



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOPISTA CONCESIONARIA ASTUR-LEONESA, S.A.»

Resolución de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S.A.» (código de convenio n.º 90000442011986), que fue suscrito, con fecha 17 de octubre de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de noviembre de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE «AUTOPISTA CONCESIONARIA ASTUR-LEONESA, S.A.»

Capítulo I. Normas Generales

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales, tanto económicas como sociales, entre Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S.A., en adelante AUCALSA, y sus trabajadores en todos los centros de trabajo de la Empresa. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Personal y Territorial



Por este Convenio se regirá todo el personal que preste sus servicios en la Empresa AUCALSA, en todas las zonas y centros de trabajo que se establezcan o estén establecidos, con excepción del personal Directivo y los que «previa su libre, voluntaria y expresa aceptación» son considerados por la Dirección de la Empresa, en atención a sus circunstancias profesionales, como personal fuera de Convenio.

Artículo 3. Ámbito Temporal

Este Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, retrotraerá sus efectos al día 1 de enero de 2013 y finalizará el día 31 de Diciembre de 2016, quedando prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de un año, a no ser que sea objeto de denuncia expresa por una de las partes, formulada por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de conclusión de su vigencia. Una vez denunciado se estará a lo dispuesto en el artículo 86 de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Compensación y Absorción

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

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

Artículo 5. Unidad de Convenio

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

Artículo 6. Comisión Paritaria

Como órgano de interpretación, y vigilancia se constituye una comisión, compuesta por seis miembros (tres miembros en representación de los trabajadores y tres representantes de la Empresa). Su composición será la siguiente:

Por la Empresa:

Don Francisco Marquínez García.





Don Víctor Llamazares Fenández.

Don María Coma Somoano.

Por los trabajadores:

Don Eduardo González Panera.

Don Juan Carlos González Barreras.

Don Sergio Cediél Fernández.

La Comisión se reunirá 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 someter, en su caso, las discrepancias producidas en su seno al sistema de la mediación y arbitraje que se establecen en el artículo 7 del presente Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación del presente articulado.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C) Cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia práctica del Convenio.
- D) Elaborar un estudio sobre productividad en la Empresa.
- E) Velar por la reducción del absentismo laboral.

Artículo 7. Mediación y Arbitraje

Ante la importancia que pueda tener la resolución pacífica de los conflictos colectivos laborales, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a la mediación del Servicio Interconfederal de Mediación (SIMA), o en su caso al servicio provincial de él dependiente. En todos aquellos conflictos excluidos del ámbito de la competencia del SIMA, las partes acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en los Acuerdos sobre Procedimiento Extrajudicial





de Solución de Conflictos de Trabajo que estén establecidos o pudieran establecerse durante el período de vigencia del presente Convenio, tanto en el ámbito territorial autonómico como en todo el ámbito del territorio español.

Artículo 8. 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 sus estipulaciones sean distintas a las normas que regulan las actividades específicas de la Empresa, cuyas derivaciones y consecuencias se estiman compensadas con el conjunto de las mejoras y condiciones del presente Convenio, en cómputo anual y global.

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

En el supuesto de que se regularen o acordaren por pactos nuevos conceptos retributivos, se entenderán compensados en cómputo global y anual por las condiciones acordadas en el presente Convenio.

Capítulo II. Condiciones de Trabajo

Artículo 9. Organización del Trabajo

La organización y determinación técnica y práctica de los recursos que se requieran, corresponde a la Dirección de la empresa, que adecuará el funcionamiento de la misma de acuerdo con la actividad que haya de desarrollar y determinará el personal necesario, en todas las especialidades y grupos profesionales. Todo ello con observación de las disposiciones legales establecidas y sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en la legislación vigente y en este Convenio Colectivo.

Artículo 10. Centros y Zonas de Trabajo

AUCALSA cuenta en la actualidad con zonas o centros de trabajo en las provincias de Asturias y León.

Los aspectos relativos a la información y negociación con el comité de empresa ante la apertura o extensión de los centros de trabajo o zonas de AUCALSA, deberán observar lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Por razón de las peculiares características del servicio que presta la Empresa, dentro de la Autopista (considerada como única zona o centro de trabajo con independencia de la provincia) 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 su calificación 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.

La Empresa facilitará a los trabajadores fijos de plantilla, un medio de transporte desde las ciudades de Oviedo y León a los centros de trabajo de la Autopista.

Artículo 11. Jornada Laboral

La jornada de trabajo efectivo para todas las zonas o centros de trabajo de la Empresa se establece en 1.784 horas, en cómputo global y anual durante el período de vigencia del presente Convenio.

La cobertura del servicio público que presta la Empresa AUCALSA, con funcionamiento ininterrumpido durante las veinticuatro horas de todos los días del año, hace indispensable, la eventualidad de horarios y jornada de trabajo del personal. Se entiende que la eventualidad de los horarios y de la jornada de trabajo constituye un elemento esencial en la contratación, si bien, en ningún caso se rebasarán los límites de duración establecidos en las normas aplicables sobre la materia. Todo ello imposibilita programar el trabajo de forma rigurosamente metódica y previamente conocida, por cuanto la afluencia de tráfico en días y horas determinadas está sujeta a variaciones muy sensibles en las que influyen múltiples circunstancias incluidas las condiciones meteorológicas.

En consecuencia se establece 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 a que está obligada, alterar el orden rotativo de los turnos, adelantar o retrasar los mismos, o establecer la modalidad de jornada partida o suprimirla.

El personal podrá realizar cambio de turnos y días entre si, solicitándolo con suficiente antelación al departamento que corresponda, siempre que no vaya en perjuicio del buen funcionamiento del servicio o en detrimento de la Empresa o de terceros.

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

En orden a lo anteriormente expuesto, los calendarios anuales junto con las condiciones para su elaboración, se realizarán antes del día uno de enero de cada año, e incluirán la distribución de la jornada laboral de cada centro, zona de



trabajo o colectivo. Las condiciones de elaboración de estos calendarios y cuadrantes se integran en el presente convenio, sin perjuicio de lo establecido respecto a la flexibilidad en el párrafo decimo del presente artículo, así como en la legislación vigente.

El tiempo de descanso, para el personal que realice el trabajo a turnos, será de 15 minutos y se procurará que su disfrute sea fuera del enclave de su ubicación laboral siempre que el servicio quede cubierto.

En orden a lo anteriormente expuesto, los calendarios anuales junto con las condiciones pactadas para su elaboración, se realizarán de forma consensuada por la empresa y por los trabajadores de cada departamento antes del día uno de enero de cada año, e incluirán la distribución de la jornada laboral de cada centro, zona de trabajo o colectivo, recogiendo el horario que, durante el año de que se trate, realizará cada trabajador o grupo de trabajadores.

