

Grupo	H.E. fuerza mayor			H.E. necesarias		
	Normales	22 a 6 h	Fest.	Normales	22 a 6 h.	Fest.
5	10,63	13,91	16,03	12,54	16,27	18,80
6	11,41	14,80	17,09	13,25	17,28	19,96
7	11,97	15,50	17,91	13,95	18,20	20,95
8	13,08	17,01	19,62	15,27	19,85	22,93
9	14,14	18,41	21,19	16,52	21,49	24,78
10	15,51	20,15	23,29	18,20	23,59	27,28
11	16,99	22,03	25,44	19,81	25,72	29,68
A	9,24	11,99	13,81	10,79	14,07	16,17
B	9,24	12,00	13,91	10,80	14,08	16,24

Grupo	H.E. fuerza mayor			H.E. necesarias		
	Normales	22 a 6 h	Fest.	Normales	22 a 6 h.	Fest.
C	9,35	12,20	14,07	10,90	14,20	16,38
D	9,50	12,27	14,18	10,98	14,36	16,52
E	9,56	12,47	14,38	11,17	14,49	16,77
F	9,61	12,53	14,45	11,21	14,52	16,81
G	9,67	12,56	14,49	11,32	14,74	16,99
H	9,89	12,89	14,92	11,54	15,01	17,37
I	10,07	13,10	15,17	11,78	15,29	17,65
J	10,16	13,20	15,27	11,87	15,40	17,85
K	10,29	13,34	15,46	12,00	15,55	18,01

2006

Antigüedad

Grupo	Años								
	3	6	11	16	21	26	31	36	41
1	0,73	1,53	3,13	4,66	6,19	7,69	9,25	10,79	12,32 euros/día
2	25,06	50,05	100,05	150,10	200,15	250,16	300,22	350,27	400,31 euros/mes
3	25,36	50,70	101,39	152,11	202,80	253,52	304,34	355,04	405,77 euros/mes
4	26,19	52,43	104,86	157,28	209,72	262,15	314,42	366,81	419,24 euros/mes
5	28,26	56,52	113,07	169,56	226,09	282,63	339,05	395,60	452,08 euros/mes
6	30,60	61,49	122,99	184,40	245,90	307,40	368,81	430,26	491,76 euros/mes
7	32,85	65,63	131,37	197,03	262,71	328,40	393,95	459,60	525,32 euros/mes
8	37,14	74,18	148,45	222,68	296,90	371,14	445,33	519,29	593,46 euros/mes
9	41,08	82,21	164,41	246,60	328,72	410,94	493,19	575,39	657,56 euros/mes
10	46,24	92,46	184,93	277,46	369,93	462,39	554,96	647,43	739,92 euros/mes
11	51,47	102,95	205,90	308,82	411,79	514,76	617,74	720,68	823,63 euros/mes
A	0,73	1,53	3,13	4,66	6,19	7,69	9,25	10,79	12,32 euros/día
B	0,73	1,53	3,13	4,66	6,22	7,80	9,25	10,79	12,32 euros/día
C	0,73	1,63	3,15	4,73	6,31	7,86	9,74	11,39	13,00 euros/día
D	0,79	1,63	3,17	4,82	6,41	8,00	9,74	11,39	13,00 euros/día
E	0,79	1,65	3,26	4,92	6,52	8,17	9,95	11,60	13,27 euros/día
F	0,79	1,65	3,32	4,94	6,59	8,24	9,95	11,60	13,27 euros/día
G	0,81	1,65	3,32	5,00	6,60	8,27	9,95	11,60	13,27 euros/día
H	0,81	1,72	3,39	5,18	6,90	8,59	10,27	11,97	13,70 euros/día
I	0,91	1,73	3,53	5,28	7,07	8,83	10,45	12,17	13,91 euros/día
J	0,92	1,80	3,56	5,38	7,14	8,92	10,79	12,57	14,38 euros/día
K	0,93	1,82	3,57	5,41	7,24	9,04	10,95	12,75	14,59 euros/día

