

## CONVENIO COLECTIVO DE IMESAPI

Código de Convenio: 11001841011988

### Capítulo I. Normas Generales

#### Artículo 1. Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre IMESAPI, S.A. (en adelante IMESAPI), y los trabajadores del Centro de Trabajo del “Puente sobre la Bahía de Cádiz”.

#### Artículo 2. Ámbito Territorial

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en el Centro de Trabajo del “Puente sobre la Bahía de Cádiz”.

#### Artículo 3. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que integran la plantilla de este Centro incluidos en las categorías profesionales que figuran en el anexo 1º.

A los trabajadores contratados bajo las distintas modalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o en los especiales Decretos reguladores de los distintos tipos de contratación temporal (temporales, de duración determinada, a tiempo parcial, etc.) les será de aplicación el presente Convenio excepto aquellas cláusulas del mismo que, en razón de las características propias de los contratos, se excluyen por si mismos.

#### Artículo 4. Ámbito Temporal (Duración y Prórroga)

El presente Convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, y su duración será hasta el 31 Diciembre 2.012.

Sus efectos económicos se retrotraerán al día 01 de Enero de 2.011. El Convenio Colectivo quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos anuales de no ser objeto de denuncia por una de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de su vencimiento.

#### Artículo 5. Prelación de Normas

Las normas contenidas en el presente 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 previstas por las normas que regulan las actividades específicas de la Empresa y que se estiman compensadas con el conjunto de las mejoras y



condiciones del presente Convenio, en cómputo global anual.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento y demás disposiciones de carácter general, en cuanto a la ya derogada ordenanza laboral de transportes por carretera, podrá seguir utilizándose dicha normativa como suplementaria, para el caso excepcional que pudiese surgir y no estuviese contemplado en el presente convenio.

### **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en uso de las facultades previstas en el Estatuto de los Trabajadores se dirigiera de oficio a la Jurisdicción Laboral al objeto de proceder a la modificación de cualquiera de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad, salvo acuerdo expreso en contrario de ambas partes a tenor de las medidas adoptadas en cada caso concreto por la Jurisdicción competente en su función de control de legalidad que tiene reconocido por la Ley.

### **Artículo 7. Absorción**

Habida cuenta la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica, si consideramos en cómputo anual y sumados a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras aquí pactadas.

### **Artículo 8. Compensación**

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieron por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, Convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

### **Artículo 9. Garantías "ad personam"**

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tenga establecida la Empresa al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual. Ello sin perjuicio de las absorciones o compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en los Artículos 7º y 8º del presente Convenio.

## **Artículo 10. Indisponibilidad de Derechos**

Todos los derechos que este Convenio otorga a los trabajadores vinculados por el mismo se consideran indisponibles durante su vigencia, no pudiendo, por tanto renunciar válidamente a cualquiera de ellos, considerándose nulo todo pacto individual adoptado por tal efecto.

## **Artículo 11. Comisión Mixta de Interpretación del Convenio**

En cumplimiento de lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo convenido.

La Comisión Mixta estará constituida por 2 miembros, en representación de los trabajadores y el mismo número de representantes de la Empresa, todos ellos vocales elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Deliberadora del Convenio.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cada una de las partes.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de 5 días, debiendo presentar por escrito, en el momento de la petición de reunión, la relación de los asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada, serán discutidas solamente las propuestas formuladas.

En caso de no haber acuerdo, se levantará Acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la Autoridad competente a los efectos oportunos.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas de este Convenio.
- B) Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- D) Estado de la evolución de las relaciones entre partes contratantes.
- E) Cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

## **Capítulo II. Condiciones de Trabajo**

### **Artículo 12. Jornada y Horario Laboral**



La jornada de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, se computará siempre teniendo en cuenta el tiempo de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, dedicado a él y provisto, en su caso, con la ropa de trabajo correspondiente.

La jornada ordinaria, en cómputo anual, será de 1.800 horas de trabajo efectivo. El personal en jornada continuada tendrá derecho a una pausa de descanso de 15 minutos de duración.

En el sistema de régimen de turnos, con carácter general la distribución del horario se realizará de tal modo que al efectuar la rotación de los distintos turnos, ningún trabajador estará en él de noche más de dos ciclos consecutivos, salvo adscripción voluntaria aceptada por la Empresa.

En el aludido régimen de turnos los descansos que se deduzcan del ciclo que se establezca serán compensatorios del descanso semanal reglamentario y de las fiestas no recuperables en el año.

Dado el servicio público que se presta, y para el extraordinario caso de que determinadas circunstancias imprevisibles exigieran alterar el orden rotativo de los turnos o establecer la modalidad de jornada partida, la Empresa podrá, previa información al Comité, establecer tales modificaciones, respetando siempre las normas establecidas en la legislación vigente respecto a los descansos mínimos y obligatorios entre jornadas de trabajo.