La empresa podrá distribuir de manera irregular, a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 12. Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, disfrutará, anualmente, de acuerdo con las características y condiciones del trabajo de cada colectivo, de treinta días naturales o veintidós laborables de vacaciones retribuidas, entendiéndose como tal retribución los conceptos de Sueldo Base y Antigüedad. No serán sustituibles por compensación económica. En todo caso, se tendrán en cuenta las necesidades del servicio que establezca la Empresa.

Los trabajadores que desempeñen su trabajo en los peajes, distribuirán sus vacaciones en dos periodos de 21 y 9 días cada uno de ellos, coincidiendo con la temporada de invierno y de verano respectivamente, no pudiendo, en ningún caso, concurrir con Semana Santa, Semana de Pascua, y primera quincena de junio.

La temporada de invierno abarca los meses de octubre a mayo, y la de verano del 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

Así mismo, los trabajadores que realicen labores asociadas a la vialidad invernal no disfrutaran vacacione en este periodo.



Cuando se trate de trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año natural disfrutarán, dentro de ese año, de la parte proporcional calculada hasta el treinta y uno de diciembre.

La Empresa fijará anualmente, en el transcurso del mes de enero, los períodos de vacaciones de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Ningún empleado podrá comenzar las vacaciones sin firmar el parte de autorización establecido para este fin.

Artículo 13. Licencias y Permisos Retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, 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 por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis 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 a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y



técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Dos días de permiso retribuido anuales, para asuntos propios, que deberán ser solicitados por el trabajador con al menos 5 días de preaviso, y autorizados por el departamento de personal siempre que no haya sido solicitado con anterioridad y para el mismo día, por otro trabajador de su departamento, sea imposible su sustitución, o por causa organizativa grave. La jornada anual de trabajo efectivo, en ningún caso será inferior a 221 días para aquellos que generen el derecho. Para tener derecho a esto dos días el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Su absentismo individual debe ser inferior al 2%.
2. El periodo de referencia del cálculo del absentismo individual para la aplicación de la reducción de jornada en cada ejercicio, será los cuatro años anteriores, excluyéndose el más desfavorable para el trabajador. El índice de absentismo deberá cumplirse en cada uno de los tres ejercicios restantes.
3. Para la aplicación de lo anterior será necesario una antigüedad mínima de un año en la empresa, por lo que para el computo del absentismo de aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de entre uno y tres años, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo de trabajo.
4. El cálculo del absentismo individual se efectuará sin incluir horas sindicales, accidentes laborales, maternidad, paternidad ni el resto de permisos y licencias previstos en el convenio colectivo.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores 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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán





derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 5, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento



establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 14. Excedencias

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

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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





El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

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

Artículo 15. Principio de Igualdad

El contenido y la redacción de este convenio se efectúan bajo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones.

Con la misma finalidad, el convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo y maternidad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos



fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo profesional de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produjeran.

Artículo 16. Promoción y Cobertura de Puestos

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

Se reconoce el derecho a la promoción de los trabajadores, teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa, respetando en todo caso el principio de no discriminación. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de entre ambos sexos, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente las condiciones de contratación, formación y, en la medida de lo posible promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional que se trate.

Para las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, la empresa procurará, en la medida de sus posibilidades organizativas, situarlas en un puesto de trabajo deferente, compatible con su estado, cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

Los ascensos del personal afectado por el presente Convenio estarán condicionados a la capacidad para el desarrollo de las tareas a realizar, tanto por las aptitudes físicas o psíquicas, como por estar en posesión de los conocimientos que se requieran.

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



Artículo 17. Formación Profesional

AUCALSA promoverá los cursos de formación que considere oportunos para el mejor desempeño de las labores del trabajador en un determinado puesto de trabajo.

El trabajador tendrá la obligación de cursar los estudios que la Empresa le proponga para una mejora en el desempeño de las funciones que tenga asignadas o que se le vayan a asignar.

El trabajador por propia iniciativa podrá proponer 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 la Empresa, ésta correrá al menos con el 50% de los gastos ocasionados por el curso.

Artículo 18. Grupos Profesionales

El nuevo sistema de clasificación profesional responde a la necesidad de dar cumplimiento al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción establecida para el mismo, en el art. 8 de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el cual establece que el sistema de clasificación profesional de los trabajadores se hará por medio de Grupos Profesionales. Por tanto, este nuevo sistema implica una sustitución del hasta ahora existente basado exclusivamente en categorías profesionales.

La finalidad de la nueva clasificación profesional es alcanzar una nueva estructura que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación, proporcionando una mayor flexibilidad organizativa que responda a las necesidades cambiantes de la actividad.

Los Grupos Profesionales podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, garantizando la ausencia de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres.

Criterios que determinan la pertenencia a un Grupo Profesional.

Para establecer una clasificación profesional por Grupos Profesionales, se hace preciso establecer una serie de criterios que permitan determinar con rigor la pertenencia a uno u otro. A estos efectos se establecen los siguientes criterios:

- **Formación:** elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto la titulación académica básica necesaria para cumplir correctamente con el desarrollo de las funciones encomendadas, como el grado de conocimiento y experiencia adquiridos.



- **Iniciativa:** elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la predisposición para emprender acciones, mejorar resultados o crear oportunidades, y la capacidad de prever futuras situaciones superando el nivel que se requiere o espera del puesto desempeñado.
- **Desempeño:** elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la calidad en el desarrollo de las tareas encomendadas, y si estas se realizan de la mejor forma posible, siguiendo los criterios establecidos.
- **Responsabilidad:** elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto la independencia de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados económicos e importancia de las consecuencias de su gestión.
- **Dirección de personas:** elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la capacidad de influir en su entorno, identificando y transmitiendo los retos que se presentan, tratando de guiar a sus compañeros/colaboradores en pro de la eficacia y consecución de metas.

La empresa, en virtud de las facultades de organización y dirección, encuadrará a los trabajadores dentro de la estructura profesional pactada, y por consiguiente, asignará a cada trabajador en un determinado Grupo Profesional, en función del resultado de la valoración de los anteriores criterios y del contenido básico concreto de la prestación laboral que se desarrolle en el puesto de trabajo analizado.

Descripción de los Grupos Profesionales.

1. Grupo de Profesionales.

El personal incluido en este grupo, deberá tener la formación teórica hasta un nivel equivalente a Bachiller, BUP, FP de grado Medio o similar o adquirida en la práctica por los conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia en el desempeño de las tareas desarrolladas en el puesto de trabajo.

Las tareas llevadas a cabo son las propias de su actividad, y su realización se desarrolla con un margen de autonomía distinto en base a la experiencia adquirida. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Operador de informática.



- Oficial 1.ª Administrativo.
- Oficial 2.ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Coordinador de comunicaciones.
- Cobrador de peaje.
- Oficial Mantenimiento eléctrico y electrónico.
- Oficial Vialidad-Conductor.
- Peón especialista.

2. Grupo de Coordinadores.

El personal incluido en este grupo, deberá tener la formación teórica o adquirida en la práctica, hasta un nivel equivalente a FP de grado Superior o similar.

