cuenta lo establecido en la Orden de 30 de noviembre de 1974, sobre delegación de la facultad de concesión de autorizaciones de productores de semillas con carácter provisional, así como lo dispuesto en los diferentes Reales Decretos de Transferencia de Funciones a las Comunidades Autónomas, relativo a los informes preceptivos, y tras estudiar la documentación aportada y los informes presentados por las Comunidades Autónomas afectadas, he tenido a bien resolver:

Uno.-Se concede el Título de Productor Multiplicador de Semillas de cereales de fecundación autógama, con carácter provisional y por un período de cuatro años a las siguientes empresas:

Saz Anchuelo, S.L., de Anchuelo (Madrid), con código de identificación fiscal B28855591.

Transati, S.L., de Torres de la Alameda (Madrid), con código de identificación fiscal B80311491.

Emilio Camacho Quintana, de Don Benito (Badajoz), con número de identificación fiscal 08627339Q.

Dos.-Se concede el Título de Productor Seleccionador de Semillas hortícolas con carácter provisional y por un periodo de cuatro años a la empresa:

Hort Seed Mediterrani, de Palma de Mallorca, con número de identificación fiscal B07943004.

Tres.-Se anula la concesión provisional del título de Productor Multiplicador de Semillas de Plantas hortícolas a la empresa:

José Esteve Ribera, de Valencia, con número de identificación fiscal 20298679Y.

Cuatro.-Las concesiones, a las que hace referencia el apartado anterior, quedan condicionadas a que las entidades cumplan con el calendario de ejecución de obras e instalaciones, como asimismo, contar con los medios humanos que indican en los documentos que acompañan a las solicitudes presentadas.

Cinco.-La presente Resolución no agota la vía administrativa, de conformidad con el artículo 109 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, en relación con la Disposición Adicional Decimoquinta de la

Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. Contra ella podrá recurrirse, en alzada, ante la Excm. Sra. Ministra de Agricultura, Pesca y Alimentación, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar su notificación, de acuerdo a lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992.

Madrid, 29 de julio de 2005.-El Director general, Ángel Luis Álvarez Fernández.

Sr. Director de la Oficina Española de Variedades Vegetales.

BANCO DE ESPAÑA

14718 *RESOLUCIÓN de 29 de agosto de 2005, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del Euro correspondientes al día 29 de agosto de 2005, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la Introducción del Euro.*

CAMBIOS

1 euro =	1,2289	dólares USA.
1 euro =	135,73	yenes japoneses.
1 euro =	0,5729	libras chipriotas.
1 euro =	29,617	coronas checas.
1 euro =	7,4607	coronas danesas.
1 euro =	15,6466	coronas estonas.
1 euro =	0,68160	libras esterlinas.
1 euro =	245,80	forints húngaros.
1 euro =	3,4528	litas lituanas.
1 euro =	0,6961	lats letones.
1 euro =	0,4293	liras maltesas.
1 euro =	4,0594	zlotys polacos.
1 euro =	9,3193	coronas suecas.
1 euro =	239,50	tolares eslovenos.
1 euro =	38,811	coronas eslovacas.
1 euro =	1,5453	francos suizos.
1 euro =	77,56	coronas islandesas.
1 euro =	7,8970	coronas noruegas.
1 euro =	1,9560	levs búlgaros.
1 euro =	7,3915	kunas croatas.
1 euro =	3,5175	nuevos leus rumanos.
1 euro =	34,9980	rublos rusos.
1 euro =	1,6690	nuevas liras turcas.
1 euro =	1,6292	dólares australianos.
1 euro =	1,4634	dólares canadienses.
1 euro =	9,9484	yuanes renminbi chinos.
1 euro =	9,5481	dólares de Hong-Kong.
1 euro =	13.129,57	rupias indonesias.
1 euro =	1.267,12	wons surcoreanos.
1 euro =	4,6323	ringgits malasios.
1 euro =	1,7669	dólares neozelandeses.
1 euro =	68,972	pesos filipinos.
1 euro =	2,0661	dólares de Singapur.
1 euro =	50,655	bahts tailandeses.
1 euro =	7,9426	rands sudafricanos.

Madrid, 29 de agosto de 2005.-El Director general, Francisco Javier Aríztegui Yáñez.

UNIVERSIDADES

14719 *RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2005, de la Universidad del País Vasco, por la que se procede a la modificación de la de 17 de junio de 2004, de determinación de las áreas de funcionamiento del Consejo de Dirección y de Delegación de competencias.*

Mediante Resolución del Rector de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea de 17 de junio de 2004, en virtud de lo dis-