

3. *Tabla de mínimos, relativa al complemento salarial PAE, que corresponderá, desde el 1 de enero de 2001, a los trabajadores de las empresas de mediación que gestionen más de cuatro mil millones de pesetas en primas*

Nivel retributivo	Complemento salarial PAE, mínimo mensual 2001		Anual (× 14)	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1	14.947	89,83	209.258	1.257,67
2	12.184	73,23	170.576	1.025,18
3	11.250	67,61	157.500	946,59
4	10.608	63,76	148.512	892,58
5	10.162	61,07	142.268	855,05
6	8.501	51,09	119.014	715,29
7	8.158	49,03	114.212	686,43
8	6.886	41,39	96.404	579,40
9	6.886	41,39	96.404	579,40
10	5.357	32,20	74.998	450,75

4. *Plus Funcional de Inspección (PFI)*

Queda fijado, a partir de 1 de enero de 2001, en 223.553 pesetas (1.343,58 euros), para los trabajadores cuyo desarrollo, de la función de inspección, no les permita pernoctar en su domicilio habitual, y 111.777 pesetas (671,79 euros) para los trabajadores cuyo desarrollo de la función de inspección, no les impida pernoctar en su domicilio habitual.

5. *Dietas y gastos de locomoción*

El importe de la dieta, a partir de 1 de enero de 2001, cuando el trabajador pernocte fuera de su residencia habitual, será de 9.850 pesetas (59,20 euros); cuando el trabajador no pernocte fuera del lugar de su residencia habitual la dieta reducida será de 2.000 pesetas (12,02 euros).

Los gastos de locomoción a partir de la citada fecha quedan fijados en 35 pesetas (0,21 euros) por kilómetro recorrido, cuando el viaje se haya realizado de acuerdo con el Empresario en vehículo propiedad del empleado.

6. *Compensación económica del almuerzo*

El mínimo de esta compensación será, para el supuesto previsto en el artículo 33.4, tercer párrafo, segundo guión, a partir del 8 de enero de 2002, fecha de entrada en vigor del Convenio 2000-2001, de 1.100 pesetas (6,61 euros).

13067 *RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9000442), que fue suscrito, con fecha 15 de marzo de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores 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, 12 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AUTOPISTA CONCESIONARIA ASTUR-LEONESA, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 2001-2004

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Objeto*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre «Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, Sociedad Anónima», en adelante AUCALSA, y sus trabajadores en todos los centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que se integran en la plantilla de la Empresa.

Queda excluido del ámbito de este Convenio Colectivo el personal directivo.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, retrotrayéndose en sus efectos económicos al día 1 de enero de 2001, salvo aquellas disposiciones en que expresamente se establezca lo contrario.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, computándose desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del año 2004, quedando prorrogado tácitamente por sucesivos períodos 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. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Colectivo regirá en todas las zonas o centros de trabajo de AUCALSA existentes en la actualidad y que puedan constituirse en el futuro.

Artículo 5. *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 6. *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 7. *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 Vicente Tercero López.

Don Manuel Grande Iglesias.

Por los trabajadores:

Doña María de la Asunción Rodríguez Moreno.
Don Joaquín Fernández Fernández.
Don Víctor León 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.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación del 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 8. *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). En todos aquellos conflictos excluidos del ámbito de las 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 9. *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 10. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la Empresa.

La Empresa 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, observando lo que dispone el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de competencias del Comité de Empresa.

Artículo 11. *Centros y zonas de trabajo.*

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

La apertura de nuevos centros de trabajo o la extensión de la zona de trabajo por ampliación de las actividades de AUCALSA, solo requerirán negociación, para las personas afectadas, de las nuevas condiciones cuando éstas no estén recogidas en el texto de este Convenio.

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, que a 31 de diciembre de 2001 lo utilizaban, un medio de transporte desde las ciudades de León y Oviedo a los centros de trabajo de la Autopista.

Artículo 12. *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 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 quince 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, cada departamento de la Empresa confeccionará antes del día uno de enero de cada año, el calendario y 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. Se incorporará anualmente como parte integrante del presente Convenio.

Artículo 13. *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.