Realiza por definición los cometidos propios del Grupo de Profesionales pero con absoluta autonomía, pues con el superior, evalúa el resultado final, sólo se concretan los objetivos generales, pero no los métodos, los cuales son decididos autónomamente, ni hay supervisión durante el proceso a menos que el ocupante lo solicite, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y totalmente adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Puede colaborar en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los compañeros del Grupo de Profesionales hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Jefe de Operaciones.
- Jefe de Turno.
- Encargado.
- Programador.

3. Grupo de Técnicos.

El personal incluido en este grupo, deberá tener la formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a Titulación a nivel de escuela superior o de grado





medio o facultades, complementada con estudios específicos.

Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la Empresa. El trabajador habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Titulados de Grado Superior.
- Titulados Grado Medio.

4. Grupo de Mandos.

El personal incluido en este grupo, deberá tener la formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a Titulado de grado Superior o Doctorado.

A las órdenes inmediatas de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto.

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

La responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Jefes de Área.

La clasificación de grupos o niveles profesionales referidos en el presente artículo





es meramente enunciativa, sin que suponga la obligación de tener provistas todas las escalas, pudiéndose en su caso crear otras nuevas con asignación determinada de funciones, siempre que las mismas no se identifiquen con los puestos de trabajo y definiciones previstas en el presente Convenio.

Descripción de las funciones de los puestos de trabajo.

Titulado Grado Superior:

Este puesto corresponde a quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico de grado superior, y bajo las órdenes o no de un superior jerárquico, desempeña funciones o trabajos para cuyo ejercicio está facultado por su título profesional, no teniendo funciones de dirección, organización ni control sobre un grupo de empleados.

Jefe de Área:

Corresponde este puesto de trabajo a quienes ejecutan las estrategias y directrices de la Empresa, señaladas por un superior jerárquico o por iniciativa propia, dirigiendo, organizando y coordinando un área funcional compuesta por un conjunto de trabajadores, pudiendo tener a su cargo Titulados de Grado Superior, Jefes de Sección, Titulados Grado Medio o trabajadores de los otros cuatro Grupos Profesionales.

Titulado de grado medio:

Se incluyen en este puesto a los que, con el correspondiente título académico de grado medio, y bajo las órdenes de un superior jerárquico, desempeña funciones o trabajos para cuyo objeto está facultado por su título profesional.

Jefe de Operaciones:

Corresponde este puesto de trabajo a quienes, por su cualificación y por su especialización y para el ejercicio de su actividad requieren una titulación o experiencia reconocida, y/o realizan funciones de seguimiento operativo de equipos de trabajo a su cargo.

También corresponde este puesto de trabajo a quienes realizan delineación, creación y modificación de planos; levantamiento de planos de conjunto y detalle, así como anteproyectos previamente estudiados; coquización de conjuntos y despieces; cuantificación de materiales a partir de los datos del proyecto e interpretación de planos.

Jefe de turno:

Corresponde este puesto de trabajo a aquellos empleados que con iniciativa y



mando sobre los Cobradores de Peaje transmite a éstos instrucciones de su superior jerárquico; atiende a los usuarios ante cualquier reclamación, consulta o discrepancia; se responsabiliza de las vías de cobro de peaje y emisores de tickets; abre nuevas vías durante las puntas de tráfico; asume las funciones del cobrador cuando sea necesario; realiza el recuento de bolsas de recaudación y clasificación de billetes y moneda, cuando sea preciso o la Empresa lo considere oportuno; traslada fondos entre estaciones; cumplimenta y cubre impresos; coloca los tickets y controla los mismos; entrega cambios en las vías y recoge los mismos en Gestión de Peaje; suministra impresos y material a los cobradores de peaje; se responsabiliza y vigila el estado de conservación, orden, limpieza e higiene de las instalaciones, maquinaria y equipos que se encuentren en su zona de trabajo, dando cuenta de las anomalías que observe y requiriendo la asistencia necesaria de los servicios correspondientes para su corrección y cualesquiera otras similares; cubre los partes de trabajo de los cobradores de peaje; revisa la documentación cubierta por los cobradores de peaje haciéndola llegar al Servicio de Informática; lleva el control de los vehículos evasores; transmite a su superior jerárquico todas aquéllas incidencias, anomalías, etc., que observe en las estaciones de peaje; vela por el correcto comportamiento y vestimenta de los cobradores.

Encargado:

Corresponde a este puesto de trabajo a quienes, con los conocimientos tanto técnicos como prácticos suficientes y bajo la dependencia de un superior jerárquico, ejercen el mando directo sobre el personal adscrito a su servicio.

Programador:

Corresponde este puesto de trabajo a quien, con los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, una formación mínima de FP 2, y bajo la dependencia de un superior jerárquico, realice los trabajos que se le encomienden inherentes a su puesto de trabajo, entre los que se encuentran el análisis de procesos de datos, programación asociada a la explotación, atención, gestión y control de sistemas informáticos, peaje y facturación, resolución de incidencias y apoyo a la informática general de la empresa.

Oficial de 1.ª Administrativo:

Corresponde este puesto de trabajo a quienes, a las órdenes de un superior jerárquico, realizan trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, que suponen mayor dificultad, siendo capaz de efectuar cuantas tareas se le encomienden inherentes a su puesto de trabajo sin que se le tenga que expresar la forma de realizarlas.

Oficial de 2.ª Administrativo:



Corresponde este puesto de trabajo a quienes, a las órdenes de un superior jerárquico, realizan funciones de menor entidad que las del Oficial 1ª con un cierto grado de iniciativa propia y responsabilidad.

Auxiliar Administrativo:

Corresponde a este puesto de trabajo a quienes ejecutan operaciones administrativas elementales bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de la correspondencia y documentos, atención del teléfono y, en general, aquellas tareas inherentes a su puesto de trabajo.

Coordinador de Comunicaciones:

Corresponde este puesto de trabajo a quienes se encargan de controlar y coordinar la seguridad vial de la autopista, estando entre sus funciones:

- La atención de postes SOS.
- Manejo y atención de los diferentes sistemas de vigilancia y control de la autopista, paneles ópticos, instrumentación control de túneles, centrales meteorológicas, etc.
- Coordinación de los sistemas de auxilio, tanto sanitaria como mecánica, de limpieza, etc., debiendo realizar a tal fin las llamadas oportunas, dando cuenta de sus actuaciones a sus superiores.
- Control de cualquier incidente que se produzca en la autopista, comunicándose de inmediato a sus superiores según los criterios recibidos.

