



III CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AUTOPISTA DEL SOL CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S. A.

Capítulo I. Normas generales

Artículo 1. Objeto

El presente convenio colectivo de ámbito provincial tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Autopista del Sol Concesionaria Española, Sociedad Anónima, en adelante Autopista del Sol, y sus trabajadores de acuerdo con el artículo 2.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio afectará a los departamentos de maquinaria de peaje y cobradores de peaje, con exclusión del personal de Dirección, Administración, Jefatura y Encargados.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia desde el día 1 de enero de 2008 y finalizará el 31 de diciembre de 2011. Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su firma.

Artículo 4. Ámbito territorial

Este convenio colectivo regirá en todos los centros de trabajo de Autopista del Sol existentes en la actualidad y que puedan constituirse en el futuro en la provincia de Málaga, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 de este convenio.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, solo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en el cómputo anual superen las aquí pactadas. En otro caso, las mejoras resultantes del presente convenio absorberán las establecidas legalmente.

Artículo 6. Garantía personal





Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, en la medida en que superen las condiciones económicas recogidas en este.

Artículo 7. Unidad de convenio

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

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, este quedará sin efecto, debido reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 8. Comisión paritaria

Como órgano de interpretación y vigilancia se constituye una comisión, compuesta por cuatro miembros (dos miembros del comité de empresa en representación de los trabajadores y dos representantes de la empresa). Su composición se realizará a la firma del presente convenio.

La comisión se reunirá trimestralmente con carácter ordinario, y con carácter extraordinario cuando sea necesario y a petición de cualquiera de las partes.

Los componentes de la comisión serán convocados con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito, en el momento de la petición de la reunión, la relación de asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada serán discutidas solamente las propuestas formuladas.

Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. Los acuerdos de la comisión requerirán, para su validez, la mayoría simple. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, a los efectos de mediación y arbitraje que se establecen el artículo 9 del presente convenio.

En caso de cese, dimisión o cuando por cualquier causa algún representante de la empresa o de los trabajadores no pueda asistir a la comisión paritaria, se admitirá su sustitución por otro representante de la empresa o miembro del comité de empresa.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación del articulado.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia práctica del convenio.





- d) Velar por la mejora de productividad y por la reducción del absentismo laboral.
- e) Deliberar y determinar, con carácter consultivo, las sanciones derivadas del régimen disciplinario recogido en este convenio.

Artículo 9. Mediación y arbitraje

Ante la importancia que pueda tener la resolución pacífica de los conflictos colectivos laborales, las partes firmantes del presente convenio acuerda someterse a los órganos y a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 3 de abril de 1996, por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la

Comunidad Autónoma, sobre sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), como organismo mediador y conciliador.

Artículo 10. Prelación de normas

Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que las estipulaciones sean distintas a las normas que regulan las actividades específicas de la empresa que se estiman compensadas en el conjunto de las mejoras y condiciones del presente convenio, en cómputo anual y global.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación la legislación laboral vigente en cada momento y demás disposiciones de carácter general.

Condiciones de trabajo

Artículo 11. Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la dirección de la empresa.

La dirección de la empresa adecuará el funcionamiento de la misma de acuerdo con la actividad que haya que desarrollar y determinará el personal necesario en todas las especialidades, así como las categorías y grupos profesionales, observando lo que dispone el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de competencias del comité de empresa.

Artículo 12. Centros y zonas de trabajo

Autopista del Sol cuenta como centro de trabajo principal el situado en el P. K. 171,7 de San Pedro Alcántara (Málaga). No obstante, a efectos de peaje existen



tres zonas de trabajo diferenciadas que son el

Área de Peaje de Calahonda, el Área de Peaje de San Pedro y el Área de Peaje de Manilva. Para todo el personal de mantenimiento, toda la autopista se considera como una única zona de trabajo

Por razón de las peculiares características del servicio público que presta la empresa, dentro de la autopista (considerada como única zona de trabajo) el trabajador deberá desempeñar sus funciones en cualquier lugar que se le indique, en atención a las exigencias de todo orden que pueda representar el carácter de la actividad que desarrolla la empresa, sin que ello suponga alteración alguna en cualificación laboral. En consecuencia, cada empleado tiene la obligación de presentarse en las dependencias asignadas a la hora de iniciar el trabajo, independientemente de la distancia que pueda mediar desde su domicilio.

Se entenderá por dependencias asignadas, para el personal de peaje, la estación de peaje, troncal o lateral, de Calahonda, San Pedro o Manilva. Los calendarios se configurarán, asignando a los peajistas las áreas de peaje más próximas a su domicilio para, en la medida de lo posible, mejorar los calendarios actuales.

La apertura de nuevos centros de trabajo por ampliación de las actividades de Autopista del Sol, requerirá la comunicación al comité de empresa con el objeto de confeccionar calendarios adecuados a la nueva situación.

Artículo 13. Jornada laboral

La jornada de trabajo efectivo, en cómputo global y anual, durante el periodo de vigencia del presente convenio, es 1.784 horas.

La cobertura de servicio público que presta la empresa Autopista del Sol con funcionamiento ininterrumpido durante las veinticuatro horas de todos los días del año, hace indispensable establecer el régimen de trabajo a turnos rotativos, con absoluto respeto a la legislación laboral vigente en cuanto a descansos mínimos.

La empresa podrá, por razones de la prestación del servicio público a que está obligada, alterar el orden rotativo de los turnos, adelantar o atrasar los mismos, establecer la modalidad de jornada partida o suprimirla, previa consulta, con un mínimo de cinco días de antelación o de veinticuatro horas, en casos de urgencia, al comité de empresa que podrá emitir un informe previo y evitando, en todo caso, el encubrimiento de puestos de trabajo.

Los periodos de descanso compensarán los sábados, domingos y festivos del año, según las necesidades del servicio.

Por circunstancias excepcionales, el personal podrá interesar cambios de turnos y



días entre sí, solicitándolo con un mínimo de diez días de antelación, o, de cuarenta y ocho horas en casos de urgencia debidamente justificada, al departamento que corresponda. La solicitud será por escrito ajustándose al modelo que facilite la empresa en cada momento y en ella figurarán las firmas de los trabajadores implicados.

El cambio de turno requerirá la autorización expresa de la empresa, la cual se llevará siempre a efecto salvo en aquellos casos en que la petición solicitada desvirtúe la naturaleza del propio trabajo, conforme establece el segundo párrafo del presente artículo.