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 14. *Licencias.*

Se regirán por lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Excedencias.*

Se regirán por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Jubilación.*

Se acuerda la obligatoriedad de la jubilación a los sesenta y cinco años, siempre que en virtud de la normativa de la Seguridad Social, proceda el paso del trabajador a la situación de jubilado.

Artículo 17. *Creación de nuevos 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.

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 18. *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 por 100 de los gastos ocasionados por el curso.

Artículo 19. *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 20. *Categorías profesionales.*

La Empresa en virtud de sus exclusivas facultades organizativas y de dirección, encuadrará al personal en las categorías profesionales que figuren 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 21. *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 22. *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 por 100 del salario líquido percibido en cómputo anual, no superando en ningún caso la cantidad de 2.000 (dos mil) 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 por 100 sobre los primeros 4.000 euros.

20 por 100 sobre los siguientes 2.000 euros.

15 por 100 sobre el resto, a partir de 6.000 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 seis 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 número IV.

En el caso de que el desplazamiento no ocupe el día completo se compensará de la siguiente manera: Desayuno 10 por 100; almuerzo 50 por 100; cena 40 por 100.

V. Locomoción:

Los desplazamientos en vehículo propio, por necesidades del servicio, serán compensados a razón de 0,23 euros por kilómetro recorrido, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

CAPÍTULO III

Régimen económicoArtículo 23. *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 24. *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 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.

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 III.

Artículo 25. *Retribuciones variables.*

Plus nocturno: El personal que trabaje entre las veintitrés y siete horas percibirá, por este concepto, una retribución compensatoria, por noche trabajada, cuyos valores quedan reflejados en el anexo 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 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 IV.

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 quince minutos sin justificar hará perder el plus del día. Acumular más de tres retrasos no justificados de quince 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 IV.

Artículo 26. *Retribuciones eventuales.*

Horas extraordinarias: Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

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.

En el anexo 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 27. *Revisión anual de retribuciones*

Se establece como porcentaje de revisión anual de las retribuciones, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, el incremento del IPC previsto por el Gobierno para el año correspondiente, y se aplicará sobre las retribuciones fijas, variables y eventuales.

Artículo 28. *Paga de productividad.*

Se acuerda la creación de una paga de productividad en función de objetivos individuales o en su caso por grupos homogéneos de personal. El importe de la misma será el 0,70 por 100 de la masa salarial del trabajador para el año 2001, siempre que la suma de IPC previsto más el 0,70 por 100, no supere el IPC real de cierre del ejercicio. Se consolidará en la retribución de cada trabajador y se abonará dentro del primer trimestre del ejercicio siguiente.

Para los ejercicios 2002 a 2004 se atenderá a las pautas marcadas por la Comisión de Seguimiento de la Negociación colectiva de las empresas públicas.

Los Criterios de evaluación del personal serán los que se recogen en el preacuerdo firmado con fecha 29 de enero de 2002.

Artículo 29. *Paga de privatización.*

Se establece una paga en concepto de privatización cuyo importe se fija en 1.202 (mil doscientos dos) euros a abonar en el momento de la privatización. Durante la vigencia del convenio y hasta el momento de la privatización, se abonará en concepto de pago a cuenta sobre dicha paga de privatización el importe que sea necesario para complementar hasta el IPC real en su caso, la suma del IPC previsto más el porcentaje asignado en concepto de productividad.

Si durante la vigencia del convenio no se produce la privatización, al final del mismo se abonará el resto del montante entre los pagos a cuenta y el importe fijado para dicha paga que será de una sola vez y no consolidable.

Artículo 30. *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 los días 15 de 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 socialArtículo 31. *Prestación complementaria de la Seguridad Social.*

1. Al personal en situación de baja por accidente laboral o maternidad, la Empresa le abonará durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social, de tal forma que entre ambos se perciba el 100 por 100 de los conceptos retributivos fijos.

2. Al personal en situación de baja por enfermedad común, la Empresa le abonará durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social, de tal forma que entre ambos se perciban los porcentajes de los conceptos retributivos fijos siguientes:

- a) Del día primero al cuarto, ambos inclusive, 80 por 100.
- b) Del día quinto al vigésimo, ambos inclusive, 85 por 100.
- c) Del día vigésimo primero en adelante, 100 por 100.