Cobrador de Peaje:

Este puesto de trabajo comprende indistintamente la recaudación del importe de peaje, el recuento, custodia y transporte de las cantidades recaudadas, control de movimiento de los vehículos que utilicen la vía a su cuidado y su clasificación, confección de documentos y cumplimentación de trámites administrativos relacionados con el cobro del peaje, vigilancia del correcto estado de conservación y funcionamiento de los materiales, instalaciones, maquinaria y equipos que estén a su cuidado dando cuenta de las anomalías que observe según los criterios recibidos y requiriendo la asistencia necesaria de los servicios correspondientes para su corrección, ordenación del tráfico en el centro de trabajo en que preste sus servicios y cooperación en la seguridad y asistencia a los usuarios utilizando los medios de transmisión de solicitudes de socorro, vigilancia de la circulación y del buen estado de conservación, colaborando con los servicios de operación y mantenimiento y, en general, cualquiera otra análoga





a las anteriores y con ellas relacionada que deba ser considerada como naturalmente comprendida entre las propias del puesto.

Recibe y rinde cambios al Jefe de Turno o a su compañero; entrega los partes de incidencias, de trabajo y liquidaciones correspondientes; atiende a los usuarios que requieran la presencia de una persona ante cualquier incidencia, consulta, reclamación o sugerencia, teniendo para con éstos en todo momento un trato deferente, proporcionándoles con la máxima atención, las informaciones o asistencias que pudiera solicitar o precisar (prestará este servicio al usuario el cobrador que se encuentre más cercano en el momento de la incidencia); resolverá pequeñas incidencias de la maquinaria de peaje, cuando las circunstancias lo requieran y de acuerdo con el manual de peaje, informando de manera inmediata al Servicio de Instalaciones, Centro de Control o Jefe de Turno, según corresponda.

En el desempeño de todas las funciones, el empleado aplicará el manual de peaje, que está obligado a conocer con la mayor precisión.

El empleado queda advertido de su obligación, que asume, de trabajar en los turnos o en las horas, incluso nocturnas, para los que así se establezca.

Oficial Mantenimiento Eléctrico-Electrónico:

Corresponde a este puesto de trabajo a quienes con dominio y capacidad de su oficio tienen a su cargo la realización de los trabajos de conservación y mantenimiento de tipo eléctrico o electrónico, propios de su especialidad.

Oficial de Vialidad Conductor o Mecánico-Conductor:

Corresponde a este puesto de trabajo a quienes tienen a su cargo el uso, mantenimiento, reparación y cuidado de los vehículos, maquinaria e instalaciones de la Empresa, vigilando en todo momento su correcto funcionamiento y perfecto estado.

Asimismo utilizarán los vehículos y maquinaria de la Empresa en las tareas específicas que le correspondan.

Además, a quienes con dominio y capacidad de su oficio tienen a su cargo la realización de los trabajos de limpieza, señalización, conservación y mantenimiento de la vía, atención de accidentes y todas aquellas propias de su actividad.

Peón:

El puesto de trabajo comprende indistintamente las funciones y trabajos de: conservación, mantenimiento y/o reparación, orden y limpieza de la autopista y





sus zonas marginales; mantenimiento en perfecto estado de conservación de los materiales, herramientas y equipos a su cargo; retirada de obstáculos en la vía utilizando los medios que le sean asignados; señalización; cooperación a la seguridad y asistencia a los usuarios, colaborando en la medida precisa en las situaciones de emergencia; y, en general, cualquier actividad análoga a las anteriores y/o con ellas relacionada que deba ser considerada como naturalmente comprendida entre las propias del puesto de trabajo.

Niveles salariales.

En cada grupo profesional se han agrupado los puestos de trabajo en función del nivel de exigencia dentro los criterios anteriormente descritos y con un contenido organizativo similar, y en consecuencia, se ha establecido una banda salarial para cada uno.

La banda salarial es el rango de variación de la retribución, (salario base), y establece una horquilla con un nivel retributivo mínimo y máximo definido para los puestos que conforman el Grupo Profesional. Dentro de las bandas salariales se encuentran comprendidas las retribuciones individualizadas de los empleados que están asignados a un mismo nivel retributivo o banda salarial.

La posición de cada trabajador en la banda salarial será consecuencia de las funciones y responsabilidades de los puestos en cada uno de los niveles, de si el área de actividad es estratégica para la Compañía, del desempeño profesional, de la experiencia y del potencial profesional.

En consecuencia, es la Dirección de la Compañía quien podrá fijar la retribución individual de cada trabajador, respetando los máximos y mínimos establecidos en la banda salarial correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.

La aplicación de las retribuciones salariales establecidas en las presentes bandas de salarios para cada grupo profesional, no podrá conllevar como consecuencia de la desaparición de las categorías profesionales hasta ahora diferenciadas y su posible integración en un mismo grupo profesional, una disminución de las retribuciones salariales que en el momento de firma del presente convenio vinieran percibiendo los trabajadores afectados por el mismo.

Por ello, las retribuciones salariales actualmente percibidas se mantendrán inalteradas en cuanto a sus importes, los cuales se incrementarán en las condiciones que sobre los conceptos que la integran se establezcan en el presente convenio colectivo, sin que, en ningún caso, pueda resultar inferior a la que actualmente viene percibiendo, ni a la fijada como mínima en la tabla salarial para el grupo profesional al que pertenezca.

En caso de ascenso o promoción profesional, el trabajador tendrá derecho a los





importes salariales que correspondan al nuevo grupo profesional, siempre y cuando estos le resulten más beneficiosos en cuantía anual.

En caso de promoción el importe salarial que percibirá el trabajador promocionado será el mínimo de la horquilla establecida para su nuevo grupo profesional, o en su caso un importe superior, atendiendo a su experiencia, funciones o área de actividad, dentro siempre de la banda salarial correspondiente al grupo profesional al que promociona.

Las bandas salariales establecidas para cada grupo profesional son las que figuran en el Anexo I:

Artículo 19. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

El trabajador que, con aprobación expresa de la Empresa, realice funciones superiores a las del grupo profesional, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá plantear el ascenso, salvo en los casos de sustitución por vacaciones, enfermedad, accidente de trabajo, licencia especial u otras causas análogas. Concretamente la sustitución por vacaciones, accidente laboral, enfermedad, etc., de los jefes de turno por cobradores de peaje, no queda sometida a las limitaciones temporales que establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones distintas a las asignadas a 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 acceda.

Artículo 20. Movilidad Geográfica

I. Desplazamientos:

El personal podrá ser desplazado de su lugar habitual de trabajo, por un tiempo no superior a un año, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, aunque no figuren expresamente en su contrato de trabajo. En este caso además de los salarios, tendrá derecho a los gastos



justificados de dicho desplazamiento.

Al trabajador que se le desplace de manera definitiva a un centro de trabajo, sin que origine cambio de residencia, si se produjera algún perjuicio económico, tendrá derecho a percibir una compensación económica, que en ningún caso podrá ser superior al 25 % del salario líquido percibido en cómputo anual, no superando en ningún caso la cantidad de 2.500 (dos mil quinientos) euros que se hará efectiva de una sola vez.