El cambio de la modalidad de jornada partida se considera una medida extraordinaria, debiendo limitarse su aplicación al tiempo y personas estrictamente indispensables para la satisfacción de necesidades urgentes e imprevisibles.

El horario de trabajo se comunicará oportunamente a cada empleado, sin más trámite que el preaviso de dos días, siempre que ello sea posible.

La distribución del horario, en régimen de turnos, se realizará, con carácter general, de la siguiente forma:

Turno A	De 6 h. a 14 h
Turno B	De 14 h. a 22 h
Turno C	De 22 h. a 6 h

Para una mejor adecuación de horario de los turnos de trabajo, establecido con carácter general en este artículo, a las necesidades del servicio, los trabajadores afectados permitirán que en determinadas circunstancias especiales del servicio,

a juicio de la Empresa, algún turno pueda ser retrasado en su hora de entrada y, por lo tanto, con la misma proporción, en la hora de salida.

Asimismo la Empresa se compromete a que durante el periodo de vigencia del presente Convenio dichas modificaciones en el horario de trabajo no superen la cifra de tres turnos por año y trabajador.

En aquellos casos en los que el trabajador ocupe un puesto de trabajo en el que haya de ser relevado, no podrán dar por terminada su jornada de trabajo hasta que sea sustituido, retribuyéndose el exceso como horas extraordinarias, y sin que esta prolongación de jornada pueda exceder de dos horas.

Descanso Coordinadores de Comunicaciones.

Teniendo en cuenta que en el trabajo desarrollado por el personal que realiza funciones de Coordinador de Comunicaciones, que presta servicio en Turnos rotativos en jornada continuada, se producen periodos de inactividad que sumados todos ellos, representan un tiempo superior a los 15 minutos por turno, se acuerda expresamente que el descanso de 15" establecido por el Estatuto de los Trabajadores quede comprendido en los periodos de inactividad indicados, por lo que no se precisa ni la interrupción del servicio ni la necesidad de relevo alguno.

Como compensación a ello y solo para los turnos nocturnos se abonará la cantidad expresada en el Anexo I. Tabla 5 por noche trabajada, a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 13. Desplazamientos y Traslados**

Las partes negociadoras son conscientes de las especiales características de la actividad que se realiza en este Centro de Trabajo, regulada por el Contrato de arrendamiento de servicios suscrito entre IMESAPI y el Ministerio de Fomento para la conservación del "Puente sobre la Bahía de Cádiz".

Teniendo en cuenta que dicho Contrato, así como las instrucciones emanadas de la Administración, condicionan la movilidad geográfica del personal, no se producirá traslado alguno, si no es mediante petición voluntaria de componentes de la plantilla de trabajadores de este Centro de Trabajo.

### **Artículo 14. Vacaciones**

El periodo de vacaciones anuales, no sustituible por compensación económica, retribuidas según Anexo I, Tablas 1, 2 y 6; Anexo II y Anexo III, se fija en 30 días naturales, que por regla general se disfrutarán ininterrumpidamente, si bien, por necesidades del servicio a juicio de la Empresa ó acuerdo entre Trabajador y Empresa, podrá dividirse en un máximo de dos periodos.



Con independencia de ello y a lo largo del año, cada trabajador tendrá derecho a 24 horas de permiso retribuido, consideradas como “horas de asuntos propios” y que el personal podrá solicitar su disfrute por turnos completos de 8 horas, es decir, tres días de asuntos propios. La fecha de disfrute será la que solicite el trabajador, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan, si bien habrá flexibilidad de modo que pueda haber en un mismo turno una persona en vacaciones al mismo tiempo, siempre que las actividades previstas para el día en cuestión no alteren el normal funcionamiento del centro.

El personal de explotación y el directamente relacionado con ella ajustarán el disfrute de sus vacaciones a las necesidades del servicio.

El calendario de vacaciones se fijará, una vez oídos los representantes de los trabajadores.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, dos meses antes, al menos, del disfrute.

La prioridad para elección de las vacaciones, dentro de cada categoría, seguirá un turno rotativo, de forma que todos tengan la misma oportunidad de elección de la fecha de disfrute.

En la duración de las vacaciones se establecerán criterios de proporcionalidad, en los casos previstos por la Ley, cuando la incorporación o baja del personal no coincida con el comienzo ó final del año natural.

### **Artículo 15. Excedencias**

- Forzosa

Los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca por la Empresa la situación de excedencia forzosa, con la reserva del puesto de trabajo y conservación de la antigüedad, cuando sean designados o elegidos para un cargo público que les imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por el trabajador, dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, de no ser así, se entenderá que el trabajador opta por la resolución definitiva de su contrato de trabajo.

