Vengo en conmutar a don Iván Luque Ortiz de Galizteo la pena privativa de libertad impuesta por otra de dos años de prisión, a condición de que no vuelva a cometer delito doloso en el plazo de tres años desde la publicación de este real decreto.

Dado en Palma de Mallorca, a 23 de julio de 2004.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Justicia,
JUAN FERNANDO LÓPEZ AGUILAR

14676 *REAL DECRETO 1754/2004, de 23 de julio, por el que se indulta a don Salvador Santiago Barge.*

Visto el expediente de indulto de don Salvador Santiago Barge, con los informes del Ministerio Fiscal y del Tribunal sentenciador, condenado por el Juzgado de lo Penal número 1 de Valladolid, en sentencia de fecha 10 de julio de 2003, como autor de un delito de robo con fuerza, a la pena de ocho meses de prisión, por hechos cometidos en el año 2002, a propuesta del Ministro de Justicia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de julio de 2004,

Vengo en indultar a don Salvador Santiago Barge la pena privativa de libertad pendiente de cumplimiento, a condición de que no abandone el tratamiento que tiene iniciado hasta alcanzar la total rehabilitación y no vuelva a cometer delito doloso en el plazo de cinco años desde la publicación de este real decreto.

Dado en Palma de Mallorca, a 23 de julio de 2004.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Justicia,
JUAN FERNANDO LÓPEZ AGUILAR

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14677 *RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Europistas, Concesionaria Española, S.A., A1» para los años 2004 y 2005.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Europistas, Concesionaria Española, S.A., A1» para los años 2004 y 2005 (Código de Convenio n.º 9012662), que fue suscrito con fecha 5 de marzo de 2004 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, 15 de junio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EUROPISTAS, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A., A-1

Artículo 1.º *Objeto y ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Europistas, Concesionaria Española, S.A., A-1, y todo el Personal del Departamento de Explotación con contrato fijo o temporal, de los Centros de Trabajo números uno y dos que se definen en el artículo 9.º del presente Convenio, y al resto del personal de la Empresa de los centros de trabajo de Burgos (Castañares), Bilbao y Madrid, en su día incluido en el Convenio de Eurovías.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará al personal con contrato fijo o temporal del Dpto. de Explotación, incluido el personal de dirección y jefatura.

Afectará también al personal de las oficinas que no esté adscrito al Dpto. de Explotación (incluido en su día en el Convenio de Eurovías).

Artículo 3.º *Ámbito temporal.*

La duración de este Convenio será de dos años contados a partir del primero de enero del año dos mil cuatro, prorrogándose tácitamente, si no se solicita la modificación de su contenido, por decisión de la Dirección de la Empresa, o a instancia de los Representantes de los Trabajadores, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Caso de rescisión o resolución durante el periodo de vigencia se volverá, a efectos de negociación, a la situación jurídica anterior a la conclusión del Convenio.

Artículo 4.º *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la dirección de la Empresa, dentro de las normas y orientaciones de las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 5.º *Compensación y absorción.*

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

Si existiera algún Trabajador que tuviese reconocidas expresamente condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los Trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para los Trabajadores a quienes afecten.

Habida cuenta la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superaran el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 6.º *Unidad del Convenio.*

En el supuesto de que la Autoridad Laboral competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del presente Convenio, o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón, el Convenio quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 7.º *Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.*

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, se crea la Comisión Mixta que estará compuesta por don Javier Iruarrizaga Díez y don Moisés Ferreras de Paz en representación de la Empresa, y don Isidro Herraez Rodríguez y don Silverio Fernández Álvarez, en representación de los Trabajadores.

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 reunión, la relación de los 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 de ambas Representaciones. En caso de no haber acuerdo, se levantará Acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose si fuera necesario copia de la misma a la Autoridad competente, a los efectos oportunos.

Artículo 8.º *Prelación de normas.*

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

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el Convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento, y las demás disposiciones de carácter general; y subsidiariamente la derogada Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera.