II. Traslados:

1. Se considerará como tal, la adscripción definitiva del trabajador a un centro de trabajo de la Empresa distinto de aquél en que venía prestando sus servicios y que exija cambio de residencia para efectuar su prestación laboral.
2. Los traslados se harán de acuerdo con la legislación aplicable. La Empresa abonará los gastos de viaje del empleado y familiares a su cargo, y el transporte de muebles y enseres.
3. En concepto de indemnización, por los gastos que pudieran originarse al trabajador como consecuencia del traslado forzoso, percibirá los siguientes porcentajes de su salario bruto anual:

40 % sobre los primeros	5.000 euros
20 % sobre los siguientes	2.500 euros
15 % sobre el resto a partir de	7.500 euros

Si el desplazamiento o traslado fuera voluntario, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

III. Gastos justificados:

La Empresa fijará en Normas e Instrucciones internas los condicionantes para acogerse a ésta modalidad de recuperación de gastos, determinando las categorías profesionales y ocasiones convenidas para la elección de este sistema compensatorio, así como la normativa en cuanto al control y limitación del gasto.

En cualquier caso, en los desplazamientos de duración inferior a 6 días, la modalidad de compensación será a través de gastos justificados.

En los desplazamientos entre las oficinas centrales de la Empresa y la Autopista o viceversa los importes correspondientes al almuerzo y la cena serán iguales a la ayuda de comida establecida en este Convenio.



IV. Dietas:

Dará derecho al percibo de dietas, la realización de un servicio que obligue al trabajador a desayunar, almorzar o cenar fuera de su residencia habitual. Su cuantía para el período de vigencia del presente Convenio se fija en el anexo nº IV.

En el caso de que el desplazamiento no ocupe el día completo se compensará de la siguiente manera: Desayuno 10%; Almuerzo 50%; Cena 40%.

V. Locomoción.

Los desplazamientos en vehículo propio, por necesidades del servicio, serán compensados a razón de 0,30 euros por kilómetro recorrido, a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

Capítulo III. Régimen Económico

Artículo 21. Normas Generales

Las retribuciones del trabajo se acomodarán en todo tiempo a las disposiciones legales que en cada momento rijan 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 cuatro extraordinarias en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

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

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

- a) Retribuciones fijas.
- b) Retribuciones variables.
- c) Retribuciones eventuales.

Artículo 22. Retribuciones Fijas

Salario base es el salario a partir del cual se establecen y proporcionan las contraprestaciones del servicio que provienen del contrato de trabajo, que en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional. A partir de la entrada en vigor del presente convenio el salario base estará constituido por la suma del salario base y del complemento de puesto correspondientes al convenio anterior, de tal forma que el complemento de puesto quedará integrado en el salario base, siendo absorbido por este. Los valores correspondientes figuran en





el Anexo n.º I.

Complemento personal, como liquidación al convenio, 2001-2004, se constituyó un complemento personal individual, que recoge el importe de la productividad obtenida y consolidada por cada empleado durante el convenio 2001-2004.

Antigüedad es un complemento personal que percibe el trabajador por el tiempo reconocido, a estos efectos, en el contrato de trabajo.

Se computarán como máximo dos bienios y cinco quinquenios, cuyas cuantías se establecen en el Anexo n.º II.

Artículo 23. Retribuciones Variables

Plus nocturno: El personal que trabaje en horas nocturnas percibirá, por este concepto, una retribución compensatoria, por noche trabajada, cuyos valores quedan reflejados en el Anexo n.º II.

No tendrán derecho a la percepción de este plus los trabajadores contratados específicamente para trabajos nocturnos.

Quebranto de moneda, recuento y conteo: los cobradores de peaje percibirán un plus, por día efectivo de trabajo, por las diferencias experimentadas, debidas a posibles errores en sus liquidaciones. También compensa este plus el tiempo empleado en acudir a su enclave de trabajo (cabina de peaje) y el tiempo empleado en efectuar la ordenación de documentos y las liquidaciones correspondientes a su jornada, que procurarán efectuar fuera de su puesto de trabajo.

Los oficiales de control de peaje percibirán, una cifra fija mensual en compensación por el tiempo preciso para la confección de los documentos de recaudación, recuento y conteo de los cobradores de peaje de su turno.

Tanto las cifras por día trabajado correspondientes a los cobradores de peaje como las cantidades fijas mensuales que corresponden a los oficiales de control de peaje figuran en el anexo n.º II.

Plus festivo: El personal que trabaje a turnos rotativos percibirá un plus anual y distribuido en doce mensualidades por las cuantías que figuran en el anexo n.º II.

Además, se compensará con 50 € a aquellos trabajadores que durante los días 24 y/o 31 de diciembre realicen el turno C, y con 25 € a los trabajadores que durante el día 1 de enero realicen el turno A o durante el 31 de diciembre realicen el turno B.

Plus de presencia y puntualidad: Se abonará una cantidad por día de trabajo



efectivo por la asistencia y la puntualidad en la incorporación al trabajo. El retraso de 15 minutos sin justificar hará perder el plus del día. Acumular más de tres retrasos no justificados de 15 minutos en un mes, será causa de pérdida del plus de presencia y puntualidad del mes completo.

Los importes correspondientes a este concepto figuran en el anexo n.º II.

Artículo 24. Retribuciones Eventuales

Horas extraordinarias: Se tenderá con carácter general a disminuir el número de horas extraordinarias, a fin de que se realicen las imprescindibles.

Dadas las características especiales de la Empresa, que exige la prestación de un servicio público durante las veinticuatro horas del día, la realización de horas extraordinarias será obligatoria y se estará a lo dispuesto en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser compensadas con descansos o remuneradas, en función de las necesidades del servicio.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, correspondiendo una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso por cada hora extra realizada, estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

En el anexo n.º II quedan fijados los valores de las horas extraordinarias.

Los representantes de los trabajadores serán informados periódicamente sobre el número de horas extraordinarias realizadas, procurando su reparto equitativo dentro de cada departamento y bajo el principio general restrictivo en su ejecución.

Artículo 25. Revisión Anual de Retribuciones

Durante los cuatro años de vigencia de este Convenio, el porcentaje de variación en tablas sobre los valores del ejercicio anterior, será el que se detalla a continuación:

2013

Evolución del tráfico	Negativa	Positiva
Nivel de la IMD	-	
S. B. y antigüedad	Sin variación	Sin variación
Pluses y Complem. Personal	Sin variación	1,00%



2014

Evolución del tráfico	Negativa	Positiva	Positiva
Nivel de la IMD	-	Menor 5%	Mayor 5%
S. B. y antigüedad	-1,50 %	-1,00%	1,00%
Pluses y Complem. Personal	Sin variación	1,00%	1,00%

2015

Evolución del tráfico	Negativa	Positiva	Positiva
Nivel de la IMD	-	Menor 5%	Mayor 5%
S. B. y antigüedad	-1,50%	1,00%	2,00%
Pluses y Complem. Personal	Sin variación	1,00%	2,00%

2016

Evolución del tráfico	Negativa	Positiva	Positiva
Nivel de la IMD	-	Menor 5%	Mayor 5%
S. B. y antigüedad	-1,50%	1,00%	2,00%
Pluses y Complem. Personal	Sin variación	1,00%	2,00%

La variación del tráfico se medirá, en cada ejercicio, respecto a los valores del cierre del ejercicio anterior.