- Voluntaria

Los trabajadores, con al menos una antigüedad en la Empresa, de un año, tendrán derecho:

A) Que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, una vez transcurridos 4



años desde el final de la anterior excedencia.

B) A una excedencia no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

C) A poder solicitar su paso a la excedencia, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los supuestos A) y C), el trabajador excedente sólo conservará un derecho preferente al reingreso, si hubiera o se produjeran vacantes de igual o similar categoría a la suya, siempre que lo solicite con antelación de un mes como mínimo, a contar de la desaparición de la causa motivadora de la excedencia, o vencimiento del periodo solicitado.

En el supuesto B) tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### **Artículo 16. Licencias**

Los trabajadores, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Matrimonio del trabajador/a: quince días, pudiéndose comenzar su disfrute hasta

3 días antes del hecho causal. Asimismo cuando el matrimonio se celebre dentro del periodo de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas, dando lugar al disfrute de los días de vacaciones restantes, en otro periodo distinto que tendrá que acordar con su Jefe inmediato.

B) Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (Cónyuge, hijos, padres de ambos), tres días. En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto serán cuatro días. Cuando el trabajador solicite su relevo durante la jornada de trabajo, la empresa dispondrá los mecanismos necesarios para su sustitución, considerándose dicho día como trabajado a todos los efectos si se ha cubierto al menos el 75% de la jornada fijada para el mismo.

C) Fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (Nietos, abuelos, hermanos de ambos), dos días. En caso de que el trabajador



necesite hacer un desplazamiento al efecto serán cuatro días. Cuando el trabajador solicite su relevo durante la jornada de trabajo, la empresa dispondrá los mecanismos necesarios para su sustitución, considerándose dicho día como trabajado a todos los efectos si se ha cubierto al menos el 75% de la jornada fijada para el mismo.

D) Fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad (Sobrinos, tíos, bisabuelos, biznietos de ambos), un día. En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 250Km., la licencia se ampliará en un día, y en dos días si la distancia supera los 450Km. Cuando el trabajador solicite su relevo durante la jornada de trabajo, la empresa dispondrá los mecanismos necesarios para su sustitución, considerándose dicho día como trabajado a todos los efectos si se ha cubierto al menos el 75% de la jornada fijada para el mismo.

E) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario hasta segundo grado de consanguinidad, dos días. En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto serán cuatro días. Cuando el trabajador solicite su relevo durante la jornada de trabajo, la empresa dispondrá los mecanismos necesarios para su sustitución, considerándose dicho día como trabajado a todos los efectos si se ha cubierto al menos el 75% de la jornada fijada para el mismo.

F) Nacimiento, o adopción de un hijo y aborto espontáneo con gestación superior a dos meses o aborto indicado, dos días. En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto serán cuatro días. Se deberá solicitar la licencia con una antelación mínima de siete días, siempre que sea posible.

G) Matrimonio de padres, hijos y hermano de ambos, un día. Se deberá solicitar la licencia con una antelación mínima de siete días.

H) Traslado de domicilio habitual, un día. Se deberá solicitar la licencia con una antelación mínima de siete días.

I) Lactancia de hijos: por el periodo que contemple la legislación vigente (hasta los 9 meses de edad del bebé) una hora de ausencia continuada o dos medias horas durante la jornada de trabajo.

J) Maternidad: según ley.

K) La asistencia a cursos prenatales, el tiempo indispensable.

L) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público e inexcusable comprendiendo el ejercicio de un sufragio activo y la asistencia a juicios como parte.





Se deberá solicitar la licencia con una antelación mínima de siete días.

M) Por el tiempo necesario para asistencia a la consulta del médico especialista, previa o inmediatamente posterior presentación del volante de remisión ha dicho médico especialista. Se deberá solicitar la licencia con una antelación mínima de siete días.

N) Para realizar las funciones de representación de personal en los términos establecidos legalmente.

O) Asimismo los trabajadores tendrán derecho al disfrute de permisos no retribuidos, hasta un máximo de 10 al año, para concurrir a exámenes. En este supuesto el trabajador deberá preavisar a la Empresa con la suficiente antelación a fin de que su ausencia al trabajo no dé lugar a trastornos en el proceso de explotación.

En todos los casos, salvo en lo establecido en el apartado A, la licencia deberá coincidir con el hecho causal necesariamente.

### **Artículo 17. Trabajos de Superior o Inferior Categoría**

El trabajador en relación con las exigencias de la Empresa podrá ser asignado temporalmente a misiones distintas de las inherentes a la categoría profesional a la que pertenezca.

Los trabajadores fijos que realicen funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuvieran reconocida, por un periodo 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 aquellos supuestos en los que por contrato de trabajo se hubiera estipulado a este respecto peculiaridades específicas en el contenido de la prestación profesional del trabajador.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe de la representación de los trabajadores, podrán reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen algunas funciones de categoría superior, pero no proceda legal o reglamentariamente el ascenso, los trabajadores tendrán derecho a las diferencias retributivas entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realicen.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores.