En cualquier caso, aun encontrándose derogada, la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera se aplicaría con carácter supletorio.

Artículo 9.º *Lugar de trabajo.*

La Empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, tiene agrupadas sus instalaciones y dependencias de trabajo, de acuerdo con las normas especiales aprobadas por Orden de 22 de abril de 1972, en sectores denominados «Zonas o Centros de Trabajo» y que comprenden determinadas y concretas extensiones de Autopista.

La zona primera incluye las dependencias comprendidas entre Burgos y Briviesca, ambas localidades inclusive, y la zona segunda las dependencias incluidas entre Pancorbo y Armiñón, ambas localidades inclusive.

En consecuencia, cada Empleado queda, inicialmente, destinado a una zona o centro de trabajo, quedando enterado y aceptando la obligatoriedad de su presentación a la hora de iniciar su turno de trabajo en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro de la zona o centro de trabajo a la que pertenece y que oportunamente se le comunique, independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

El Empleado, sin modificación de su vínculo con la Empresa, atenderá cuantos servicios de su categoría profesional se le encomienden, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de conciertos o colaboraciones convenidas con otras Empresas, especialmente otras Concesionarias de Autopistas en régimen de peaje.

La Oficina de Burgos (Castañares) estará comprendida en el centro de trabajo n.º 1.

Otros centros de trabajo con personal incluido en el Convenio son las oficinas de Europistas sitas en Madrid y en Bilbao.

Artículo 10.º *Movilidad funcional.*

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

Artículo 11.º *Régimen de trabajo, jornada, horario y turnos.*

a) Régimen de trabajo.—Por las especiales características del servicio público que se presta y habida cuenta de la exención al régimen de descanso dominical, el régimen de trabajo será de turnos rotativos de mañana, noche y tarde.

La duración máxima de la jornada ordinaria para todo el personal será de:

1.744 horas anuales en 2004.
1.728 horas anuales en 2005.

Las horas anuales indicadas serán, siempre, de trabajo efectivo.

El régimen de trabajo será con carácter general de seis días de trabajo y tres de descanso.

Los periodos de descanso son compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados y fiestas no recuperables del año.

El personal con contrato de trabajo con una duración mínima de dieciséis semanas disfrutará al menos de un fin de semana de descanso al mes.

b) Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, será de ocho horas diarias, de trabajo efectivo, entendiendo por tal la presencia del Trabajador en su puesto de trabajo, dedicado a él y provisto, en su caso, con la ropa de trabajo correspondiente.

Teniendo en consideración que en el trabajo desarrollado por el personal adscrito a los turnos rotativos en jornada continuada se producen periodos de inactividad que, sumados todos ellos, representan un tiempo superior a 15 minutos por turno, se acuerda expresamente que el descanso establecido en el artículo 34 punto 4 del Estatuto de los Trabajadores podrá opcionalmente disfrutarse de forma fraccionada, de un modo más beneficioso para el trabajador, distribuido irregularmente a lo largo de la jornada, aprovechando los periodos de inactividad, en vez de mediante un único intervalo formal de 15 minutos.

Dada la dificultad que entraña, por la ubicación física de las Estaciones de Peaje distribuidas a lo largo de la autopista, alejadas de las poblaciones, el ausentarse del centro de trabajo durante quince minutos, se estima el régimen descrito en el párrafo precedente como más beneficioso para los trabajadores.

Por ello, el artículo 12.º del Convenio incluye un complemento por disfrute irregularmente distribuido del descanso en jornada continuada.

El cuarto de hora de descanso en ningún caso tendrá el carácter de tiempo efectivo de trabajo, sea cual fuere la forma de disfrutarlo.

c) Horarios de trabajo.—La cobertura del servicio público que presta Europistas, Concesionaria Española, S.A., A-1, hace indispensable, en la práctica, la movilidad del horario de trabajo del Empleado y, en general, del personal del Departamento de Explotación, atendida la imposibilidad de programar el trabajo en forma metódica y previamente conocida; ya que las afluencias del tráfico en días y horas determinadas, están sujetas a variaciones muy sensibles en las que influyen múltiples e imprevisibles circunstancias.