La retribución del personal que adquiera la condición de fijo en el nivel mínimo correspondiente a su puesto de trabajo, o por debajo del nivel inmediatamente superior a este, será revisada con carácter bianual en un 10 % hasta alcanzar dicho nivel.

Artículo 26. Paga de Productividad

Paga de carácter lineal y no consolidable de 270 € anuales, que se abonará de una sola vez, a aquellos trabajadores que cumplan con sus objetivos individuales. El trabajador que incurra en la situación prevista en el art. 28 del presente Convenio verá reducido el importe de esta paga en los términos establecidos en dicho artículo.

Artículo 27. Pago de Haberes

Las retribuciones fijas anuales: sueldo base, y antigüedad, serán distribuidas en



dieciséis pagas, doce ordinarias y cuatro extraordinarias.

Las retribuciones variables y eventuales se abonarán en la nómina del mes siguiente al de su devengo. Igualmente se deducirá en el mes siguiente los días no trabajados.

Las pagas ordinarias se abonarán por meses naturales.

Las cuatro pagas extraordinarias se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

El pago de las retribuciones se hará mediante transferencia bancaria en cuenta corriente de la Entidad designada por el trabajador.

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

Capítulo IV. Apartado Social

Artículo 28. Prestación Complementaria de la Seguridad Social

En los casos de maternidad, hospitalización así como accidente de trabajo, la Empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social de los trabajadores hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos.

En los supuestos de enfermedad común, el complemento de Incapacidad Temporal a cargo de la Empresa se ajustará a las siguientes reglas:

La empresa abonará, el 100% de los conceptos salariales fijos, desde el primer día de la baja.

El porcentaje de complemento de IT, para las bajas por enfermedad común se reducirá en un 10% progresivamente por cada uno de los períodos segundo y siguientes de baja por enfermedad común y accidente no laboral (se excluyen enfermedad grave y/o crónica).

Si un trabajador dentro del año natural tiene dos o más periodos de baja, perderá 40€ de la paga de productividad prevista para ese año, por cada uno de los tres primeros días de la segunda baja y siguientes, con el límite del importe anual de dicha paga. A estos efectos, no se tendrán en cuenta las bajas derivadas de los supuestos contemplados en el párrafo primero de este artículo.

La Comisión Paritaria, a instancia de los trabajadores afectados, podrá establecer el derecho a la percepción del complemento del 100%, en aquellos casos que, por sus peculiaridades, estime revisables.





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

a) Debe comunicar a la Empresa, al menos con dos horas de antelación al comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente (este aviso podrá ser telefónico) y presentar en la misma el parte oficial de baja dentro de los tres primeros días siguientes.

b) Durante el tiempo de IT el trabajador no podrá cambiar de domicilio, sin previa comunicación a la Empresa.

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

Artículo 29. Seguro de Accidentes

La Empresa se compromete al mantenimiento de la suscripción de una póliza de seguros colectiva de accidentes, que cubra a todos los empleados de la plantilla por las contingencias de muerte o invalidez permanente.

Artículo 30. Ayuda de Comida

Los trabajadores que realicen jornada partida en los centros o zonas de trabajo ubicados en la Autopista tendrán derecho a un vale de comida por el importe que, en cada caso se pacte con los restaurantes de la zona.

Artículo 31. Tarjeta de Peaje

A todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio Colectivo se les proveerá de una tarjeta de peaje que les identificará como trabajadores de AUCALSA y que tendrá las siguientes características:

1.º Será personal e intransferible

2.º Se la entregará al cobrador de peaje para el acceso o salida de la Autopista quien exigirá el DNI para su identificación.

3.º En caso de pérdida o extravío el trabajador debe comunicarlo inmediatamente a la Empresa.

4.º El uso de la tarjeta de peaje por persona distinta al titular, será considerado como falta muy grave.

5.º En el supuesto de la extinción de la relación laboral, el trabajador deberá entregar su tarjeta al tiempo de firmar la liquidación

Artículo 32. Adelanto de Salario



El trabajador podrá solicitar anticipos de sus haberes en los términos establecidos en la legislación vigente.

Artículo 33. Préstamos

La Empresa podrá conceder préstamos a los trabajadores de la misma en los supuestos que se recogen a continuación:

- Adquisición de vivienda habitual.
- Adquisición de vehículo propio.
- Mejora de vivienda habitual.
- Supuestos excepcionales.

Condiciones generales para la concesión de los préstamos:

- a) Ser trabajador en la Empresa con una antigüedad mínima de 1 año.
- b) Existencia de fondos suficientes para atender las peticiones correspondientes de acuerdo con los límites máximos establecidos.
- c) Cumplir los requisitos establecidos para cada tipo de préstamo.
- d) Presentar garantías suficientes de devolución a juicio de la Empresa.
- e) Solicitud ante el departamento de personal en los impresos habilitados al respecto.
- f) No se podrá disfrutar de más de un tipo de préstamo simultáneamente.
- g) La concesión de los distintos tipos de préstamo se llevará a cabo por riguroso orden de registro de entrada en el departamento de personal de la Empresa.
- h) En el supuesto de que el trabajador cause baja en la Empresa antes de reembolsar la totalidad de algún tipo de préstamo concedido, se descontará el importe pendiente al practicarle la correspondiente liquidación. Si el importe de la liquidación no fuese suficiente, aceptará los efectos mercantiles, instrumentos jurídicos u otros a que hubiera lugar para que la Empresa pueda recuperar el importe pendiente.
- i) Tipo de interés. Se establece para todas las modalidades de préstamo un tipo de interés del 3 % anual.
- j) Plazos máximos de amortización



Adquisición de vivienda habitual:	84 meses
Adquisición de vehículo propio:	18 meses
Mejora de vivienda habitual:	18 meses
Supuestos excepcionales:	12 meses

k) Reembolso: Mensual, realizándose el primer descuento en la nómina del mes siguiente a partir del de la disposición de los fondos.

l) Límites globales y unitarios máximos en euros:

	Global	Unitario
Adquisición de vivienda habitual	180.000	12.000
Adquisición de vehículo propio	36.000	4.500
Mejora de vivienda habitual	30.000	3.500
Supuestos excepcionales	30.000	3.000

Condiciones particulares:

Adquisición de vivienda habitual: Se concede por una sola vez para la adquisición de la vivienda habitual del trabajador.