«En la tabla figuran los valores de la participación en beneficios para trabajadores sin antigüedad. Para determinar la correspondiente a cada antigüedad habrá que multiplicar ese valor por los factores correspondientes que se señalan a continuación:»

Años de antigüedad	Factor a aplicar
3 años	1,05
6 años	1,10
11 años	1,20
16 años	1,30
21 años	1,40
26 años	1,50
31 años	1,60
36 años	1,70
41 años	1,80

suscrito, con fecha 31 de octubre de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 9 de febrero de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

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 Concesiona-

3426

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, S. A. (Código de Convenio n.º 9000442), que fue

ria Astur-Leonesa, S. A., en adelante AUCALSA, y sus trabajadores en todos los centros de trabajo de la Empresa.

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 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 2005 y finalizará el día 31 de Diciembre de 2008, quedando prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de un año, a no ser que sea objeto de denuncia expresa por una de las partes, formulada con una antelación mínima de tres meses a la fecha de conclusión de su vigencia.

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 computo 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.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, quedará sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

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:

- D. Francisco Marquínez García.
- D. Vicente Tercero López.
- D. María Coma Somoano.

Por los trabajadores:

- D. Joaquín Fernández Fernández.
- D. Jesús Ángel Cortegoso Fidalgo.
- D. Eliécer Esteban García.

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 la mediación y arbitraje que se establecen en el artículo 8 del presente Convenio.

Además 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 labores, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a la mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso al servicio provincial de él dependiente. En todos aquellos conflictos excluidos del ámbito de la competencias 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 computo 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, así como las categorías 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, con contrato en vigor a 31 de diciembre de 2004, 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 computo 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 deter-

minadas 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 sí, 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.

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. Las condiciones de elaboración de estos calendarios y cuadrantes se integran en el presente convenio como Anexo VII, formando parte de la unidad del mismo.

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, Complemento de puesto de trabajo y Antigüedad. No serán sustituibles por compensación económica y, por regla general, se disfrutarán de forma ininterrumpida. Se podrán también disfrutar en dos periodos de la misma duración. En todo caso, se tendrán en cuenta las necesidades del servicio que establezca la Empresa.

Los trabajadores que desempeñen su trabajo a turnos en los peajes, distribuirán sus vacaciones en dos periodos de igual duración coincidiendo cada uno de ellos con la temporada de invierno y de verano, no pudiendo, en ningún caso, coincidir con la primera quincena de enero, Semana Santa y Semana de Pascua, primera quincena de junio y segunda quincena de diciembre.

La temporada de invierno abarca los meses de octubre a mayo y la de verano los meses de junio a septiembre.

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 periodos 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.*

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización 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.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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 20 por 100 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 46 de esta Ley.

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 deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563).

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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 reingreso 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 dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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, 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 un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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 constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante 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 el empresario, 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 o categoría equivalente.

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.

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

Artículo 15. *Jubilación.*

Se acuerda la obligatoriedad de la jubilación a los 65 años, siempre que, en virtud de la normativa de la Seguridad Social, proceda el paso del trabajador a la situación de jubilado, es decir, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización, y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En todo caso, el objetivo de esta medida, será el contribuir a la mejora de la estabilidad en el empleo.

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 condiciones en trabajos de igual valor, 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.*

La Empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores establece los grupos profesionales siguientes:

Grupo primero: Personal Técnico.

Grupo segundo: Personal Administrativo.

Grupo tercero: Personal de Movimiento.

El personal se clasificará, en atención a la función que realice, encuadrándolo en alguno de los grupos referidos.

Artículo 19. *Categorías profesionales.*

La Empresa en virtud de sus exclusivas facultades organizativas y de dirección, encuadrará al personal en las categorías profesionales que figuran relacionadas en el anexo I del presente Convenio.

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

Artículo 20. *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 de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá plantear ante la Empresa la clasificación profesional adecuada, 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 oficiales de control de peaje por cobradores de peaje encuadrados en el nivel A, 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 21. *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 computo 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 convenientes 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 n.º 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 0,25 euros por kilómetro recorrido, a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

CAPÍTULO III

Régimen económico

Artículo 22. 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 23. 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. Los valores correspondientes figuran en el Anexo n.º II.