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) Será preceptivo para percibir esta aportación, en todos los casos, el informe previo favorable del médico de Empresa o facultativo que lo sustituya.
- c) Durante el tiempo de IT el trabajador no podrá cambiar de domicilio, sin previa autorización de la Empresa.

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

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

Artículo 32. 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 33. 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 34. 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 35. Adelanto de salario.

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

Artículo 36. 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 un 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 por 100 anual, para todos los concedidos después del 1 de enero de 2002.
- j) Plazos máximos de amortización:

Adquisición de vivienda habitual: Ochenta y cuatro meses.
Adquisición de vehículo propio: Dieciocho meses.
Mejora de vivienda habitual: Dieciocho meses.
Supuestos excepcionales: Doce 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	2.500

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 37. 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 adelante 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 Matricula 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	Euros
E. Primaria	133
E. G. B. y E. S. O	190
B. U. P., C. O. U y F. P.	235
E. Universitaria Media	271
E. Universitaria Superior	343

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.

La percepción de la ayuda de estudios quedará limitada a los trabajadores dados de alta en la plantilla de AUCALSA, a 31 de diciembre de 1997.

CAPÍTULO V

Representación de los trabajadores en la Empresa

Artículo 38. *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.

Se anexa al presente convenio el acuerdo alcanzado en el S.I.M.A. el día 30 de enero de 2001.

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

Artículo 40. *Gastos de desplazamiento.*

Los gastos de desplazamiento de los componentes del Comité de Empresa y de la Comisión Paritaria, para la celebración de reuniones en el desem-

peño 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 41. *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 42. *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 Empresa la designación de aquellos puestos de trabajo no susceptibles de abandono y 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 43. *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 44. *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 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 45. *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 concurran. 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 concurran en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la Empresa, las siguientes:

1. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.

2. Faltar al trabajo un día sin justificar dentro de un periodo de 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 periodo 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 periodo 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 período 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 período 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. El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad, según la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y demás normas que la desarrollan.
 34. 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 período de treinta días.
 2. Faltar al trabajo tres o más días sin causa justificada, dentro de un período 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. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad, según la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, y demás normas que la desarrollan.

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

22. 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.

Artículo 46. Sanciones.

Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de falta leve, grave o muy grave, incluido el despido, no se requerirá más requisito formal que la comunicación de la Empresa por escrito al trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos.

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 2001 se declara expresamente derogado el Convenio colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2000.

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 respeto 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.

Y para constancia de todo lo expuesto, se extiende el presente documento en cuarenta y una hojas y seis anexos, de papel común mecanografiados por su anverso, que rubrican al margen de las cuarenta primeras y anexos y firman al final de la presente, que es la última, en La Ablaneda a quince de marzo de dos mil dos.

ACTA DE ACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación sobre conflicto promovido por Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO., Federación Estatal de Transportes, Comunicación y Mar de UGT y miembros del Comité de Empresa de CC.OO. y UGT del centro de trabajo de Asturias, frente a AUCALSA (Autopista Concesionaria Asturleonese, Sociedad Anónima), Delegados de Personal en León y miembros del Comité de Empresa en Asturias y motivado, según consta en el escrito de iniciación, por falta de reconocimiento de la existencia y funcionamiento con las atribuciones legales previstas en el ET del Comité de Empresa de Asturias y demás motivos que constan en el suplico del escrito de iniciación, reunidos en la sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, 5.ª planta, el día 30 de enero de 2001, a las doce horas:

Doña María Jesús Iturrate Rodríguez, en su condición de Asesor Jurídico de AULCASA.

Don Francisco Marquínez García, en su condición de Director de Personal de AULCASA.

Doña María de la Asunción Rodríguez Moreno, en su condición de Delegada de Personal de AULCASA en León.

Don Víctor León García, en su condición de miembro del Comité de Empresa de AULCASA en Asturias.

Don José Avelino Fernández Santin, en su condición de Delegado de Personal de AULCASA en León.

Don Juan C. González Barreras, en su condición de miembro del Comité de Empresa de AULCASA en Asturias (CC.OO.)