El número máximo de cambios de turno por trabajador y año será de quince.

La devolución del cambio aceptado deberá realizarse en el plazo de un mes desde el día de la sustitución.

No se podrá abandonar el puesto de trabajo al concluir la jornada laboral si no ha habido el correspondiente relevo ó sustitución, por lo que el trabajador continuará la jornada hasta un máximo de dos horas que serán debidamente compensadas con descanso del doble del tiempo excedido.

El tiempo de descanso, para el personal que realice el trabajo a turnos en régimen de jornada continuada, será de veinte minutos y se procurará que este sea fuera del enclave de su ubicación laboral siempre que el servicio quede cubierto. Este descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y se tomará, salvo casos excepcionales, entre la segunda y la quinta hora del turno. En caso de que por cualquier motivo no pueda disfrutarse del tiempo de descanso, el trabajador podrá reclamar su compensación económica que se calculará dividiendo el salario bruto anual, proporcionándose a los citados veinte minutos.

En orden a lo anteriormente expuesto, cada departamento de la empresa confeccionará antes del día treinta de noviembre de cada año, el calendario anual, global e individual, y la distribución de la jornada laboral de cada colectivo, recogiendo el horario que, durante el año de que se trate, realizará cada trabajador o grupo de trabajadores.

El resto de la plantilla, tales como corretornos y refuerzos en general, se adecuarán a las necesidades del servicio.

Artículo 14. Horarios

Personal De Peaje

Régimen De Horario Continuado

Lunes a domingos





- De seis a catorce horas.
- De catorce a veintidós horas.
- De veintidós a seis horas.

Este horario tiene carácter general, sin embargo se respetarán los horarios existentes a la firma de este convenio que incluyen turnos que oscilan en un máximo de dos horas sobre el dicho.

Régimen De Horario Partido

Lunes a domingos

- De diez treinta a catorce treinta horas.
- De dieciséis a veinte horas.

Personal De Mantenimiento De Maquinaria De Peaje, Comunicaciones Y Sistemas De Control

Régimen De Horario Continuado

Lunes a viernes

- De siete a quince horas.
- De catorce a veintidós horas.
- Sábados, domingos y festivos.
- De ocho a quince horas.
- De catorce a veintidós horas.

Régimen De Horario Partido

Lunes a domingos

- De ocho a trece horas y de catorce a diecisiete horas.

La empresa podrá, cuando lo considere necesario y con el personal adscrito en ese momento, implantar turnos nocturnos, previa consulta, con cinco días de antelación, al comité de empresa, el cual podrá emitir el oportuno informe.

Con carácter general y en todos los colectivos anteriores, el régimen horario establecido podrá sufrir variaciones atendiendo a las necesidades del tráfico, previa consulta, con cinco días de antelación, al comité de empresa, el cual podrá





emitir el oportuno informe. De igual manera y con las mismas condiciones, se podrá implantar el régimen de horario partido.

Artículo 15. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrá, de acuerdo con las características y condiciones de trabajo de cada colectivo, treinta días naturales de vacaciones por año retribuidas, no sustituibles por compensación económica.

El periodo vacacional se distribuirá en dos periodos de 15 días naturales, uno durante el primer semestre y, otro, durante el segundo semestre del año. No obstante, la representación de los trabajadores podrá presentar para su deliberación en la comisión paritaria otras propuestas para la división anual en dos periodos no semestrales.

El periodo vacacional se contará una vez terminado el ciclo de trabajo y el día de inicio y de final no podrán coincidir con día de descanso.

Cuando se trate de trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año natural, tendrán dentro de ese año, la parte proporcional calculada hasta el treinta y un o de diciembre, Por el contrario, cuando se trate de trabajadores que, por cualquier causa, cesen en su puesto antes de la finalización del año natural y habiendo disfrutado de más días de vacaciones que las correspondientes al periodo trabajado, en su liquidación se les descontará

la cuantía económica correspondiente a los días que, en exceso, hubiesen disfrutado.

La empresa fijará anualmente los periodos de vacaciones de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, en el transcurso del mes de noviembre de cada año.

Artículo 16. Categorías profesionales

La empresa en virtud de sus exclusivas facultades organizativas y de dirección, encuadrará al personal en las categorías profesionales que figuran relacionadas en el presente convenio.

La empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, redefinirá en caso de necesidad las referidas categorías y las funciones a desempeñar por cada una.

Artículo 17. Definición del puesto de trabajo del personal cobrador de peaje



Cobrador De Peaje De Primera

Realizará habitualmente todas las funciones propias del cobrador de peaje de segunda y sustituirá, en caso de ausencia y sólo cuando sea necesario, a los encargados de estación en todas aquellas situaciones de carácter general que incidan sobre el funcionamiento de los accesos y barreras de peaje de la zona, zonas o centros de trabajo que se le asignen.

Con carácter primordial, se citan las siguientes:

- Distribución del tráfico y del personal según incidencias.
- Resolver los problemas relativos a los cambios de moneda en las estaciones a él asignadas, bien con los fondos que le han sido facilitados a tal efecto, o bien recurriendo a su superior inmediato en caso de agotarse aquellos.
- En caso de emergencia, organización del tráfico en cuando a apertura o cierre de vías y señalización correspondiente.
- Consultar al personal superior en casos anormales o no previsibles. Asimismo, el cobrador de peaje de primera puede ser destinado a una función denominada correo, comprensiva de la recogida, transporte y reparte de documentación y cambio entre estaciones de peaje y áreas de mantenimiento y otros centros de la concesionaria o entidades que se le indiquen. Tal función se desarrollará con medios facilitados por la empresa o, en su defecto, con la correspondiente compensación económica.

Cobrador De Peaje De Segunda

Es el empleado dedicado a la recaudación, custodia y recuento del importe del peaje, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido.

Para efectuar dicha misión deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere a situaciones documentales, como al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria adecuada a tal fin, incluyendo los dispositivos que contienen las vías y las operaciones que deban efectuarse, siendo su inmediato superior el encargado de estación o cobrador de peaje de primera que le sustituya.

El cobrador de peaje de segunda actuará, bien en estaciones en que se requiera el trabajo de un solo cobrador, o en aquellas en que sea preciso el trabajo de varios, prestando sus servicios en estaciones con cualquier sistema de peaje, en la entrada o salida de vehículos o ambas a la vez, con procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesario para que los elementos contenidos, tanto en las





vías como en la estación, presten su función correctamente.