En consecuencia, y con absoluto respeto a las normas establecidas en la Legislación Laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorios entre jornadas de trabajo, el Empleado cumplirá indistintamente, horario continuado y horario partido, reflejados ambos en el correspondiente cuadro horario que seguidamente se detalla. Dentro de esta variedad de horarios (turno continuado y horario partido), la Empresa, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, podrá alterar el orden rotativo de turnos.

No obstante, y en atención al personal, la Empresa procurará, siempre que sea posible, advertir al interesado los cambios que deba experimentar con dos días de antelación.

En virtud de todo ello, el Empleado queda enterado y es consciente de que la eventualidad de su horario de trabajo constituye elemento esencial de su contratación; si bien, en ningún caso se rebasarán los límites de duración del trabajo previstos en las normas aplicables sobre la materia.

Horarios previstos:

Régimen «A» de horario continuado:

De 6 h. a 14 h.
De 14 h. a 22 h.
De 22 h. a 6 h.

Régimen «B» de horario continuado:

De 7 h. a 15 h.
De 15 h. a 23 h.

Para la aplicación de este «régimen B» se seguirán criterios similares a los que se vienen utilizando actualmente.

Régimen de horario partido:

De 9 h. a 13 h. y de 16 h. a 20 h.
De 10 h. a 14 h. y de 17 h. a 21 h.
De 10 h. a 14 h. y de 16 h. a 20 h.

Cualquiera de los horarios que anteceden pueden, por las circunstancias descritas, ser asignados al Empleado sin más trámite que el preaviso de dos días ya mencionado, siempre que ello sea posible. Dichos horarios podrán ser también variados de acuerdo con la experiencia práctica, tanto en cuanto a la hora de comienzo como en cuanto a la de terminación. Con estricta observancia de los mecanismos y garantías establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de no mediar expreso acuerdo individual entre trabajador y empresario.

Cuando por necesidades del servicio sea preciso desplazar a algún Trabajador a un centro de trabajo («Zona») distinto a aquél al que se encuentra adscrito, dicho Trabajador, como norma general, realizará su jornada completa en el puesto que se le indique, compensándosele como tiempo extraordinario el necesario para efectuar el desplazamiento de ida y vuelta.

Estos desplazamientos, aún cuando impliquen cambio de turno, en ningún caso supondrán modificación de la relación contractual.

c-bis) Horarios de las oficinas de Burgos (Castañares) Madrid y Bilbao.

Burgos (Castañares):

Jornada normal:

Mañana: de 8:30 a 14 horas.
Tarde: de 16 a 18:30 horas.

De lunes a jueves: Entrada flexible entre 8 y 8:30 y salida al completar las 6,30 horas. Viernes: De 8 a 14 horas.

Se suprime la jornada de tarde de todos los viernes del año, durante la jornada normal.

Duración de la jornada de verano: del 1 de julio al 31 de agosto.

Madrid:

Jornada normal:

Mañana: de 9 a 14 horas.
Tarde: Horario flexible con entrada entre las 15:30 y las 16 horas y salida al completar la jornada diaria de 8,15 horas.

Viernes de jornada normal:

De 8:30 a 14 horas.

Jornada de verano:

De lunes a jueves: Entrada flexible entre 8 y 8:30 y salida al completar las 6,30 horas. Viernes: Entrada flexible con entrada entre 8 y 8,30 y salida al completar las 6 horas.

Se suprime la jornada de tarde de todos los viernes del año, durante la jornada normal.

Duración de la jornada de verano: del 1 de julio al 31 de agosto.

Bilbao:

Jornada normal:

Mañana: de 8:30 a 14 horas.
Tarde: Horario flexible con entrada entre las 15 y las 17 horas y salida al completar la jornada diaria.

Jornada de verano:

De lunes a jueves: Entrada flexible entgre 8 y 8:30 y salida al completar las 6,30 horas. Viernes: De 8 a 14 horas.