## **Artículo 18. Subrogación de Personal**

Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores y siendo el objeto del centro de trabajo la conservación del “Puente sobre la bahía de Cádiz”, será de aplicación lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, existiendo el compromiso por ambas partes de desarrollar dicho artículo 44 del E.TT. en acta anexa a este convenio colectivo.

## **Capítulo III. Condiciones Económicas**

### **Artículo 19. Incrementos Salariales**

Se establece un incremento de todas las tablas salariales vigentes el 31 de Diciembre de 2010 de un uno por ciento (1%) para el ejercicio de 2011 y de un incremento de todas las tablas salariales vigentes el 31 de Diciembre de 2011 de un uno por ciento (1%) para el ejercicio de 2012.

### **Artículo 20. Salario Convenio**

El importe del salario convenio será el fijado para cada categoría en la tabla anexa a este texto. (Anexo nº 1.Tabla 1).

En el citado salario convenio, que para cada categoría se establece en la tabla anexa referenciada, se entienden incluidos los siguientes conceptos legales: salario base; complemento de calificación de puesto de trabajo, incentivo por cantidad o calidad de trabajo, nocturnidad, y cualesquiera otros que pudieran establecerse en el futuro por la legislación laboral general, referido a la jornada ordinaria.

El salario convenio se percibirá en 16 pagas (12 normales y 4 gratificaciones extraordinarias).

En el salario convenio actual que se regula en el presente artículo quedarán incluidos todos aquellos complementos salariales o extrasalariales antes citados, considerados también en cómputo anual.

### **Artículo 21. Plus Presencia o Asistencia**

Por cada día efectivo de presencia en el trabajo, independientemente de que la jornada establecida sea continuada o fraccionada, se devengará un plus de presencia, cuyo valor queda fijado en las siguientes cantidades expresadas en el Anexo I. Tabla 3.

Para acreditar el derecho a su percibo, se establece la siguiente regulación:

- Por cada día laboral que el trabajador no haya hecho acto de presencia perderá el derecho a percibir el plus correspondiente a dicho día, cualquiera que fuere la



causa de su inasistencia, incluidos domingos y festivos, descansos establecidos en cada ciclo, permisos, incapacidad laboral transitoria, etc.

- Esta limitación a la percepción del plus es independiente de las sanciones disciplinarias que prevé la legislación laboral para los casos de faltas injustificadas de asistencia o puntualidad.

## **Artículo 22. Antigüedad**

Los trabajadores comprendidos en este Convenio que forman parte de la plantilla fija a 16-11-2002, disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistentes como máximo en dos bienios y cinco quinquenios, que se abonarán con los importes que figuran en la tabla del Anexo II.

Respecto a las retribuciones devengadas por antigüedad serán de aplicación, en cualquier caso, los límites que en su día establecía el Artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Como en los dos Convenios Colectivos anteriores, desde el 1 de enero de 2005, las partes acuerdan suprimir y extinguir para siempre el concepto de antigüedad, por lo que el personal de nuevo ingreso en la Empresa a partir de la fecha antes indicada, no percibirá dicho plus ni generará derecho al mismo al haber quedado suprimido y extinguido.

Al personal que formaba parte de la plantilla de la Empresa en la fecha antes mencionada, se le respetará las condiciones vigentes en el concepto, anteriores a su supresión con las revisiones económicas aplicables.

## **Artículo 23. Indemnización Compensatoria**

Se establece una indemnización compensatoria por transporte y distancia, que se percibirá en 12 pagas por las cuantías que se reflejan en el Anexo I. Tabla 4.

## **Artículo 24. Plus de Disponibilidad de Peones Especialistas, Anteriormente Peajistas**

Se acuerda en definir dicho plus, el cual fue creado para el personal, que siendo peajista, pasó a desempeñar las funciones de Peón Especialista a la desaparición del peaje. Este personal está formado por los siguientes operarios:

D. Manuel Galván Jiménez, D. Manuel Manzanares García y D. Luciano García Sánchez. La cantidad abonable por este concepto, se expresan en el Anexo III.

## **Artículo 25. Horas Extraordinarias**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir



al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias las realizadas por encima de las 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o turnos.

Será obligatoria la prestación por el trabajador de las horas extraordinarias, que le sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites máximos establecidos al efecto por el Art. 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La Representación legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa acuerdan, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 92/1983, de 19 de Enero, que dada la naturaleza de la actividad del Sector, todas las horas extraordinarias que se realizan en este Centro poseen las características estructurales que se definen en el Art. 7º del citado Real Decreto, a los solos efectos de su realización ya que en cuanto a su cotización se regirá por la normativa vigente en cada momento.