A título orientativo, y por ser las más usuales se citan:

- Encendido y apagado del alumbrado de la estación y sus anexos.
- Cambio de papel en las vías automáticas.
- Entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas.
- Cambio de los dispositivos de tráfico cuando sea requerido a ello para el buen funcionamiento de la estación o de la circulación en la autopista.
- Estará obligado a comunicar a su superior, con la mayor brevedad posible, cualquier anomalía detectada en la maquinaria de peaje o incidencia de tráfico, así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción, según normas establecidas.

Además, forma parte de su función el trato adecuado con el usuario de la autopista, al que deberá presentarse con la máxima pulcritud, aseo y corrección, dando las informaciones que sean requeridas y que se refieran a las necesidades que sobre la circulación por la autopista pueda tener el usuario, así como atender las reclamaciones que puedan presentársele, ya sea resolviéndolas verbalmente o bien facilitándose el libro de reclamaciones, según el procedimiento establecido.

Aún cuando la función principal queda definida, el empleado se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse a la función de agente de autoridad, ordenación del tráfico, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc. Todo ello de conformidad con el Reglamento de Servicio de la Autopista.

Cobrador De Peaje De Tercera

Es el empleado dedicado a la recaudación, custodia y recuento del importe de peaje, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido. Realizará habitualmente todas las funciones propias del cobrador de peaje de segunda, excepto las siguientes:

- Cambio de dispositivos de tráfico.
- Cambio de papel y atención al usuario en las vías automáticas.
- Función de correo.
- No actuará en estaciones en que se requiera el trabajo de un solo cobrador.



Cobrador De Nueva Incorporación

Este cobrador desempeñará las funciones propias del cobrador de peaje de segunda y transcurridos tres meses desde su ingreso en la empresa, se integrará en esta categoría

La retribución de este cobrador, durante los citados tres meses, será la misma señalada para el oficial de mantenimiento de pista de nueva incorporación.

Artículo 18. Definición del puesto de trabajo del personal de mantenimiento de maquinaria de peaje, comunicaciones y sistemas de control

Oficial De 1.º De Mantenimiento De Maquinaria, Comunicaciones Y Sistemas De Control: Es el trabajador que, con dominio de un oficio y experiencia acreditada, aporta su esfuerzo, conocimiento, atención y habilidad en las labores inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus sistemas de peaje, comunicaciones y sistemas de control.

Entre sus principales cometidos se destacan:

- Reparación y conservación de la maquinaria electrónica utilizada en la autopista, fundamentalmente la maquinaria de peaje y el sistema de comunicaciones y de control.
- Para efectuar dicha misión deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria a tal fin, como a los dispositivos que contienen las vías de peaje, siendo su inmediato superior el encargado de mantenimiento de maquinaria.
- Está obligado a comunicar, a la mayor brevedad posible, cualquier anomalía detectada en la maquinaria así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción según normas establecidas.
- Aún cuando la función principal queda definida, ello no implica en repetidos intervalos y dentro de la jornada diaria una saturación del tiempo de servicio, por lo que sin menoscabo de las labores propias de las labores propias del encargado de mantenimiento de maquinaria de peaje, el empleado se responsabiliza y acepta la realización de otras necesidades, relacionadas con su puesto de trabajo y con su especialización como operario y que puedan referirse a la puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con el Servicio de Mantenimiento, etc., todo ello de conformidad con el Reglamento de Servicio de la Autopista.

Oficial De Nueva Incorporación: Este oficial desempeñará las funciones del oficial de primera, y transcurrido un año desde su ingreso en la empresa se



integrará en esta categoría.

Artículo 19. Titulaciones académicas

Con carácter general, la posesión de título universitario o académico no dará derecho a la inclusión en categoría alguna, de no ir acompañada de reconocimiento expreso y por escrito por parte de la empresa.

No podrá alegarse titulación a efectos de categoría profesional de no constar por escrito.

No obstante, la aportación por el trabajador de títulos de formación profesional inherentes a las funciones a realizar, que puedan dar lugar a un mayor grado de profesionalidad o conocimiento, siempre que tal especialidad sea requerida y necesitada por la empresa, podrá llevar aparejado un reconocimiento por esta de una mayor categoría profesional.

Artículo 20. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

El trabajador que, con aprobación expresa de la empresa, realice funciones de categoría superior a la que le corresponde a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo igual o superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencia especial y otras causas análogas que impliquen una eventualidad en lo temporal.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones distintas a las habituales de su puesto e, incluso, cambiarle temporalmente de puesto de trabajo.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en las que mantendrá la retribución de origen. Si el cambio se produjera a petición del trabajador, su salario se acomodará al del nuevo puesto de trabajo al que accede.

Capítulo III. Régimen económico

Artículo. 21. Normas generales





Las retribuciones de trabajo se acomodarán en todo tiempo a las disposiciones legales que en cada momento rijan en esta materia.

El trabajador recibirá sus emolumentos de forma fija y periódica, concretamente en doce nóminas ordinarias adaptadas a los doce meses del año y dos extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

El personal que cause alta o baja a lo largo del año, percibirá la parte proporcional a semestre correspondiente.

Todas las nóminas tanto ordinarias como extraordinarias, incluirán los pluses recogidos en los anexos.

Anticipos del salario. Durante la segunda quincena de cada mes, los trabajadores podrán solicitar u anticipo del salario que no se superen sesenta por ciento del mismo.

Las retribuciones establecidas en del presente convenio quedan estructuradas de la siguiente forma:

Salario Base. Cada categoría profesional tiene asignado un salario base que es el determinado en las tablas anexas para el año 2008. Cualquier complemento salarial que deba calcularse sobre el salario base, se calculará exclusivamente sobre la cantidad que por dicho concepto figura en los anexos, sin que quepa añadir o sumar ningún otro plus o complemento.

Plus Convenio. Este plus tiene consideración de un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo para diferentes categorías profesionales contempladas en este convenio, y tendrán los valores que se indican en los anexos. Este complemento no afecta al cálculo para el complemento de los demás pluses.

Plus Presencia. Se abonará una cantidad por turno o día de trabajo efectivo en razón de la asistencia al trabajo. Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Los importes correspondientes a este concepto figuran en los anexos.

Plus Distancia Y Transporte. Es un complemento extrasalarial que tiene como objeto compensar los gastos que puedan ocasionar al trabajador sus desplazamientos para acceder, en cada turno o día de trabajo efectivo, al puesto donde debe desempeñar su labor. Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Su importe se indica en los anexos.