Se suprime la jornada de tarde de todos los viernes del año, durante la jornada normal.

Duración de la jornada de verano: del 1 de julio al 31 de agosto.

d) Personal de nueva contratación con carácter de fijo de plantilla, y por servicio determinado y eventuales.—Habida cuenta del servicio público que presta la Empresa con carácter permanente y las necesidades que se producen, tanto en huecos de calendario, como en refuerzos, enfermedades, licencias retribuidas, etc., y cuya previsión es totalmente imposible de efectuar con antelación, el personal considerado en el título de este apartado podrá tener, y así figurará en su contrato de trabajo, un régimen de trabajo distinto al del personal fijo de plantilla y, por consiguiente, podrá ser contratado para trabajar en cualquiera de los turnos de mañana, tarde o noche, así como en jornada partida y jornada reducida o parcial, si bien su jornada anual será la establecida en el presente Convenio y su retribución la fijada para la categoría profesional correspondiente.

El personal con contrato de una duración mínima de 16 semanas, y que no tenga una jornada regular de trabajo, tendrá como mínimo un fin de semana (sábado y domingo) de descanso al mes.

Cuando un trabajador haya realizado una jornada parcial de trabajo, y no teniendo fijada en su calendario más labor para dicha jornada, si se le volviera a solicitar su incorporación de nuevo a su puesto de trabajo, dichas horas se computarían como horas extraordinarias, disfrutándose según se regula en el artículo 16.º

En caso de que a un trabajador no se le designe un turno de trabajo con una antelación igual o superior a las diez horas respecto al comienzo del mismo, o en el caso de que se le designe dentro del mismo día natural de comienzo del turno, las horas que se señalen para dicho turno se computarán como horas extraordinarias, disfrutándose según se regula en el artículo 16.º

e) Prolongación de jornada.—En aquellos casos en que el Trabajador ocupe un puesto de trabajo en el que, al término de su jornada, tenga que ser relevado, no podrá dar por terminada su jornada de trabajo hasta la llegada del correspondiente relevo o hasta que sea sustituido, siempre que esta sustitución se realice en el plazo de dos horas, compensándose en este caso el exceso de jornada según se establece en el artículo 16.º, que regula las horas extraordinarias.

f) Turnos de las noches de 24 y 31 de diciembre.—Respecto a las noches de los días 24 y 31 de diciembre, y atendiendo la petición formulada por el Comité de Empresa en nombre de todos los Trabajadores, se acuerda establecer un sistema de rotación procurando que el Trabajador que haya realizado su jornada en el turno de noche del día 24 de diciembre de un año, no tenga que realizar jornada nocturna la misma noche del año siguiente e, igualmente, que quienes hayan trabajado de noche el día 31 de diciembre, no realicen esta misma jornada el día 31 de diciembre del siguiente año. Si fuera posible, no trabajará en ninguna de ambas noches quien lo hizo en cualquiera de ellas el año anterior.

El sistema de rotación indicado en el párrafo anterior afectará, por Zonas de Trabajo, a todo el personal.

En la rotación establecida se requerirá, para ocupar el turno de noche, al Trabajador de la Estación que lleve más tiempo sin haber trabajado en las citadas noches del 24 y 31 de diciembre.

Durante el mes de noviembre de cada año, la Dirección de la Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa establecerá el cuadro de servicios para los días 24 y 31 de diciembre.

Si fuera necesario, la Dirección de la Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa, podrá variar los turnos anteriores y posteriores para el mejor ajuste del calendario (solamente en los casos en que fuera imprescindible para respetar las normas establecidas sobre descansos obligatorios entre jornadas).

g) Se podrán realizar seis cambios de turno por año para el personal que pase a ocupar letra fija.—Para el personal que no disponga de letra fija o que desempeñe las letras N, O, o P y para los vacacioneros, podrán realizarse como máximo tres cambios al mes.

La determinación del día de compensación del descanso, en proporción de uno por uno, se hará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, a propuesta del trabajador.