El valor de de la hora extraordinaria se extraerá de la fórmula siguiente:

$$( A + B )$$

$$C = \text{-----} * 1,75 \text{ (Festivos)}$$

Cómputo anual de horas

Siendo:

A= (Salario + Antigüedad + Plus Actividad + Plus Disponibilidad) \* 16

B= (Complemento personal) \* 12

C= Valor de la hora extraordinaria

### **Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias**

Todo trabajador, afectado por este Convenio, percibirá a lo largo del año natural de prestación de servicio, las cuatro gratificaciones extraordinarias, referidas en el Artículo 20, en las siguientes fechas:

- 15 de Marzo: Una gratificación que absorberá, tanto en su cuantía como en su concepto, la denominada Paga de Beneficios.

- 15 de Junio.



- 15 de Septiembre.
- 15 de Diciembre (fiestas de Navidad).

El importe de cada una de las cuatro gratificaciones mencionadas, será el resultado de la suma de los conceptos correspondientes a las tablas de los Anexos 1 y 2.

Dichas gratificaciones serán liquidadas, en el supuesto de inicio o extinción del contrato de trabajo en el transcurso del año, proporcionalmente al tiempo trabajado, siendo su prorrateo trimestral.

### **Artículo 27. Pago de Haberes**

La Empresa queda facultada para pagar las retribuciones mensuales y anticipos a cuenta de la misma, mediante talón, transferencia u otra modalidad de pago a través de Entidad Bancaria o de Ahorro. Si la modalidad de pago utilizada fuera la de talón bancario, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

### **Artículo 28. Complemento en Caso de I.T.**

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Entidad gestora, por I.T., derivadas de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, la Empresa completará dichas prestaciones de acuerdo con los siguientes criterios:

- Los cuatro primeros días de baja por I.T. el trabajador percibirá el 75% de sus haberes correspondientes a salario convenio y antigüedad.
- Los restantes días de baja se garantizará la percepción del 100% en todos los conceptos.
- En caso de accidente laboral u hospitalización se garantizará la percepción del 100% de los haberes desde el primer día de baja.

## **Capítulo IV. Organización del Trabajo**

### **Artículo 29. Normas Generales**

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

La Empresa adecuará su funcionamiento orgánico de acuerdo con la actividad que deba 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, en cada grupo y adecuadamente proporcionadas.



## **Artículo 30. Movilidad Funcional**

Con absoluta independencia de la categoría profesional en virtud de la cual se contrato al personal o de la que ostente en la actualidad, la Empresa podrá asignar o adscribir a sus trabajadores de plantilla a cualesquiera funciones o puestos de trabajo que sean exigidos por necesidades del servicio, sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia del interesado a su grupo profesional, conforme se establece al efecto por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo V. Temas Sociales**

### **Artículo 31. Seguro de Vida y Accidente**

La Empresa tiene concertado un seguro a su cargo que cubre a su personal de las siguientes contingencias:

- A) Fallecimiento, por cualquier causa.
- B) Invalidez absoluta y permanente.
- C) Muerte por accidente.
- D) Muerte por accidente de circulación.

El capital de cada trabajador asegurado, independientemente de la categoría profesional es el siguiente: 15.000 euros.

La cuantía de este seguro se dobla en los supuestos c) y d) recogidos anteriormente.

### **Artículo 32. Préstamos y Anticipos de Cancelación Diferida**

Prestamos:

La Empresa establece un fondo de 19.257,87 euros para cubrir necesidades perentorias de los trabajadores.

Con cargo a este fondo y, mientras exista disponibilidad suficiente, cada empleado tendrá derecho a solicitar hasta un máximo de 4.808 euros. En cuanto al orden de prioridad, amortizaciones, etc., en definitiva las normas de regulación del mismo se redactarán por la Empresa oyendo a los Representantes de los Trabajadores.

Los trabajadores que soliciten este tipo de ayuda, la devolverán en un periodo máximo de 48 meses contados desde la fecha en que se les conceda. Reteniéndoles la cantidad correspondiente a la amortización e intereses



aplicables, tanto en las mensualidades ordinarias como en las pagas extraordinarias que comprenda tal periodo.

El tipo de interés aplicable será el regulado por la Ley de Presupuestos del Estado para el interés del dinero, que esté publicado por el Instituto Nacional de Estadística, en el momento de la entrega del préstamo.

Anticipos de cancelación diferida:

Asimismo se establece un fondo de 16.048,23 euros para Anticipos de Cancelación Diferida.

Cada empleado, mientras exista disponibilidad suficiente podrá solicitar por este concepto hasta un máximo de 2.404 euros.

Los trabajadores que soliciten este tipo de ayuda, la devolverán en un periodo máximo de 24 meses contados desde la fecha en que se les conceda, sin interés alguno, reteniéndoles la cantidad correspondiente tanto en las mensualidades ordinarias como en las pagas extraordinarias que comprenda tal periodo.