Será requisito imprescindible para disfrutar de este tipo de préstamo el ser propietario de la vivienda de que se trate o estar en trámite de serlo. Este requisito se justificará mediante escritura pública o documento que a juicio de la Empresa fuera suficiente.

El orden de prioridad para acceder a este tipo de préstamo, al margen de la fecha de solicitud, será el siguiente:

- 1.º Siniestro de la vivienda habitual.
- 2.º Traslado forzoso que implique cambio de residencia.
- 3.º Desahucio de la vivienda propia o arrendada.

Adquisición de vehículo: Entre el primer préstamo y sucesivos, disfrutado por un mismo trabajador, mediarán al menos cuatro años.

Será requisito imprescindible para disfrutar de este tipo de préstamo el ser el titular del vehículo en la documentación reglamentaria del mismo.

Mejora de vivienda habitual: Las condiciones particulares para disfrutar de este préstamo serán las mismas que se han establecido para el de adquisición de la vivienda habitual.

Será requisito imprescindible para su concesión la presentación del presupuesto y las facturas correspondientes a las cantidades satisfechas.

Supuestos excepcionales: Se considera que los supuestos excepcionales por los que se concederá este tipo de préstamo son los siguientes:

- Matrimonio del trabajador o de sus hijos.
- Fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes que convivan con el trabajador.
- Enfermedad grave del trabajador, cónyuge, hijos, ascendientes o descendientes que convivan con el trabajador.
- Cualquier otra causa apremiante e inaplazable debidamente justificada

Será requisito indispensable para obtener la concesión de este tipo de préstamo, la justificación documental adecuada, a juicio de la Empresa, de la situación que dé lugar al disfrute del mismo, dentro de las consideradas en esta clase de préstamos.

Artículo 34. Ayuda de Estudios

La Empresa dispondrá de un fondo por un importe máximo de 19.000€, para colaborar en la formación tanto de los trabajadores como de los hijos de los mismos, para cursar las enseñanzas más abajo referidas

Requisitos:

- Solicitud en el impreso que facilitará el departamento de personal de la Empresa.
- Certificado de estudios del curso académico inmediatamente anterior con las calificaciones obtenidas, o en todo caso certificado de los últimos estudios realizados.
- Certificado de haberse matriculado en el curso para el que se solicita la beca.
- Declaración jurada o promesa del trabajador relativa a que, para el curso para el que se hace la solicitud, no se disfruta de otro tipo de beca o ayuda oficial o particular, salvo por alguna Matrícula de Honor del curso anterior, y que los beneficiarios viven a sus expensas y no reciben remuneraciones que superen el salario mínimo interprofesional.



- Es requisito imprescindible pasar de curso académico para el disfrute de la beca.

Las enseñanzas para las que se consideran las ayudas y las cuantías de las mismas son las siguientes:

Enseñanzas:

- Preescolar: 110
- E. Infantil: 168.3
- E. Primaria. y 1.er Ciclo E.S.O: 241
- 2.º ciclo de ESO, Bachiller y F.P.: 297
- E. Universitaria Media: 343.2
- E. Universitaria Superior: 433.4

En cada ejercicio económico se becarán las enseñanzas correspondientes al curso que comienza en el último trimestre del ejercicio anterior y finaliza en el mes de septiembre del ejercicio de que se trate. Los importes de las ayudas serán por estudiante y curso con independencia del número de enseñanzas en las que se matricule.

Capítulo V. Representación de los Trabajadores en la Empresa

Artículo 35. Comité de Empresa

Se crea un comité intercentros formado por los representantes de los trabajadores de todos los centros de trabajo de la Empresa, 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 las disposiciones actualmente vigentes: Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación y desarrollo.

Artículo 36. Crédito de Horas

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que, sobre el mismo, se produzca con motivo de su intervención en la negociación del Convenio colectivo, en la celebración de sus correspondientes reuniones.





Dadas las características de la actividad de la Empresa, se preavisará con al menos 48 horas de e antelación, para que los representantes de los trabajadores puedan ser sustituidos en su puesto de trabajo.

Artículo 37. Gastos de Desplazamiento

Los gastos de desplazamiento de los componentes del Comité de Empresa, de la Comisión Paritaria, y del Comité de Seguridad y Salud para la celebración de reuniones en el desempeño de su cometido dentro de la Empresa, serán sufragados por ésta, previa comunicación a la misma con la debida antelación.

Para el abono por gastos de kilometraje se computará como punto de partida el lugar del centro de trabajo, en el supuesto de coincidencia con la jornada de trabajo y, en los de disfrute de descanso, desde el domicilio al lugar de la reunión.

Artículo 38. Asambleas

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asambleas, en locales de la misma y fuera de las horas de trabajo, debiendo notificarse con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, mediante escrito dirigido al departamento de personal.

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

Artículo 39. Conflictos Colectivos

Dado el carácter de servicio público de la actividad de 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 cualquier declaración de huelga, será preceptiva una reunión de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, que deberá negociar las fórmulas mas adecuadas para la solución del conflicto planteado. Su convocatoria se llevará a efecto a petición de cualquiera de las partes.
- El pacto que ponga fin al conflicto tendrá la misma fuerza vinculante que lo acordado en Convenio colectivo.
- La fecha de comienzo de la huelga deberá ser comunicada por escrito a la Empresa y a la autoridad laboral, al menos, con quince días de antelación.
- Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria, a fin de que sea conocida con suficiente antelación por los usuarios de la Autopista.





- Dada la obligación legal de prestar el servicio ininterrumpidamente en la explotación de las Autopistas de Peaje, el comité de huelga deberá garantizar, en todo momento, la prestación de todos los servicios necesarios para el mantenimiento de las instalaciones que constituyen el complejo de la explotación, la seguridad de los usuarios, la conservación de locales, maquinaria e instalaciones y la percepción por parte de la Sociedad Concesionaria del importe correspondiente a la utilización por parte de los usuarios de sus instalaciones. En todo caso, corresponderá a la autoridad competente la designación de aquellos puestos de trabajo no susceptibles de abandono y a la empresa la de los empleados que obligatoriamente deberán hacerse cargo de los mismos.

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

Capítulo VI. Seguridad e Higiene en el Trabajo

Artículo 40. Seguridad y Salud

1.º Se constituye el Comité de Seguridad y Salud con representación paritaria que asume las competencias legales y funciones establecidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales que estará formado por: Delegados de Prevención en representación de los trabajadores y de la Empresa.

2.º Podrán participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto, el personal que cuente con una especial cualificación o información respecto a las cuestiones concretas que se debatan en este órgano, siempre que así lo solicite alguna de las partes.

3.º El Comité se reunirá cuando sea necesario, a petición de una de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar. Se exceptuarán de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar al Comité de Empresa y a la Dirección de la Sociedad Concesionaria, proponiéndole a ésta la aplicación de los acuerdos aprobados.

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

5.º El cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales lo externalizará la Empresa, encargando dicha actividad a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que está asociada.