Don Joaquín Fernández Fernández, en su condición de miembro del Comité de Empresa de AULCASA en Asturias (UGT).

Don Ángel Martín Aguado, en su condición de Abogado de CC.OO.

Actúan como mediadores:

Don Julio Santos Palacios.

Don Jesús Arango Fernández.

Esta reunión finalizó teniendo como resultado el acuerdo entre las partes intervinientes.

ACUERDO

El presente acuerdo modifica la actual redacción del artículo 36 del vigente Convenio Colectivo de la empresa «Autopista Concesionaria

Astur-Leonesa, Sociedad Anónima» (AUCALSA), de fecha 15 de abril de 1998 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de mayo):

1. El actual Comité conjunto establecido en el artículo 36 pasará a denominarse a partir de la firma del presente acuerdo *Comité Intercentros*, con la competencia de negociar el Convenio Colectivo de la Empresa.
2. Por su parte, se reconoce expresamente, tanto al Comité de Empresa de Asturias como a la representación de los trabajadores de León todas las competencias legalmente atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores.
3. Se establece un turno rotativo para la presidencia del Comité Intercentros con una duración de dos años, manteniéndose la actual presidencia hasta el 1 de enero de 2002.
4. Se fija como fecha para la constitución del mencionado Comité Intercentros el día 7 de febrero de 2001, a las doce horas, en La Ablaneda.
5. Todos los representantes de los trabajadores se comprometen a participar en el recién creado Comité Intercentros. Igualmente, todos los miembros del Comité de Empresa de Asturias se comprometen a participar en este Comité de Empresa.
6. Atendiendo a la recomendación formulada por los mediadores, con amparo en el artículo 11 del Convenio, las partes acuerdan sustituir las dos circunscripciones electorales que hasta ahora funcionaban por una sola circunscripción en las próximas elecciones que tengan lugar en la Empresa.

Acta que levanta Reyes Valdés Verelst, Letrada del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que en esta reunión ha actuado como Secretaria.

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.
Calcador.
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 2001

Categoría profesional		Mensual salario base CPT A	Mensual salario base CPT B	Mensual salario base CPT C	Mensual salario base CPT D	Mensual salario base CPT E	Mensual salario base CPT F	Mensual salario base CPT G
1	Titulado Superior	3.234,09	3.079,38	2.753,01	2.659,85	2.615,03		
		2.000,17	1.901,10	1.702,10	1.698,31	1.669,43		
		1.233,92	1.178,28	1.050,91	961,54	945,60		
2	Titulado Medio	2.650,70	2.473,78	2.356,29	2.265,68	2.122,98		
		1.681,38	1.570,34	1.570,34	1.509,22	1.509,22		
		969,32	903,44	785,95	756,46	613,76		
3	Jefe de 1.ª	2.402,44						
		1.570,34						
		832,10						

Categoría profesional		Mensual salario base CPT A	Mensual salario base CPT B	Mensual salario base CPT C	Mensual salario base CPT D	Mensual salario base CPT E	Mensual salario base CPT F	Mensual salario base CPT G
4	Jefe de 2.ª	1.925,87 1.179,93 745,94	1.872,62 1.233,30 639,32	1.841,19 1.226,97 614,22				
5	Encargado	1.597,22 1.168,47 428,75	1.433,26 1.108,24 325,02					
6	Programador	1.794,14 1.255,00 539,14	1.587,61 1.240,32 347,29					
7	Oficial 1.ª Administrativo	1.529,30 1.179,93 349,37	1.487,89 1.142,91 344,98	1.433,58 1.065,16 368,42				
8	Oficial 2.ª Administrativo	1.374,08 1.093,90 280,18	1.294,97 1.065,16 229,81	1.272,66 1.065,16 207,50	1.242,74 1.049,29 193,45			
9	Coordinador Comunicaciones	1.372,74 1.109,90 262,84	1.308,53 1.081,19 227,34	1.186,75 972,28 214,47				
10	Operador	1.487,89 1.161,41 326,48	1.308,16 1.081,19 226,97					
11	Oficial Control Peaje	1.308,53 1.081,19 227,34						
12	Cobrador Peaje	1.064,96 972,28 92,68	1.018,92 930,23 88,69					
13	Auxiliar administrativo	1.457,16 1.147,67 309,49	1.181,78 1.024,74 157,04					
14	Calcador	1.319,39 1.063,73 255,66						
15	Oficial 1.ª Conductor	1.308,53 1.065,17 243,36	1.272,41 1.052,46 219,95					
16	Oficial 1.ª Electricista	1.308,53 1.065,17 243,36						
17	Ayudante de Oficio	1.098,95 987,47 111,48						
18	Peón	957,97 924,43 33,54						