Tanto para el caso de los préstamos como el de los anticipos a que se refiere este artículo, en el caso de que un empleado causara baja definitiva en la Empresa, cualquiera que fuese su causa, se retendrán de la liquidación final que pudiera corresponderle, las cantidades pendientes de amortizar por dichos conceptos.

No se podrá solicitar ningún préstamo o anticipo nuevo, hasta no haber cancelado el anterior.

### **Artículo 33. Fondo de Ayuda Estudios**

Formación y Perfeccionamiento. Se constituye un fondo por importe de 8.078,81 euros para ayuda de estudios de hijos de los empleados, cantidad que se regulará por el reglamento correspondiente.

Por otra parte sigue vigente la ayuda para formación y perfeccionamiento de los propios empleados.

### **Artículo 34. Economato**

La Empresa abonará a cada trabajador la cantidad expresada en el Anexo I. Tabla 7 al mes (12 pagas), en concepto de Plus de Economato.

## **Capítulo VI. Derechos Colectivos y Representación del Personal**

### **Artículo 35. Derecho de Reunión.**

Se reconoce el derecho de reunión de los trabajadores en los términos previstos

en los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 36. Representación del Personal**

Los miembros del Comité de Centro tendrán las funciones, competencias y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Los componentes del Comité de Centro ostentarán, para el cumplimiento de las funciones que le son propias, un cupo de 15 horas mensuales de licencia retribuida para el ejercicio de aquellas funciones.

Dichas horas que corresponden a cada representante podrán ser acumuladas en varios de ellos, siempre que medie acuerdo mayoritario del Comité y se comunique a la Empresa, pudiendo modificarse los representantes que acumulen horas de los demás cada tres meses.

El Comité de Centro dispondrá de su Reglamento interno de procedimiento de acuerdo con la Legislación Vigente.

### **Capítulo VII. Disposición Transitoria Única**

#### Premio de Fidelidad

Se mantiene para los empleados, que a fecha de la firma del Convenio de 1998 formaban parte de la plantilla de este Centro de Trabajo, un premio de fidelidad sometido a las siguientes condiciones:

- El importe de dicho premio será el equivalente a 1 paga.
- Lo percibirán únicamente aquellos empleados que causen baja a los 65 años de edad para acceder a la jubilación.
- El importe de dicha paga se hará efectivo según el sistema que la empresa arbitre al efecto.

#### Jubilación Voluntaria Anticipada.

Aquellos empleados que, habiendo cumplido 60 años y no habiendo alcanzado la edad de 65, deseen voluntariamente causar baja en la Empresa para acceder por su cuanta a la Jubilación, recibirán la compensación económica, en función de su edad y años de permanencia en la Empresa que se establece en la siguiente tabla:

Permanencia en la empresa	Edad de jubilación y pagas				
	60	61	62	63	64
De 1 a 8 años	3	3	2	1	1
De 9 a 13 años	7	6	4	3	2



De 14 a 18 años	11	9	7	4	2
De 19 a 23 años	15	12	9	6	3
De 24 a 28 años	19	15	11	7	4
Más de 29 años	23	17	13	9	5

A estos efectos debe entenderse por paga, el importe del sueldo Convenio equivalente a una de las 16 pagas que tiene establecidas la empresa o lo que es lo mismo, el importe anual de dicho concepto dividido por 16.

Queda bien entendido por las partes que, tanto el premio de fidelidad como la compensación por prejubilación, se darán mientras subsista el actual contrato de mantenimiento del Puente José León de Carranza, que la Empresa tiene suscrito con la Administración.

En consecuencia la presente disposición Transitoria dejará de tener efecto en el momento que se extinga por cualquier motivo el actual contrato que IMESAPI y la Administración tiene suscrito para el mantenimiento del puente José León de Carranza, por lo que ocurrida dicha circunstancia no supondría ni generará derecho adquirido alguno para los empleados quedando automáticamente la empresa exonerada del compromiso adquirido.

Jubilación Parcial.

De acuerdo con lo establecido por la normativa vigente en materia de jubilación parcial, aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos establecidos por dicha legislación deseen acogerse a este tipo de jubilación, lo solicitarán por escrito a la Dirección de la Empresa, al objeto de que ésta estudie el caso concreto y su viabilidad, de acuerdo con las exigencias del servicio, la organización del trabajo y la situación contractual con la Administración en dicho momento.

En caso de aceptar la Empresa tal solicitud, se procederá, de acuerdo con la legislación vigente, a transformar el contrato del solicitante en uno a tiempo parcial con la correspondiente reducción de jornada y salario y a concertar el pertinente contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo.

La Empresa estudiará con criterio positivo las solicitudes que le lleguen en esta materia.