6.º Las competencias, facultades y garantías de los servicios de prevención, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud serán las que contempla



la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia.

7.º La Empresa promoverá la formación, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de todo el personal en general, y en especial de los Delegados de Prevención y de los miembros del Comité de Seguridad y Salud, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en esta materia.

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 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 su 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 específica de cada puesto de trabajo, o equipo en su caso, así como su reposición será fijada por la Empresa y deberá adaptarse a las necesidades concretas del puesto en relación con la actividad y la seguridad, siempre bajo el criterio del superior jerárquico. 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 su importancia o





trascendencia, en leve, grave y 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 con responsabilidad reconocida, o cuya función específica fuese la de vigilancia, supervisión, control, etc.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación de éstas 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 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) Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, según las circunstancias que concurren 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 treinta días.
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. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o teléfono tan pronto como éstos se produzcan.
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 avisar con la antelación prevista el parte oficial de baja por I.T. a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

13. Una falta de puntualidad no justificada con un retraso superior a treinta minutos, cuando se tuviera que relevar a un compañero, en un período de treinta días.

D) 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 período de treinta días.

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 Jefe inmediato de los defectos y anomalías o averías del material, vehículos o maquinaria o de la necesidad de éstos 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. Embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo.

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





9. 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.
10. Entregarse o inducir a los compañeros a participar en juegos de azar u otros durante la jornada o fuera de ésta en los locales de la Empresa que supongan apuestas de dinero o resulte visible y notorio para el público.
11. Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
12. Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no fuesen encomendadas por la Empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de ésta, sin que medie autorización.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas leves que hubiesen sido sancionadas en el periodo de un año.
17. Las discusiones sobre asuntos de cualquier índole que produjeran notorio escándalo y repercutan gravemente en la buena marcha de los servicios.
18. Simular la presencia de otro trabajador firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.
19. La desobediencia de las órdenes y acuerdos de los superiores en materia de trabajo o seguridad.
20. La simulación de enfermedad o accidente.
21. El quebranto o violación de secretos, o de cuestiones de reserva obligada.
22. Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen discriminación del resto de los subordinados, postergación de éstos o que supongan persecuciones.





23. 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.
24. Tolerar a los subordinados que trabajen infringiendo las normas de seguridad.
25. 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.
26. Incumplir cualquiera de las normas referentes a prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo.
27. 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.
28. 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.
29. La negativa a realizar actos o tareas distintos de los normales del puesto de trabajo cuando lo impongan necesidades perentorias o imprevisibles.
30. Prolongar malintencionadamente el periodo de curación de las 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.
31. La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la Empresa, si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaran perjuicios notorios para la Empresa.
32. No acudir o negarse sin causas justificadas a hacer horas extraordinarias, en situaciones de fuerza mayor.
33. La falta de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir percibiendo ayudas, préstamos, complementos, asignaciones de carácter familiar o similares.

E) 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 treinta días.





2. Faltar al trabajo tres o más días sin causa justificada, dentro de un periodo de treinta días.
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 a la 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 habitual, ingerir drogas tóxicas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
11. La violación del 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 justificada 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 peaje 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 reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas durante el término de un año.

20. Falsear los datos o incumplir los requisitos exigidos para la obtención de las ayudas, préstamos, asignaciones complementos o similares contemplados en el presente Convenio.

21. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si la conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá circunstancia agravante de aquella. Se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral, ofensivo, hostil intimidatorio o humillante.

Artículo 43. Sanciones

Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de falta leve o 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. De la imposición de sanciones por faltas muy graves se informará además al comité de empresa.

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 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. Las faltas prescribirán de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente:

Leves: A los diez días.

Graves: A los veinte días.

Muy graves: A los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Disposición final primera.

Con efectos a partir del 1 de enero de 2013 se declara expresamente derogado el Convenio colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2012.

Disposición final segunda.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento.

DECLARACIÓN FINAL

Las partes firmantes manifiestan que en las negociaciones del presente Convenio se ha seguido con el máximo respecto lo dispuesto en la legislación vigente.

Se declara como interés común de las partes la necesidad de apoyar las relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterio, mejorar el ambiente de trabajo, la situación de los trabajadores y el desarrollo de la Empresa, conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales únicamente pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad en la Empresa y en el mejor aprovechamiento de sus recursos. Así mismo, se establece como objetivo la reducción del absentismo y el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del presente Convenio colectivo, así como el incremento máximo de la productividad.

Y para constancia de todo lo expuesto, se extiende el presente documento en cincuenta y seis hojas y 2 anexos, de papel común mecanografiados por su anverso, que rubrican al margen de las cincuenta y seis hojas y anexos y firman al final de la presente, que es la última, en Llanera, a 17 de septiembre de 2013.

ANEXO I



AUCALSA	Puestos de trabajo	Límite sup. banda salarial	Límite inf. banda salarial
Grupo mandos	Jefes de área	67.733,28	25.000,00
Grupos de técnicos	Titulados grado medio Titulados grado superior	51.809,44	20.000,00
Grupo coordinadores	Jefe de operaciones Jefe de turno Encargado Programador	50.315,68	20.000,00
Grupo profesionales	Coordinador de comunicaciones Operador informático Oficial 1.º administrativo Oficial 2.º administrativo Auxiliar administrativo Cobrador de peaje Oficial mant. Eléctrico y electrónico Oficial vialidad-conductor y mec Conductor Peón	32.029,12	14.804,90

ANEXO II

Antigüedad

	Quinquenio	Bienio
Titulado superior	95,54	47,77
Titulado medio	88,58	44,29
Jefe 1.º	84,78	42,39
Jefe 2.º Encargado Programador Oficial administrativo Coord. Comunicaciones 1.º	77,02	38,51
Oficial 1.º de oficio Oficial control de peaje Coord. Comunicaciones 2 Auxiliar administrativo Ayudante de oficio Cobrador de peaje Peon ordinario	75,18	37,59

Pluses Convenio Colectivo 2013

Pluses	2013
Plus Presencia (D)	2,13 €
Plus Nocturno (D)	16,15 €
Plus Nocturno (H)	2,04 €
Quebranto Peajistas (D)	4,57 €
Quebranto Jefe de turno (M)	70,67 €
Plus Festivo (M)	18,82 €

(D) = Diario.

(M) = Mensual.

(H) = Hora.

Tabla de horas extraordinarias 2013

Categorías	2013
Encargado	25,21 €
Programador	24,43 €
Oficial administrativo 1.ª	24,43 €
Oficial administrativo 2.ª	21,35 €
Coordinador comunicaciones	21,78 €
Operador	21,78 €
Oficial control de peaje	21,72 €
Cobrador de peaje	21,35 €
Auxiliar administrativo	20,70 €
Calcador	20,09 €
Oficial 1.ª conductor	21,35 €
Oficial 1.ª electricista	21,35 €
Ayudante de oficio	17,63 €
Peón	16,59 €