Complemento puesto de trabajo es un complemento de carácter personal a percibir en función del puesto de trabajo desempeñado en la Empresa, de acuerdo con la experiencia y los conocimientos profesionales del trabajador, cuyos valores se establecen en el Anexo II.

Complemento personal, como liquidación al convenio anterior, 2001-2004, se constituye un complemento personal individual, que recoge el importe de la productividad obtenida y consolidada por cada empleado durante el convenio 2001-2004. Se confeccionará una tabla con los importes correspondientes a cada empleado.

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 III.

Artículo 24. 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 IV.

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 IV.

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 IV.

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

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 IV.

Artículo 25. 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 V 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 26. Revisión anual de retribuciones.

Durante los cuatro años de vigencia de este Convenio, el porcentaje de incremento en tablas sobre los valores del año anterior será equivalente al IPC real de cada año. Con carácter provisional, al comienzo de cada año se incrementarán las tablas salariales en función del incremento previsto oficialmente de IPC para cada año. Una vez finalizado el año y conocido oficialmente el resultado definitivo del IPC real, se actualizarán las tablas salariales (retribuciones fijas, variables y eventuales), en la medida correspondiente, de modo que el valor definitivo de incremento será el IPC real del año. Estas diferencias se abonarán en una sola paga dentro del primer trimestre del año.

Artículo 27. Paga de productividad.

Se acuerda la creación de una paga de productividad de carácter lineal y no consolidable de 240 € 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 artículo 29 del presente Convenio verá reducido el importe de esta paga en los términos establecidos en dicho artículo.

Artículo 28. Pago de haberes.

Las retribuciones fijas anuales: sueldo base, complemento puesto de trabajo 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 o libreta de ahorros de la Entidad designada por el trabajador.

No obstante, la Empresa se reserva el derecho a efectuar el pago de haberes por medio de cheque bancario o en metálico, cuando circunstancias especiales así lo aconsejen.

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 29. *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.

Si un trabajador dentro del año natural tiene dos o mas periodos de baja, perderá 40 € de la paga de productividad prevista para ese año, por cada uno de los tres primeros días del 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 30. *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 31. *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 32. *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 D.N.I. 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 33. *Adelanto de salario.*

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

Artículo 34. *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, para todos los concedidos después del 1 de enero de 2002.

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 35. *Ayuda de estudios.*

La Empresa dispondrá de un fondo por un importe máximo equivalente al correspondiente al del año 1997, 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	Importe €
Preescolar	100
E. Infantil	153
E. Primaria. y 1er. Ciclo E.S.O	219
2.ª ciclo de ESO, Bachiller y F.P	270
E. Universitaria Media	312
E. Universitaria Superior	394

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 36. *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.

Continúa en vigor el acuerdo alcanzado en el S.I.M.A. el día 30 de enero de 2001, y publicado en el convenio anterior.

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 37. *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 antelación, para que los representantes de los trabajadores puedan ser sustituidos en su puesto de trabajo.

Artículo 38. *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 39. *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 40. *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 más 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 41. *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 42. *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 fijado por la Empresa conforme a lo que se determina en el anexo n.º VI de este Convenio. 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 43. *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 produzcan 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 44. 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 2005 se declara expresamente derogado el Convenio colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2004.

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 declaran como objetivos comunes de las partes el mantenimiento del nivel de empleo y 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.

ANEXO I

Grupos profesionales

Personal técnico:

Titulado superior.

Titulado medio.

Personal administrativo:

Jefe de 1.^a

Programador.

Oficial administrativo 1.^a y 2.^a

Operador.

Calcedor.

Auxiliar administrativo.

Personal movimiento:

Jefe de 2.^a

Encargado.

Coordinador de comunicación.

Operador.

Oficial control de peaje.

Cobrador de peaje.

Conductor-Mecánico.

Electricista.

Ayudante de oficio.

Peón.