En lo no previsto en esta cláusula en materia de jubilación parcial, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

### **Disposiciones Finales.**



Primera.-

Las partes contratantes manifiestan que en las negociaciones del presente Convenio se ha seguido lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas complementarias.

Segunda.-

Productividad, reducción del absentismo y paz social.

La representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora, manifiesta que se compromete al mantenimiento de la paz social, a la máxima reducción del absentismo, durante la vigencia del presente Convenio, así como a poner todos los medios a su alcance para el incremento máximo de la productividad.

Tercera.- Composición de la Comisión Mixta.

La Comisión Mixta, a la que se hace referencia en el Artículo 11 del texto, estará compuesta por los miembros que se determinaran, en un máximo de 30 días posterior a la firma del presente Convenio.

Cuarta.-

Se señala que la totalidad de la remuneración anual correspondiente a la prestación de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, corresponderá a las siguientes retribuciones:

Anexos vigentes entre el 1 de Enero de 2011 y el 31 de Diciembre de 2011

Anexo I. Salario Convenio 2011

Tabla 1. Salario base por 16 pagas.

Tabla 2. Plus actividad por 16 pagas.

Tabla 3. Plus de presencia o asistencia por día efectivo de trabajo.

Tabla 4. Indemnización compensatoria por 12 pagas.

Tabla 5. Compensación o plus de nocturnidad por noche trabajada.

Tabla 6. Plus de disponibilidad por 16 pagas.

Tabla 7. Plus de economato por 12 pagas.

Anexo II. Antigüedad 2011.





Anexo III. Plus de disponibilidad 2011.

Anexos vigentes entre el 1 de Enero de 2012 y el 31 de Diciembre de 2012

Anexo I. Salario Convenio 2012

Tabla 1. Salario base por 16 pagas.

Tabla 2. Plus actividad por 16 pagas.

Tabla 3. Plus de presencia o asistencia por día efectivo de trabajo.

Tabla 4. Indemnización compensatoria por 12 pagas.

Tabla 5. Compensación o plus de nocturnidad por noche trabajada.

Tabla 6. Plus de disponibilidad por 16 pagas.

Tabla 7. Plus de economato por 12 pagas.

Anexo II. Antigüedad 2012.

Anexo III. Plus de disponibilidad 2012.

Anexo I: Salario Convenio 2011

(Vigente del 1 de Enero de 2011 a 31 de Diciembre de 2011)

Tabla 1

Salario Base	Retribución Mensual Bruta 16 Pagas
Oficial 1ª Administrativo	1.354,95 €
Coordinador de Comunicaciones	1.354,95 €
Oficial 1ª de Oficio	1.629,09 €
Oficial 2ª de Oficio	1.286,92 €
Peón Especialista	1.118,99 €

Tabla 2

Plus Actividad	Por Paga y en 16 Pagas
Oficial 1ª Administrativo	66,19 €
Coordinador de Comunicaciones	64,83 €
Oficial 1ª de Oficio	75,89 €
Oficial 2ª de Oficio	57,84 €



Peón Especialista	53,89 €
-------------------	---------

Tabla 3

Plus Presencia o Asistencia	Por día efectivo de trabajo
Oficial 1ª Administrativo	7,53 €
Coordinador de Comunicaciones	7,53 €
Oficial 1ª de Oficio	8,01 €
Oficial 2ª de Oficio	7,29 €
Peón Especialista	5,86 €

Tabla 4

Indemnización Compensatoria	Por 12 Pagas
Oficial 1ª Administrativo	80,53 €
Coordinador de Comunicaciones	80,53 €
Oficial 1ª de Oficio	94,04 €
Oficial 2ª de Oficio	84,83 €
Peón Especialista	67,06 €

Tabla 5

Compensación o Plus Nocturnidad	Por noche trabajada
Coordinadores de Comunicaciones	7,53€

Tabla 6

Plus Disponibilidad	Por 16 Pagas
Oficial 1ª Administrativo	95,57 €

Tabla 7

Plus Economato Por	12 Pagas
--------------------	----------

Todo el personal	9,74 €
------------------	--------

Anexo II: Antigüedad 2011

(Vigente del 1 de Enero de 2011 a 31 de Diciembre de 2011)

1. El personal que ha consolidado la totalidad de 2 bienios y cinco quinquenios (29 años), percibirá el siguiente plus

	Importe por 16 Pagas
Oficial 1ª Administrativo	384,59 €
Coordinador de Comunicaciones	384,59 €
Oficial 1ª de Oficio	384,59 €
Oficial 2ª de Oficio	No corresponde
Peón Especialista	310,05 €

2. El personal con derecho a antigüedad y que esta pendiente de quinquenios aún, se le irá incrementando la cuantía en este concepto según la tabla adjunta