Plus Nocturnidad. El personal que realice su trabajo entre las 22,00 y las 6,00, percibirá en concepto de plus nocturnidad una cantidad equivalente al 25% de su salario base bruto año dividido entre 1874 por cada hora efectivamente trabajada





en ese tramo horario.

Plus Quebranto De Moneda. Los cobradores de peaje percibirán una gratificación de quebranto de moneda. El concepto de este plus cubre el riesgo de las diferencias dinerarias que se manifiesten en las liquidaciones de los cobradores en cada día efectivo de trabajo. Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Su cuantía se fija en los anexos.

Plus Relevo Y Liquidación. Este plus compensará los trabajos necesarios para la confección correcta de los documentos pertinentes para efectuar las liquidaciones de los cobradores de peaje, las anotaciones que dejen constancia de las incidencias habidas en el turno de servicio y cuanto sea preciso para depositar las recaudaciones en efectivo, sin perjuicio de cuantas operaciones sean conveniente para una perfecta toma y/o entrega del servicio, dejando en perfecto estado de orden la cabina. Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Su cuantía se fija en los anexos.

Plus Penosidad. Dicho plus compensará las posibles incomodidades a que está sometido el personal de mantenimiento de pista y de maquinaria, ya que la mayoría de trabajos los realizan a la intemperie y a pie de la autopista, con la consiguiente penosidad que ello conlleva al trabajador. Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Su importe se fija en los anexos.

Plus De Especialidad. Es un plus que compensa a los oficiales de pista y maquinaria por su especialidad en el trabajo que desarrollan.

Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Su cuantía se fija en los anexos.

Plus Festivo: durante la vigencia de este convenio, los trabajadores que realicen su trabajo, en festivo (no domingo) percibirán la cantidad de 15,00 euros por cada festivo trabajado.

Los trabajadores que presten servicios en el turno de noche de noche (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas) de los días 24 y 31 de diciembre percibirán una gratificación de 60:00 euros.

Horas Extraordinarias. Se distinguen las horas estructurales y las no estructurales. Las horas no estructurales son las debidas a causa de fuerza mayor y en los demás casos en que fuere necesario para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como para atender situaciones excepcionales de tráfico, y serán de obligada realización por los trabajadores, siendo fijadas por la dirección de la empresa. Las horas estructurales obedecerán, fundamentalmente, a periodos de aumento de tráfico u otras causas análogas y



serán de realización voluntaria para los trabajadores.

En caso de que las horas extraordinarias se realizarán como continuidad de la jornada laboral, cada hora extraordinaria realizada será compensada con hora y media de descanso, o en la misma proporción en remuneración económica, que se disfrutará a solicitud del trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes.

En caso de que las horas extraordinarias se realizaran en el periodo de descanso del trabajador, cada hora extraordinaria realizada será compensada con dos horas de descanso, que se disfrutarán, a solicitud del trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes.

Antigüedad. La antigüedad se establece, para todas las categorías y grupos profesionales, en una cantidad global unitaria de 40,12 euros mensuales por trienio, con un máximo de cinco trienios. La antigüedad se abonará en todas las pagas, tanto ordinarias como extraordinarias. La cantidad correspondiente a la antigüedad será objeto de actualización según la cláusula de revisión salarial recogida en el siguiente artículo.

Artículo 22. Tablas salariales y cláusula de garantía salarial

Subida Salarial

AÑO 2008: 4,20 % sobre todos los conceptos económicos de la tablas salarial anexa aplicados sobre los salarios definitivos del año 2007 (sin revisión salarial).

AÑO 2009: IPC real + 0,5 puntos sobre todos los conceptos económicos de la tabla salarial anexa correspondiente al año 2008.

AÑO 2010: IPC real+1 punto sobre todos los conceptos económicos de la tabla salarial anexa correspondiente al año 2009.

AÑO 2011: IPC real+1,5 puntos sobre todos los conceptos económicos de la tabla salarial anexa correspondiente al año 2010.

CLÁUSULA DE GARANTÍA (Años 2009, 2010 Y 2011).

Para la actualización de las tablas se reunirá, en el mes de enero de cada uno de los años, con excepción del año 2008, y una vez conocido el IPC real y definitivo del año anterior, la Comisión Paritaria del Convenio con objeto de llevar a cabo la revisión salarial.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), real y definitivo para el año correspondiente, fuera superior al previsto por el Gobierno para ese año, se precederá a la revisión de los conceptos retributivos en esa cuantía.

Capítulo IV. Apartado social



Artículo 23. Formación profesional

La empresa promoverá los cursillos que considere oportunos para el mejor desempeño de las labores del trabajador en un determinado puesto de trabajo. El trabajador deberá cursar los estudios que la empresa le proponga para una mejora en el rendimiento de las funciones que desempeña o este destinado a desempeñar. En este supuesto el tiempo invertido por el trabajador para la asistencia de los cursos será de cuenta de la empresa.

Los trabajadores, por propia iniciativa, podrán promover su asistencia a cursos relacionados con su cometido dentro de la empresa, para mejorar sus conocimientos tanto teóricos como prácticos. En caso de aprobación por parte de la empresa, está correrá con todos los gastos ocasionados por el curso. Será por cuenta del trabajador el tiempo necesario para la asistencia a dichos cursos o exámenes que fueran necesarios.

En ambos casos, una vez obtenidos dichos conocimientos, si el trabajador decidiera causar baja en la empresa dentro del año siguiente a acabar dicha preparación, deberá abonar el coste satisfecho por esta para dicha formación.

Artículo 24. Seguro de vida y accidentes

Independientemente de la afiliación a Seguridad social y seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la empresa se compromete a asegurar a su personal con un seguro de vida y accidentes, a cargo exclusivo de la empresa.

El capital asegurado para las contingencias de fallecimiento por enfermedad común o accidente será de 18.000.

El capital asegurado para la contingencia de fallecimiento debido a accidente laboral o enfermedad profesional será de 18.000,00 euros.

El capital asegurado para la contingencia de invalidez permanente absoluta debida a accidente laboral o enfermedad profesional será de 30.000.

En caso de indemnización, los capitales no serán acumulables.

Los riesgos y capitales indicados entrarán en vigor a partir de la aceptación de los mismos por la compañía aseguradora.