ANEXO II

Tabla salarial 2005

Categoría	Categoría profesional	Mensual S. base C.P.T. A	Mensual S. base C.P.T. B	Mensual S. base C.P.T. C	Mensual S. base C.P.T. D	Mensual S. base C.P.T. E	Mensual S. base C.P.T. F
2	Titulado superior.	3.559,04	3.388,78	3.029,61	2.927,10	2.877,77	1.928,20
		2.201,13	2.092,11	1.873,11	1.868,95	1.837,17	1.814,75
		1.357,91	1.296,67	1.156,50	1.058,15	1.040,60	113,45
3	Titulado medio.	2.917,02	2.722,33	2.593,04	2.493,31	2.290,47	
		1.850,32	1.728,13	1.728,13	1.660,85	1.628,29	
		1.066,70	994,20	864,91	832,46	662,18	
4	Jefe de 1.ª	2.643,82					
		1.728,13					
		915,69					
5	Jefe de 2.ª	2.119,37	2.060,77	2.026,17	1.801,46		
		1.298,48	1.357,22	1.350,25	1.103,71		
		820,89	703,55	675,93	697,75		
6	Topógrafo.	1.449,80					
		1.183,02					
		266,78					
7	Encargado.	1.757,68	1.577,27				
		1.285,87	1.219,58				
		471,81	357,69				
8	Ayudante.	2.162,86					
		1.357,22					
		805,64					
9	Delineante.	1.637,38					
		1.278,10					
		359,28					
10	Programador.	1.974,40	1.747,13	1.456,51			
		1.381,09	1.364,94	1.138,23			
		593,31	382,19	318,28			
11	Oficial 1.ª administrativo.	1.682,96	1.637,38	1.577,62			
		1.298,48	1.257,75	1.172,17			
		384,48	379,63	405,45			
12	Oficial administrativo.	1.512,13	1.425,09	1.400,52	1.367,60		
		1.203,81	1.172,17	1.172,17	1.154,72		
		308,32	252,92	228,35	212,88		
13	Coordinador comunicaciones.	1.510,65	1.440,00	1.305,99			
		1.221,41	1.189,82	1.069,98			
		289,24	250,18	236,01			
14	Operador.	1.637,38	1.439,59				
		1.278,10	1.189,82				
		359,28	249,77				
15	Oficial control de peaje.	1.440,01	1.224,00				
		1.189,82	1.011,34				
		250,19	212,66				
16	Cobrador de peaje.	1.171,97	1.121,30	996,17			
		1.069,98	1.023,70	909,48			
		101,99	97,60	86,69			
17	Auxiliar administrativo.	1.603,56	1.300,52				
		1.262,97	1.127,70				
		340,59	172,82				
18	Calcador.	1.451,96					
		1.170,60					
		281,36					
19	Oficial 1.ª conductor.	1.440,00	1.400,26	1.372,80	1.224,00		
		1.172,18	1.158,20	1.135,49	996,36		
		267,82	242,06	237,31	227,64		

Categoría	Categoría profesional	Mensual S. base C.P.T. A	Mensual S. base C.P.T. B	Mensual S. base C.P.T. C	Mensual S. base C.P.T. D	Mensual S. base C.P.T. E	Mensual S. base C.P.T. F
20	Oficial 2. ^a conductor.	1.369,01 1.158,06 210,95					
21	Oficial 1. ^a electricista.	1.440,00 1.172,18 267,82	1.224,22 996,36 227,86				
22	Oficial 2. ^a electricista.	1.369,01 1.158,06 210,95					
23	Ayudante de oficio.	1.209,37 1.086,68 122,69	1.027,98 923,69 104,29				
24	Almacenero.	1.367,60 1.154,72 212,88					
25	Peón.	1.054,21 1.017,32 36,89	896,08 864,71 31,37				