Tabla salarial 2002

Categoría profesional		Mensual salario base CPT A	Mensual salario base CPT B	Mensual salario base CPT C	Mensual salario base CPT D	Mensual salario base CPT E	Mensual salario base CPT F	Mensual salario base CPT G
1	Titulado superior	3.298,77 2.040,17 1.258,60	3.140,97 1.939,12 1.201,85	2.808,07 1.736,14 1.071,93	2.713,05 1.732,28 980,77	2.667,33 1.702,82 964,51		
2	Titulado medio	2.703,71 1.715,01 988,70	2.523,26 1.601,75 921,51	2.403,42 1.601,75 801,67	2.310,99 1.539,40 771,59	2.165,44 1.539,40 626,04		
3	Jefe de 1.ª	2.450,49 1.601,75 848,74						

Categoría profesional		Mensual salario base CPT A	Mensual salario base CPT B	Mensual salario base CPT C	Mensual salario base CPT D	Mensual salario base CPT E	Mensual salario base CPT F	Mensual salario base CPT G
4	Jefe de 2.ª	1.964,39 1.203,53 760,86	1.910,07 1.257,97 652,10	1.878,01 1.251,51 626,50	1.669,73 1.023,00 646,73			
5	Encargado	1.629,16 1.191,84 437,32	1.461,93 1.130,40 331,53					
6	Programador	1.830,02 1.280,10 549,92	1.619,36 1.265,13 354,23	1.350,00 1.055,00 295,00				
7	Oficial 1.ª Administrativo	1.559,89 1.203,53 356,36	1.517,65 1.165,77 351,88	1.462,25 1.086,46 375,79				
8	Oficial 2.ª Administrativo	1.401,56 1.115,78 285,78	1.320,87 1.086,46 234,41	1.298,11 1.086,46 211,65	1.267,59 1.070,28 197,31			
9	Coordinador Comunicaciones	1.400,19 1.132,10 268,09	1.334,70 1.102,81 231,89	1.210,49 991,73 218,76				
10	Operador	1.517,65 1.184,64 333,01	1.334,32 1.102,81 231,51					
11	Oficial Control Peaje	1.334,70 1.102,81 231,89	1.134,50 937,39 197,11					
12	Cobrador Peaje	1.086,26 991,73 94,53	1.039,30 948,83 90,47	923,32 842,97 80,35				
13	Auxiliar administrativo	1.486,30 1.170,62 315,68	1.205,42 1.045,23 160,19					
14	Calcador	1.345,78 1.085,00 260,78						
15	Oficial 1.ª Conductor	1.334,70 1.086,47 248,23	1.297,86 1.073,51 224,35	1.134,50 923,50 211,00				
16	Oficial 1.ª Electricista	1.334,70 1.086,47 248,23	1.134,50 923,50 211,00					
17	Ayudante de Oficio	1.120,93 1.007,22 113,71	952,80 856,14 96,66					
18	Peón	977,13 942,92 34,21	830,56 801,48 29,08					

ANEXO III

Tabla de valores de la antigüedad

Categorías	2001		2002	
	Bienio	Quinquenio	Bienio	Quinquenio
Titulado superior	36,50	73,00	37,23	74,46
Titulado medio	33,84	67,68	34,52	69,03
Jefe 1.ª	32,39	64,76	33,04	66,06
Jefe 2.ª	29,42	58,84	30,01	60,02
Encargado	29,42	58,84	30,01	60,02
Programador	29,42	58,84	30,01	60,02