Artículo 12.º *Retribución.*

Se establecen dos escalones retributivos (A y B) para cada categoría.

En cada uno de los puestos de trabajo se podrá acceder a la categoría A cuando la Dirección de la Empresa atribuya con carácter permanente un mayor grado de responsabilidad a un trabajador, lo cual le faculte para aparecer como principal responsable de la Empresa ante terceros, en ausencia de un superior jerárquico, con carácter preferente respecto a los trabajadores encuadrados en el escalón B.

Para el personal comprendido en el anexo n.º 2 no existirán escalones. Este personal conservará durante el tiempo de vigencia de este Convenio la estructura retributiva compuesta únicamente por sueldo, participación en beneficios y antigüedad, adecuada a las características de sus puestos de trabajo.

El personal comprendido en el Convenio percibirá, durante el año 2004, mensualmente, las cantidades que se especifican en las tablas que figuran como Anexos, desglosadas (para los Trabajadores cuyas categorías estén incluidas en el Anexo n.º 1) en los conceptos que continuación se relacionan:

Salario base.
Nocturnidad.
Plus de distancia.
Quebranto de moneda.
Compensación horaria por tiempo de relevo y liquidación (media hora).
Compensación por el disfrute irregularmente distribuido del descanso en jornada continuada.

Las retribuciones para el año 2005 serán las del 2004 incrementadas en función del I.P.C. del 2004 más 0,9 puntos.

Las ausencias al trabajo, salvo que se trate de licencias reglamentarias, no darán derecho a la percepción de cantidad alguna; sin perjuicio de la correspondiente acción disciplinaria, en aquellos casos no justificados.

El conjunto de retribución expresado constituye un todo homogéneo que, en cuanto exceda de los mínimos establecidos legalmente, tendrá el carácter de complemento salarial concedido por la Empresa, pudiendo dicho exceso ser absorbido y compensado con posibles aumentos futuros, tanto legales como pactados.

El mismo carácter y tratamiento de absorbibles tendrán aquellos incrementos de retribución que la Empresa pueda conceder sin que haya mediado, para ello, obligación legal alguna.

Artículo 13.º *Nivel salarial de iniciación.*

En el marco de una política de fomento de empleo y formación continuada de los trabajadores, y atendiendo a la necesaria preparación profesional así como a la productividad y responsabilidad exigibles en los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, los trabajadores de nuevo ingreso que, careciendo de experiencia demostrada en un puesto de igual o similar naturaleza o que aún disponiendo de experiencia en el sector requieran completar un período de adaptación, formación o especialización profesional en relación con el puesto de trabajo que van a ocupar, percibirán los importes que vienen establecidos en las tablas de los diferentes conceptos.

En todo caso, se entenderá que el trabajador ha superado los niveles de experiencia y capacitación requeridos para el desempeño de las funciones propias de su categoría profesional una vez transcurridos 24 meses de trabajo efectivo con contratos discontinuos o 12 meses continuados, en cuyo momento los diferentes conceptos pasarían al nivel «B» de esa categoría.

A efectos del cómputo de los 24 meses necesarios para acceder al nivel ordinario de la tabla salarial, se tendrá en cuenta el tiempo de trabajo efectivo que, en virtud de contrataciones anteriores, haya sido prestado en la Empresa por el trabajador.

Este nivel no será de aplicación a los trabajadores que en la fecha de la firma de este Convenio hayan sido ya contratados en alguna ocasión para esa categoría.

Artículo 14.º *Antigüedad.*

Los Trabajadores comprendidos en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa, consistente, como máximo, en dos bienios y siete quinquenios, que se consistirán en los siguientes importes:

Importe bruto mensual por cada bienio: 42,32 €.
Importe bruto mensual por cada quinquenio: 84,64 €.

Los aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se cumpla el bienio o quinquenio.

Los incrementos de la Antigüedad para el año 2005 se calcularán con el porcentaje de incremento del conjunto de los conceptos retributivos.