En el supuesto de que se tuviera que hacer ingreso a cuenta del IRPF por las primas de estos seguros, dichos ingresos a cuenta se deducirán a los interesados en el correspondiente recibo de salarios.

Artículo 25. Provisión de vacantes o creación de nuevos puestos

La provisión de vacantes que sean necesarias y la cobertura de nuevos puestos



de trabajo serán de libre designación por la empresa, si bien se realizará previa consulta al Comité de empresa, que podrá emitir un informe al respecto. No obstante, la empresa cubrirá, con carácter preferente, dichas vacantes o puestos con el personal existente, para lo cual tendrá en cuenta la acreditada capacidad para el puesto a cubrir, su experiencia, formación y antigüedad. A esos efectos, producida una vacante, la comisión paritaria emitirán un informe sobre los trabajadores que consideren más idóneos para la vacante o vacantes a cubrir, atendiendo en todo caso, a las necesidades que requiera el puesto de trabajo a ocupar.

Artículo 26. Tarjeta de paso

A todos los trabajadores incluidos en el presente convenio se les proveerá de una tarjeta de paso que les identificará como personal de la Autopista del Sol y que tendrá las siguientes características:

1. Será personal e intransferible.
2. Para el acceso o salida de la autopista se entregará al cobrador de peaje, pudiendo este exigir el documento nacional de identidad para comprobar la identidad del portador.
3. La tarjeta únicamente podrá ser usada para el acceso al puesto de trabajo y salida del mismo.
4. En caso de pérdida o extravío el trabajador debe comunicarlo inmediatamente a la empresa. En caso de olvido de tarjeta, el trabajador deberá abonar el importe del peaje.
5. El uso de la tarjeta de paso por persona distinta al titular, será considerado falta muy grave y dará derecho, además, a la retirada de la tarjeta.
6. En el supuesto de extinción de la relación laboral, el trabajador deberá entregar la tarjeta al tiempo de firmar la liquidación y el finiquito.

La empresa se reserva el derecho de retirar dichas tarjetas, sustituyéndolas con el pago en metálico correspondiente al peaje para acceso al puesto de trabajo y salida del mismo.

Artículo 27. Ayuda de comida

Al personal incluido en el presente convenio adscrito al régimen de jornada partida o cuya jornada se prolongue una hora más de lo habitual de tal manera que no pueda acudir a su domicilio a comer, se le facilitará una ayuda de comida por día de trabajo, mediante vale de comida utilizable en los restaurantes concertados por la empresa.



Artículo 28. Licencias y permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación a la empresa, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entiende por desplazamiento cuando sea preciso desplazarse fuera de la provincia de Málaga.
- c) Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entiende por desplazamiento cuando sea preciso viajar fuera de la provincia de Málaga.
- d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- e) Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la empresa.

- f) Por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- g) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Podrán, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada



en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por maternidad y/o paternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, En el supuesto que la trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

h) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo 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. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

i) Cualquier trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral completa con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta reducción tendrá una duración máxima de 8 meses y no podrá comprender los meses que median desde junio a septiembre (ambos incluidos). Transcurrido el periodo de reducción de jornada solicitado, el trabajador volverá a su jornada anterior existente antes de la reducción solicitada, y no podrá solicitar una nueva reducción de jornada según este apartado hasta transcurridos 4 años desde la finalización del periodo de reducción solicitado anteriormente.

El horario de jornada reducida se fijará de común acuerdo con la empresa; de no haber acuerdo no será posible la reducción de jornada solicitada.

En todo caso el personal que disfrute de este tipo de reducción de jornada al



mismo tiempo no podrá superar el 5% del total de la plantilla del colectivo correspondiente. Quedan excluidos de este tipo de porcentaje los trabajadores que tengan reducción de jornada por alguno de los supuestos legalmente regulados. Por lo tanto la solicitud que suponga un exceso del porcentaje citado será denegada.

j) Dos días al año de permiso no retribuido. Este permiso no podrá ser disfrutado por más de dos trabajadores del colectivo de peaje simultáneamente; ni podrá ser disfrutado por más de un trabajador simultáneamente, en el resto de los colectivos. La solicitud de este permiso deberá hacerse por escrito dirigido a la empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha prevista del disfrute; solicitud que deberá ser expresamente aprobada por la empresa.

Artículo 29. Excedencias y suspensiones

Excedencias

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas.

La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo, con las limitaciones que se incluyen más adelante y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 30 días.

A) La Excedencia Forzosa, Previa Comunicación Fehaciente A La Empresa, Se Concederá En Los Supuestos Sigüientes

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.
- d) Por un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.





e) Por un periodo de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario

B) La Excedencia Voluntaria Se Solicita Con La Máxima Antelación Posible A La Empresa Y Podrán Hacerlo Aquellos Trabajadores Con Vinculación A La Empresa De Más De Un Año

La excedencia voluntaria podrá concederse por la empresa por un periodo mínimo de cuatro meses interrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

Durante el primer año el trabajador en excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el trabajador conservará el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

Suspensiones

A) Suspensión Del Contrato De Trabajo Por Maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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



desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

B) Suspensión Del Contrato De Trabajo Por Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el

artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

El trabajador deberá comunicar el ejercicio de este derecho al empresario, con una antelación mínima de quince días a contar desde la fecha prevista de parto.

Artículo 30. Prestación complementaria de la Seguridad Social

Al personal en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa le abonará durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento de las prestaciones de la Seguridad social, de tal forma que entre ambos perciba el 100 por 100 de su prestación salarial.

Al personal en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa abonará durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento a las prestaciones de Seguridad Social, de tal forma que entre ambos se perciban los siguientes porcentajes de su prestación salarial:

a) Del día primero al cuarto, ambos inclusive: 75 por ciento.

b) Del quinto al vigésimo, ambos inclusive: 85 por ciento. En este caso, además, la empresa complementará la percepción del apartado a) hasta el citado 85 por



100, es decir, un 10 por ciento más para los días del primero al cuarto.

c) Del día vigésimo primero en adelante: 100 por 100. En este caso, además, la empresa complementará la percepción de los dos apartados anteriores hasta el citado 100 por 100.

Para tener derecho a la percepción del citado complemento, el trabajador deberá cumplir los requisitos siguientes:

1. Comunicar a la empresa, desde el momento que tenga conocimiento de su situación y, siempre, con al menos dos horas de antelación al comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente (este aviso podrá ser telefónico), y presentar a la misma el parte oficial de baja dentro de las veinticuatro horas siguientes.
2. Del mismo modo debe hacer llegar a la empresa los partes de confirmación y el alta tan pronto se obtengan.
3. Durante el tiempo de IT el trabajador deberá notificar cualquier cambio de residencia que realice.