Años consolidados por el operario

2	4	9	14	19	24	29
---	---	---	----	----	----	----

Valor Bienio 32,05 €

32,05 €	64,10 €	64,10 €	64,10 €	64,10 €	64,10 €	64,10 €
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Valor Quinquenio 64,10 €

64,10 €	128,20 €	192,30 €	256,40 €	320,50 €
---------	----------	----------	----------	----------

Importe antigüedad

32,05 €	64,10 €	128,20 €	192,30 €	256,40 €	320,50 €	384,60 €
---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------





3. El personal que se incorporado a la empresa tras el 16 de Noviembre de 2002, no tendrá derecho a percibir este concepto, tal como se expresa en el artículo 22 de este Convenio Colectivo,

Anexo III 2011

(Vigente del 1 de Enero de 2011 a 31 de Diciembre de 2011)

### Plus Disponibilidad

Este Plus de disponibilidad lo percibirán aquellos peones especialistas que anteriormente fueron peajistas	Retribución mensual Bruta 16 Pagas
García Sánchez, Luciano	208,15 €
Galván Jiménez, Manuel	152,07 €
Manzanares García, Manuel	208,15 €

Anexo I: Salario Convenio 2012

(Vigente del 1 de Enero de 2012 a 31 de Diciembre de 2012)

Tabla 1

Salario Base	Retribución Mensual Bruta 16 Pagas
Oficial 1ª Administrativo	1.368,49 €
Coordinador de Comunicaciones	1.368,49 €
Oficial 1ª de Oficio	1.645,38 €
Oficial 2ª de Oficio	1.299,79 €
Peón Especialista	1.130,18 €

Tabla 2

Plus Actividad	Por Paga y en 16 Pagas
Oficial 1ª Administrativo	66,85 €
Coordinador de Comunicaciones	65,48 €
Oficial 1ª de Oficio	76,65 €
Oficial 2ª de Oficio	58,42 €
Peón Especialista	54,43 €

Tabla 3

Plus Presencia o Asistencia	Por día efectivo de trabajo
-----------------------------	-----------------------------



Oficial 1ª Administrativo	7,61 €
Coordinador de Comunicaciones	7,61 €
Oficial 1ª de Oficio	8,09 €
Oficial 2ª de Oficio	7,37 €
Peón Especialista	5,92 €

Tabla 4

Indemnización Compensatoria	Por 12 Pagas
Oficial 1ª Administrativo	81,33 €
Coordinador de Comunicaciones	81,33 €
Oficial 1ª de Oficio	94,98 €
Oficial 2ª de Oficio	85,68 €
Peón Especialista	67,73 €

Tabla 5

Compensación o Plus Nocturnidad	Por noche trabajada
Coordinadores de Comunicaciones	7,61 €

Tabla 6

Plus Disponibilidad	Por 16 Pagas
Oficial 1ª Administrativo	96,52 €

Tabla 7

Plus Economato	Por 12 Pagas
Todo el personal	9,83 €

Anexo II: Antigüedad 2012

(Vigente del 1 de Enero de 2012 a 31 de Diciembre de 2012)

1. El personal que ha consolidado la totalidad de 2 bienios y cinco quinquenios (29 años), percibirá el siguiente plus

	IMPORTE POR 16 PAGAS
Oficial 1ª Administrativo	388,44 €
Coordinador de Comunicaciones	388,44 €
Oficial 1ª de Oficio	388,44 €
Oficial 2ª de Oficio	No corresponde
Peón Especialista	313,15 €

2. El personal con derecho a antigüedad y que esta pendiente de quinquenios aún, se le irá incrementando la cuantía en este concepto según la tabla adjunta

**Años Consolidados por el Operario**

2	4	9	14	19	24	29
---	---	---	----	----	----	----

Valor Bienio 32,37 €

32,37 €	64,74 €	64,74 €	64,74 €	64,74 €	64,74 €	64,74 €
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Años consolidados por el operario

2	4	9	14	19	24	29
---	---	---	----	----	----	----

Valor Quinquenio 64,74 €

		64,74 €	129,48 €	194,22 €	258,96 €	323,70 €
--	--	---------	----------	----------	----------	----------



## Importe antigüedad

32,37 €	64,74 €	129,48 €	194,22 €	258,96 €	323,70 €	388,44 €
---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------

3. El personal que se incorporado a la empresa tras el 16 de Noviembre de 2002, no tendrá derecho a percibir este concepto, tal como se expresa en el artículo 22 de este Convenio Colectivo,

## Anexo III 2012

(Vigente del 1 de Enero de 2012 a 31 de Diciembre de 2012)

**Plus Disponibilidad**

Este Plus de disponibilidad lo percibirán aquellos peones especialistas que anteriormente fueron peajistas	Retribución mensual Bruta 16 Pagas
García Sánchez, Luciano	210,23 €
Galván Jiménez, Manuel	153,59 €
Manzanares García, Manuel	210,23 €