ANEXO III

Tabla de valores de la antigüedad

Tabla de antigüedades inicial

Niveles	Quinquenio 2005	Bienio 2005
Titulado superior.	80,33	40,16
Titulado medio.	74,48	37,24
Jefe 1. ^a	71,28	35,64
Jefe 2. ^a Encargado. Programador. Oficial administrativo. Coordinador comunicaciones 1. ^a	64,76	32,38
Oficial 1. ^a de oficio. Oficial control de peaje. Operador. Coordinador comunicaciones. Calcador. Auxiliar administrativo. Ayudante de oficio. Cobrador de peaje. Peón ordinario.	63,20	31,60

ANEXO IV

Pluses Convenio Colectivo

Pluses	2005
Plus presencia (d)	1,78
Plus nocturno (d)	13,56
Plus nocturno (h)	1,70
Quebranto peajistas (d)	3,84
Quebranto ofic. control (m)	59,43
Plus festivo (m)	15,82
Dieta/día	50

ANEXO V

Tabla de valores de horas extraordinarias

(Importe bruto)

Categorías	Año 2005
Encargado	21,20
Programador	20,53
Oficial administrativo 1. ^a	20,53
Oficial administrativo 2. ^a	17,96
Coordinador comunicaciones	18,32
Operador	18,32
Oficial control de peaje	18,27
Cobrador de peaje	17,96
Auxiliar administrativo	17,41
Calcador	16,88
Oficial 1. ^a conductor	17,96
Oficial 1. ^a electricista	17,96
Ayudante de oficio	14,82
Peón	13,94

ANEXO VI

Puesto trabajo	Clase de prenda	Cantidad	Reposición
Peajes.	Camisas (verano)	2	Cada 1 año.
	Camisas (invierno)	2	Cada 1 año.
	Pantalón (verano)	2	Cada 2 años.
	Pantalón (invierno)	2	Cada 2 años.
	Jersey (verano)	2	Cada 2 años.
	Jersey (invierno)	2	Cada 2 años.
	Prenda abrigo	1	Cada 2 años.
	Anorak (Jefes de turno)	1	Según necesidad.
	Prendas reflectantes	1	Según necesidad.
Electricistas.	Equipo de invierno (anorak, pantalón, botas, guantes, calcetines, gorro)	1	Cada 2 años.
	Equipo de trabajo (Chaqueta, pantalón)	2	Cada 1 año.
	Botas de trabajo	1	Cada 1 años.
	Guantes de trabajo	1	Según necesidad.
	Prendas reflectantes	1	Según necesidad.
Conductores.	Equipo de invierno (anorak, pantalón, botas, guantes, calcetines, gorro)	1	Cada 2 años.
	Equipo de trabajo (buzos)	2	Cada 1 año.
	Botas de agua	1	Cada 1 año.
	Guantes de trabajo	1	Según necesidad.
	Prendas reflectantes	1	Según necesidad.

ANEXO VII

Condiciones de cuadrantes por departamentos

Las jornada anual de 1.784 horas tendrá carácter de máxima, respetándose en cada departamento los cuadrantes anuales así como las condiciones para ellos pactadas.

Las horas extras realizadas serán retribuidas, o, en la medida de lo posible compensadas con descansos. Para estas últimas cada hora extraordinaria de trabajo equivaldrá a 1,75 horas de descanso, garantizando la empresa el disfrute de parte de las mismas durante un fin de semana de los meses de julio y agosto por cada trabajador.

Las alteraciones en el cuadrante de turnos que supongan la incorporación de un trabajador a su puesto en una jornada preestablecida en el cuadrante como descanso, requerirán el acuerdo previo entre trabajadores y empresa.

Horarios de los trabajadores a turnos:

- Turno A de 7:00 a 15:00.
- Turno B de 15:00 a 23:00.
- Turno C de 23:00 a 7:00.

Para la elaboración de los cuadrantes de los años sucesivos de vigencia de convenio se seguirán los criterios análogos a los del 2006.

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE**3427**

RESOLUCIÓN de 24 de enero de 2006, de la Secretaría General para la Prevención de la Contaminación y el Cambio Climático, por la que se adopta la decisión de no someter a evaluación de impacto ambiental el proyecto «Ampliación a tercer carril de la autovía A-2. Tramo: Meco-Guadalajara (Guadalajara)», promovido por la Dirección General de Carreteras.

El Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de evaluación de impacto ambiental, modificado por la Ley 6/2001, de 8 de mayo, establece en el artículo 1.2, que los proyectos públicos o privados, consistentes en la realización de las obras, instalaciones o de cualquier otra actividad comprendidas en el anexo II de este Real Decreto Legislativo sólo deberán someterse a una evaluación de impacto ambiental en la forma prevista en esa disposición, cuando así lo decida el órgano ambiental en cada caso.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, en el Real Decreto 562/2004, de 19 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales y en el Real Decreto 1477/2004, de 18 de junio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Medio Ambiente, corresponde a la Secretaría General para la Prevención de la Contaminación y el Cambio Climático la

formulación de las resoluciones sobre la evaluación de impacto ambiental de proyectos de competencia de la Administración General del Estado, reguladas por la legislación vigente.

El proyecto «Ampliación a tercer carril de la autovía A-2. Tramo Meco-Guadalajara» se encuentra comprendido en el apartado k del grupo 9 del anexo II del Real Decreto Legislativo.

De acuerdo con el artículo 2.3 del Real Decreto Legislativo, con fecha 29 de septiembre de 2005, la Dirección General de Carreteras remitió a la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental la documentación relativa al proyecto incluyendo sus características, ubicación y potencia impactos, al objeto de determinar la necesidad de su sometimiento a procedimiento de evaluación de impacto ambiental.

El proyecto de «Ampliación a tercer carril de la autovía A-2. Tramo Meco-Guadalajara» prevé la creación de un tercer carril, el refuerzo del firme del tronco de la autovía A-2 y la reordenación de los accesos mediante la remodelación de los enlaces y el establecimiento de vías de servicio entre los puntos kilométricos 38+700 y 55+000.

La Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental solicitó informe a distintos organismos e instituciones, exponiéndose a continuación el contenido ambiental más significativo de las respuestas recibidas:

La Dirección General de Evaluación Ambiental de la Consejería de Medio Ambiente y Desarrollo Rural de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha concluye su informe considerando que la obra a ejecutar ejerce un impacto compatible con el medio y por lo tanto que no necesitaría someterse a un procedimiento reglado de evaluación de impacto ambiental. Asimismo indica una serie de sugerencias: tener especial cuidado en las actuaciones cerca del río Henares y sus afluentes atravesados por la A-2 al tratarse de un refugio de la avifauna en una zona muy antropizada, así como no destruir la vegetación de ribera ni disminuir la calidad de sus aguas; no producir molestias a la población con la correcta planificación de accesos, tránsito y estacionamiento de maquinaria, zonas de acopio y almacenaje; dar continuidad a las vías pecuarias afectadas; tener en cuenta las conexiones de los caminos vecinales y fincas colindantes; no afectar al refugio de fauna «Acequilla del Henares»; instalar pantallas acústicas entre los pp.kk. 53 y 55 al paso de la vía por Guadalajara; elaborar un plan de restauración e integración paisajística; eliminar y restaurar las zonas de plataforma que no vayan a ser utilizadas; y realizar una correcta evaluación ambiental de los préstamos y vertederos si fueran necesarios.

La Confederación Hidrográfica del Tajo sugiere lo siguiente: diseñar las obras de fábrica de forma que se garantice el paso de avenidas extraordinarias; mantener las características de los cauces naturales en los cruces de éstos con la vía; respetar las capacidades hidráulicas y calidades hídricas de los cursos de agua afectados; restaurar los cauces atravesados por la obra; evitar la afección a cauces que discurran paralelos a las obras; tomar las medidas necesarias para evitar el aporte de sólidos a los cauces durante el movimiento de tierras; no autorizar en dominio público la construcción, montaje o ubicación de instalaciones destinadas a albergar personas y contar con la autorización de la Confederación para toda actuación que se realice en dominio público.

El Ayuntamiento de Guadalajara pone de manifiesto que el proyecto provocaría intensos problemas de movilidad y en el tráfico interior de la