El incumplimiento de alguno de los requisitos referidos será suficiente para dejar de percibir este complemento.

Para los casos de enfermedad y accidente, la empresa se reserva la facultad de poder exigir a los trabajadores afectados que se sometan al reconocimiento del facultativo que determine la dirección. El diagnóstico de este facultativo respecto de la continuación o no de la baja será determinante en orden al abono del complemento contemplado, siempre que así se ratifique por la Inspección médica. Si de estos informes resultara la intención de crear o prolongar la situación de baja, la dirección de la empresa podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

Capítulo V. Representación de los trabajadores

Artículo 31. Comité de empresa

El comité de empresa es el órgano colegiado de representación formado por los representantes de los trabajadores cuya función será atender cuantas cuestiones estén relacionadas con los intereses específicos de los trabajadores.

Las garantías sindicales para los representantes de los trabajadores serán aquellas que están reguladas por disposiciones actualmente vigentes: Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación y desarrollo.





En todas las cuestiones que se susciten relacionadas con el presente convenio, el comité de empresa las elevará a la comisión paritaria para su estudio, deliberación y adopción de medidas oportunas.

La empresa pone a disposición exclusiva del comité de empresa de sala de reuniones.

Artículo 32. Crédito de horas

A partir del 1 de enero de 2009, el crédito horario será de 20 horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité de empresa. Este crédito hasta el máximo establecido podrá ser acumulado en alguno de los miembros del comité de empresa, previa comunicación a la empresa.

La comunicación a la empresa del uso del crédito horario deberá hacerse con la antelación mínima de 24 horas.

Artículo 33. Asambleas

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asamblea, en locales de la misma y fuera de las horas de trabajo, debiendo solicitarse con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, mediante escrito dirigido a la Dirección en el que se indiquen el orden del día de los asuntos a tratar y los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla que pretendan asistir.

No se permitirá la entrada de las personas no pertenecientes a la plantilla cuyo nombre no figure en la comunicación a que se refiere el párrafo anterior, salvo con previa autorización de la empresa.

El comité de empresa presidirá la asamblea y se responsabilizará del desarrollo normal de la misma, del respeto del orden del día comunicado y de que no asistan personas ajenas que no hayan sido previamente notificadas a la empresa.

Artículo 34. Conflictos colectivos

Dada la especial naturaleza de los servicios prestados por la empresa, sin perjuicio de la obligada vinculación a las prescripciones establecidas con carácter general en la legislación vigente, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

Con anterioridad a la declaración de huelga derivada de cualquier incumplimiento de este convenio, será preceptiva una reunión de la comisión paritaria, se deberá negociar las fórmulas más adecuadas para la solución del conflicto planteado. Su convocatoria se llevará a efecto a petición de cualquiera de las partes.

Del mismo modo, antes de la declaración de huelga las partes acuerdan que, para la solución del conflicto, se someterán a la mediación estándose a lo dispuesto en



el artículo 9 de este convenio.

El acuerdo de declaración de huelga se adoptará por asamblea convocada al efecto y deberá ser comunicado por escrito a la empresa y a la autoridad laboral, al menos, con diez días de antelación, indicando los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas por resolver las diferencias, la fecha de comienzo de la huelga y la composición del comité de huelga.

Se reconoce el derecho a los trabajadores huelguistas a efectuar publicidad de la huelga de forma pacífica, teniendo siempre como límite el respeto a la libertad de trabajo de quienes no deseen unirse y que la huelga se desarrolle sin coacción alguna.

Dada la obligación legal del funcionamiento ininterrumpido en la explotación de la autopista de peaje y para evitar los perjuicios que puedan padecer los usuarios, el comité de huelga deberá garantizar, en todo momento, el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad que establezca la autoridad gubernativa.

El pacto que ponga fin al conflicto tendrá la misma fuerza vinculante que lo acordado en el convenio colectivo.

Toda huelga que se produzca contraviniendo alguna de las prescripciones anteriormente señaladas será considerada ilegal.

Capítulo VI. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 35. Comité de Seguridad y Salud

Se constituye el comité de seguridad y salud con una representación paritaria que asume las competencias legales y funciones establecidas en el Ley 31/1995, de prevención de riesgos Laborales.

El comité de seguridad y salud tiene las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

3. En el ejercicio de sus competencias los miembros del comité estará facultados



para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas que estimen oportunas.
- b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos a la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

A fin de dar cumplimiento a lo anteriormente dispuesto, el comité se reunirá con carácter ordinario de forma trimestral y, con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes. A tal efecto se efectuarán dichas convocatorias extraordinarias 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. Las actas del comité de seguridad y salud se harán llegar al comité de empresa y a la dirección de la empresa, proponiéndole a esta la aplicación de los acuerdos adoptados. A las reuniones del comité, podrán asistir, con voz pero sin voto, los técnicos de prevención contratados por la empresa.

Artículo 36. Formación en materia de seguridad

El cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales se encomendará por la dirección de la empresa a la mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que esté asociada.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera de sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios de los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en la misma. La formación se





podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá, en ningún caso, sobre los trabajadores.

Artículo 37. Obligaciones de los trabajadores

Además de las obligaciones legales y reglamentarias, los trabajadores en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo, estarán especialmente obligados a:

1. Cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras.
2. Seguir las enseñanzas que la empresa facilite y aprovechar estas poniéndolas en práctica.
3. Cuidar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
4. Usar adecuadamente los equipos de trabajo.
5. Utilizar correctamente los medios de seguridad y equipos de protección.
6. Cuidar los dispositivos de protección de manera que en todo momento puedan cumplir su función.
7. Comunicar los riesgos que aprecie, aunque no sean graves o inminentes.
8. Colaborar con la autoridad competente en cuanto a las medidas destinadas a preservar la seguridad y salud en el trabajo.
9. Someterse a la vigilancia de la salud en los términos especificados en el artículo siguiente.

Artículo 38. Vigilancia de la salud

1. La empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajador.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su conocimiento. De ese carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo, sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las



menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere en el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el comité de seguridad y salud y el empresario serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que se pueda desarrollar correctamente sus funciones.