Categorías	2001		2002	
	Bienio	Quinquenio	Bienio	Quinquenio
Oficial Administrativo	29,42	58,84	30,01	60,02
Coord. Comunicaciones 1.ª	29,42	58,84	30,01	60,02
Oficial 1.ª Oficio	28,71	57,42	29,28	58,57
Oficial Control Peaje	28,71	57,42	29,28	58,57
Operador	28,71	57,42	29,28	58,57
Coordinador Comunicaciones	28,71	57,42	29,28	58,57
Calcador	28,71	57,42	29,28	58,57
Auxiliar administrativo	28,71	57,42	29,28	58,57
Ayudante de Oficio	28,71	57,42	29,28	58,57
Cobrador de Peaje	28,71	57,42	29,28	58,57
Peón Ordinario	28,71	57,42	29,28	58,57

ANEXO IV

Pluses Convenio Colectivo

Pluses	2001 — Importe	2002 — Importe
Plus presencia (D)	1,62	1,65
Plus nocturno (D)	12,32	12,57
Quebranto Peajistas (D)	3,49	3,56
Plus festivo (doce meses)	14,38	14,67
Quebranto Ofic. Control Peaje (doce meses)	54,01	55,09
Dieta/día	45,08	45,08

ANEXO V

Tabla de valores de horas extraordinarias

(Importe bruto)

Categorías	2001	2002
Encargado	19,26	19,65
Programador	18,66	19,03
Oficial Administrativo 1. ^a	18,66	19,03
Oficial Administrativo 2. ^a	16,32	16,65
Coordinador de Comunicaciones	16,65	16,98
Operador	16,65	16,98
Oficial Control de Peaje	16,60	16,93
Cobrador de Peaje	16,32	16,65
Auxiliar administrativo	15,82	16,14
Calcador	15,34	15,65
Oficial 1. ^a Conductor	16,32	16,65
Oficial 1. ^a Electricista	16,32	16,65
Ayudante de Oficio	13,47	13,74
Peón	12,67	12,92

ANEXO VI

Prendas de trabajo

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

13068 RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XII Convenio Colectivo de la empresa «Enagás, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de la empresa «Enagás, Sociedad Anónima» (Código Convenio número 9.001.812), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC. OO., UGT, CC-ATEPE y CGT, en representación de los trabajadores, 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, 19 de junio de 2002.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO DE «ENAGÁS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. *Ámbito de aplicación funcional:* El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en «Enagás, Sociedad Anónima».
2. *Ámbito de aplicación personal:*
 - 2.1 Las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio tendrán fuerza normativa y serán de aplicación a todos los trabajadores de ENAGÁS, S.A., que estén prestando servicio antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, con las excepciones que se regulan en el apartado 2.2 de este artículo.
 - 2.2 Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) La Alta Dirección, los Directores de Área, los Directores, los Jefes de Departamento, los Jefes de Planta y los Jefes de Proyecto.
 - b) Aquellos empleados asignados al Grupo Profesional Técnico, siempre que lo proponga la Dirección y lo acepte de forma voluntaria y expresa el empleado.
 - c) En las mismas condiciones del apartado b), los empleados asignados a la Banda Retributiva A del Grupo Profesional de Administrativo e Informático, con un tope máximo de exclusión del 2,5 por 100 de la plantilla incluida en Convenio.
- 2.3 En el caso de empleados que habiendo sido excluidos de Convenio, fueran de nuevo incluidos en el mismo, por decisión unilateral de la Dirección o del propio interesado, se regulará su situación por las reglas siguientes:

Se mantiene la misma retribución bruta fija que vinieran devengando en el momento de su retorno al Convenio.

El tiempo que haya permanecido fuera de Convenio será computado a efectos de antigüedad.

Serán asignados al mismo nivel salarial y banda retributiva y, en su caso, con el complemento de desarrollo profesional, que ostentaban en el momento de ser excluidos del ámbito del Convenio.

Si en el momento de reingreso al ámbito del Convenio, el empleado tuviese un complemento personal, por existir diferencia entre la retribución bruta fija que ostentaba y el nivel salarial, más antigüedad y, en su caso, complemento de desarrollo profesional, que pueda corresponderle, este complemento será absorbible por los sucesivos incrementos salariales, hasta que se igualen ambas situaciones retributivas.

3. *Ámbito de aplicación territorial:* El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de trabajo de «Enagás, Sociedad Anónima».