5. La empresa establecerá a su cargo los medios adecuados para que sus trabajadores sean reconocidos médicamente al menos una vez al año, y en sus centros de trabajo o locales de la Mutua de Accidentes de Trabajo. Los reconocimientos necesarios para la vigilancia y control de los trabajadores siempre que se efectúe como medida de vigilancia y control de la salud, y no a petición del trabajador, serán gratuitos y contarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 39. Documentación

La empresa deberá poner a disposición del comité de seguridad y salud la siguiente documentación:

- a) Evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo y planificación de la acción preventiva.
- b) Medidas de protección y de prevención a adaptarse y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- c) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones



obtenidas de los mismos.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Artículo 40. Protección de la maternidad

1. La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de las trabajadoras afectadas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico de la Mutua de Accidentes de Trabajo con el informe médico facultativo del Régimen General de la Seguridad Social que asista a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con el Comité de Seguridad y Salud, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Dichas medidas de movilidad y funcionalidad tendrán efecto hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que aún aplicando las reglas señaladas no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su estado de origen.

3. Lo dispuesto con anterioridad será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se acredite en los términos antes señalados.

Artículo 41. Prendas de trabajo

Son prendas de trabajo aquellas que el trabajador debe emplear, bien para una correcta presentación ante los usuarios de la autopista, bien para la correcta realización de los cometidos propios de su labor en todas o en algunas circunstancias.

El uso de la prenda de trabajo estará limitado exclusivamente al ámbito de las dependencias de la empresa, siendo de utilización de obligado cumplimiento así como el uso de las últimas facilitadas. Su uso fuera de ella se considerará como falta, susceptible de sanción, excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo. La ropa o equipo específico de cada puesto de trabajo será fijado por la empresa. La reposición de prendas de trabajo requerirá un efectivo deterioro a juicio de la empresa y la entrega previa a la sustitución.

Su limpieza y conservación en buenas condiciones de uso será por cuenta del trabajador.

Los trabajadores que cesen en la empresa entregarán las piezas o equipo que se les facilitó en la última entrega.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 42. Faltas

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y de la empresa.

A) Definición Y Clasificación De Las Faltas

Son faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y en especial las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en razón de importancia o trascendencia, en leve, grave o muy grave.

B) Circunstancias Modificativas De La Responsabilidad

Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren. Se juzgarán con mayor rigor las faltas cometidas por personal de confianza reconocida o cuya función específica fuese la de vigilancia, supervisión, control, etc.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación de estas los siguientes: La reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia, la malicia, la imprudencia, el escándalo, así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse, todos ellos como agravantes, o la ausencia o menor apreciación de estas circunstancias como atenuantes.



A los efectos de determinación de la responsabilidad se considerará que existe reiteración cuando el trabajador hubiese ya sido sancionado anteriormente por otra falta de igual o mayor gravedad, o por dos de gravedad inferior, aunque de distinta índole. Se estimará que existe reincidencia cuando, al cometer una falta, el trabajador hubiese sido sancionado anteriormente por otra u otras faltas de la misma índole y de gravedad igual o diversa.

C) Garantías Procesales

Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de falta leve, grave o muy grave, incluido el despido, no se requerirá más requisito formal que la comunicación de la empresa por escrito al trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos. No obstante, en su caso de faltas graves o muy graves o aquellas que puedan suponer una sanción de suspensión de empleo y sueldo, la comisión paritaria deliberará sobre el supuesto concreto y propondrá a la dirección de la empresa la sanción a imponer al trabajador, actuando como comisión disciplinaria.

D) Faltas Leves

Se considerarán faltas leves, según las circunstancias que concurran en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la empresa las siguientes:

1. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
2. Faltar al trabajo un día sin justificar dentro de un periodo de un mes.
3. Falta de aseo, higiene y limpieza personal o deterioro negligente de las prendas de trabajo que facilite la empresa.
4. Permanencia en los locales y lugares de trabajo sin la debida autorización fuera de su jornada de trabajo.
5. Ocultar deliberadamente a la empresa los cambios de domicilio o teléfono de tal manera que no sea posible establecer contacto con el trabajador.
6. Pequeños descuidos en la conservación o en el tratamiento de herramientas, máquinas, materiales, locales y documentos de la empresa.
7. Las faltas leves de consideración hacia los compañeros de trabajo.
8. Ineficacia o negligencia leve en el cumplimiento de los deberes, funciones o misiones encomendadas y, en particular, el incurrir en más de cinco diferencias de recaudación reclamables en un periodo de un mes.
9. La no comunicación con la antelación debida de las faltas al trabajo o retraso



en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

10. Falta de atención y diligencia con los usuarios.

11. No avisar a quien corresponda de cualquier accidente o anomalía, por leve que sea, ocurrido en los centros de trabajo o en la propia autopista, que si implicare perjuicio notorio para la empresa o el público, podrá ser considerado como falta grave o muy grave.

12. No presentar o no aviar con la antelación prevista el parte oficial de baja por ILT, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

13. No acudir al puesto de trabajo o desempeñar este sin el equipo, herramientas o demás instrumentos suministrados por la empresa necesarios para el adecuado desarrollo del mismo.

E) Faltas Graves

Serán consideradas como faltas graves:

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad sin justificación en el plazo de un mes.

2. Faltar al trabajo dos días sin justificar dentro de un periodo de un mes.

3. Discusiones que perjudiquen la buena marcha de los servicios o repercutan en la imagen de la empresa siempre que exista responsabilidad del trabajador.

4. No avisar al superior inmediato de los defectos y anomalías o averías del material, vehículos o maquinaria o de la necesidad de estos para proseguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia se considerará como falta muy grave.

5. Permitir despilfarros evitables de material y suministros.

6. No usar los elementos de seguridad requeridos.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada. Sin ocasionare perjuicio a la empresa, a sus compañeros, al público o fuera causa de riesgo de accidente podrá ser considerado como falta muy grave.

8. La de menoscabar la consideración y respeto debido a sus compañeros o al público o amenazarlos, siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas. En el supuesto de que llegue a implicar malos tratos de obra a los inferiores, o abuso de autoridad manifiesta, será considerada como falta muy grave.





9. Entregarse o inducir a los compañeros a participar en juegos de azar u otros durante la jornada o fuera de esta en los locales de la empresa que supongan apuestas de dinero o resulte visible y notorio para el público.
10. Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
11. Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no fuesen encomendadas por la empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de esta, sin que medie autorización.
12. La imprudencia en acto de servicio, que si implicara riesgo grave para él o sus compañeros o peligro de accidente o avería en las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
13. La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento normal del trabajo. De ser continuada podrá ser falta muy grave después de haber sido apercibido por la empresa.
14. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla sus deberes, siempre que no se produzca alteración alguna de orden o no se consigan tales objetivos, ya que en este caso sería falta muy grave.
15. La acumulación o reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, de cualquier naturaleza, que hubiesen sido sancionadas en el periodo de un año.
16. Las discusiones sobre asuntos de cualquier índole que produjeran notorio escándalo y repercutan gravemente en la buena marcha de los servicios.
17. Simular la presencia de otro trabajador firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.
18. La desobediencia de las órdenes y acuerdos de los superiores en materia de trabajo o seguridad.
19. La simulación de enfermedad o accidente.
20. El quebranto o violación de secretos o de cuestiones de reserva obligada.
21. Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen discriminación del resto de los subordinados, postergación de éstos o que supongan persecuciones.
22. Alejarse del puesto donde se presta servicio en el periodo de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue quien deba efectuar la correspondiente sustitución.
23. Tolerar a los subordinados que trabajen infringiendo las normas de seguridad.



24. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o afecte a la seguridad de sus compañeros o del público.
25. Incumplir cualquiera de las normas referentes a prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo.
26. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones de cargo, o divulgación no autorizada de datos reales o supuestos de la empresa que se conozcan por la intervención del trabajador en procesos de trabajos en donde se tenga acceso a los mismos.
27. Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, vehículos, maquinaria, material o documentación de la empresa, o utilización de medios de la empresa para fines ajenos a la misma, sin la autorización debida.
28. La negativa a realizar actos o tara distintos de los normales del puesto de trabajo cuando lo impongan necesidades perentorias o imprevisibles.
29. Prolongar malintencionadamente el periodo de curación de la lesiones sufridas en accidente de trabajo, prolongar la baja por enfermedad, o no cumplir las prescripciones médicas establecidas afectando a la prestación o regularidad del trabajo.
30. La indisciplina o desobediencia de las órdenes emanadas de los superiores o de la dirección de la empresa, si implicare quebrando manifiesto de la disciplina o de ellas se derivaran perjuicios notorios para la empresa.
31. No acudir o negarse sin causa justificada a hacer horas extraordinarias en situaciones de fuerza mayor.

F) Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un mes.
2. Faltar al trabajo tres o más días sin causa justificada dentro de un periodo de un mes.
3. El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la empresa, por acción u omisión culpable estando de servicio.
4. Permitir o no comunicar sin causa que lo justifique la comisión de fraude o robo.
5. Las faltas de fidelidad en cuanto a los secretos relativos al gestión de la





empresa.

6. Falsear con manifiesta mala intención los documentos de la empresa, así como los datos de seguimiento y control.

7. La suplantación de personalidad que produzca daños morales o materiales muy graves a la empresa, a los compañeros o al público.

8. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona que se encuentre por cualquier causa dentro de las dependencias de la misma.

9. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones edificios, enseres y documentación de la empresa, de forma voluntaria y malintencionada.

10. La embriaguez, ingerir drogas tóxicas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.

11. La violación de secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

12. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la empresa o a familiares que convivan con ellas, así como hacia el público, siempre que exista responsabilidad por parte del trabajador.

13. El abandono del trabajo sin causa injustificada que ocasione perjuicio a la empresa, fuera causa de accidente o implique riesgo muy grave en la seguridad del trabajo para sus compañeros o del público.

14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo después de ser apercibido por la empresa.

15. Facilitar el uso por otras personas distintas de las autorizadas de la tarjeta de paso concedida por la empresa a efectos de circulación gratuita por la autopista, prevista en el artículo correspondiente de este convenio colectivo.

16. Conducción de vehículos de la empresa sin poseer permiso de conducir y/o autorización de la empresa.

17. La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra falta de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.

18. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos establecidos por la autoridad competente necesarios para la seguridad de las

personas y de las cosas, mantenimiento de los locales maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

19. La acumulación o reincidencia en la comisión de dos o más faltas graves, de cualquier naturaleza, que hubiesen sido sancionadas en l periodo de un año.

Artículo 43. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de seis a treinta días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de un mes a seis meses o despido.

2. En cuanto a la prescripción de las faltas se estará a lo que establece la legislación vigente.

Disposición adicional única

En el caso de que la implantación y/o desarrollo de sistemas interoperables de telepeaje supusiera la necesidad de proceder a amortizar algún puesto de trabajo en la empresa, los trabajadores de la empresa con cualificación suficiente tendrán absoluta preferencia en orden a ocupar los puestos de trabajo que ocasión de este proceso pudieran a su vez generarse en AUSOL.

Tabla salarial año 2008 del Convenio Colectivo de la Empresa Autopista del Sol CESA

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS PENOSIDAD	PLUS ESPEC.	RELEVO Y LIQUIDACIÓN	QUEBRANTO DE MONEDA	PRESENCIA Y PUNTUALIDAD	DISTANCIA Y TRANSPORTE	TOTAL€/MES	TOTAL€/AÑO
COBRADOR DE 1.ª	1.046,61	275,25	0,00	0,00	81,54	111,37	30,34	47,75	1.592,86	22.300,00
COBRADOR DE 2.ª	1.013,70	266,47	0,00	0,00	76,81	102,92	30,33	47,75	1.537,98	21.531,69
COBRADOR DE 3.ª	884,49	243,34	0,00	0,00	71,72	95,27	30,34	47,75	1.372,90	19.220,65
COBRADOR NVA. INCORP	930,42	221,53	0,00	0,00	33,89	54,50	30,34	47,75	1.318,44	18.458,11
OFICIAL 1.ª DE MAQUINARIA	1.106,10	286,80	88,40	140,60	0,00	0,00	31,22	49,14	1.702,25	23.831,54
OF. MAQUINARIA NVA. INCORP	994,32	242,28	79,51	121,10	0,00	0,00	31,22	49,14	1.517,56	21.245,89

Salarios de referencia de encargados año 2008



Andalucía

Autopista del Sol Concesionaria Española, S.A.

BOP , 21 de octubre del 2008

Página 38 de 38

CATEGORÍAS	SALARIO BRUTO MENSUAL
ENCARGADO DE ESTACIÓN	1.687,64 €
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	2.050,34 €