Artículo 15.º *Gratificaciones.*

Las gratificaciones de Verano y Navidad se abonarán a todos los Empleados de la Empresa, de acuerdo con los importes que, para cada categoría, figuran en el Anexo n.º 1 y n.º 2, para 2004. Dichas gratificaciones se satisfarán, como máximo, el 16 de julio y el 22 de diciembre respectivamente.

El personal que cause alta o baja a lo largo del año, percibirá la parte proporcional correspondiente, prorrateándose las gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado en el primer semestre para la de Verano, y en el segundo semestre para la de Navidad.

Los incrementos de las gratificaciones para el año 2005 se calcularán con la misma proporción que la establecida en el artículo 12.º para las retribuciones.

Artículo 16.º *Horas extraordinarias.*

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

La Dirección de la Empresa informará periódicamente a la Representación legal de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicios.

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

En los casos en que hayan de realizarse horas extraordinarias que no sean continuación de la jornada normal, no se abonará tiempo alguno en concepto de liquidación.

Las horas extraordinarias se compensarán por descansos, tal como a continuación se indica, quedando restringido el abono en dinero para los casos que se especifiquen más adelante.

No podrán disfrutarse horas de compensación los días miércoles santo, jueves santo, ni lunes de pascua; ni los puentes de San José, El Pilar, Todos los Santos y la Constitución; ni los últimos siete días del mes de julio, ni los primeros seis días del mes de agosto, ni en fechas navideñas (entre el 20 de diciembre y el 6 de enero). No obstante, cada Jefe de Servicio podrá pactar para ocasiones concretas la compensación por descansos en esas fechas si no se perturbara así la prestación del servicio.

Las horas extraordinarias se compensarán, a petición del trabajador, por descansos (a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada) o por el importe retributivo que se indica en la tabla de horas extraordinarias que figura en el anexo. En el supuesto de que el trabajador optara por su compensación por descansos, el trabajador propondrá al Jefe de Servicio la fecha deseada para el descanso, debiendo ser bien en un día de prolongación del descanso ordinario o en un día no coincidente con domingo ni con festivo, en el plazo de 10 días desde la realización de las horas extraordinarias, y con al menos diez días de antelación respecto a las fechas propuestas. En caso de que la Empresa no pudiera conceder el descanso en la fecha propuesta, las horas extraordinarias se abonarían en dinero.

Las horas de cambio de horario oficial se compensarán como horas normales, de común acuerdo con el trabajador.

La compensación por descanso se hará efectiva en el plazo de dos meses contados desde la prestación de las horas extraordinarias.

No podrán coincidir dos o más trabajadores compensando horas en el mismo día, salvo que la empresa, en vista de las necesidades del servicio, pudiesen transigir en casos puntuales. Los días de coincidencia en las solicitudes de diferentes trabajadores no se computarán como solicitados, dándose en ese caso la oportunidad de pedir nuevos señalamientos a los que hubiesen solicitado una fecha ya anteriormente pedida por un compañero. La preferencia corresponderá al trabajador que antes hubiera solicitado las fechas.

Cuando las necesidades del servicio lo hagan posible el trabajador y su jefe podrán pactar la compensación de las horas extraordinarias, con carácter puntual, en fechas diferentes de las permitidas por la regulación de este artículo, siempre que ello resultara más beneficioso para el trabajador.

Artículo 17.º *Economato.*

Con el objeto de que los Empleados del Departamento de Explotación puedan, si lo desean, hacerse socios de los servicios de uno cualquiera de los economatos en funcionamiento en las distintas localidades por las que transcurre la Autopista, la Empresa abonará a todos ellos durante el año 2004, la cantidad mensual contenida en la tabla siguiente:

	Euros/mensuales
Jefe de Estación	28,87
Cobrador de 1.ª	26,04
Cobrador de Peaje	25,16
Encargado de Mantenimiento	28,60
Oficial de 1.ª-Jefe de Equipo, de Mantenimiento	26,01
Oficial de 1.ª de Mantenimiento	26,01
Oficial de 2.ª de Mantenimiento	24,60
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje	28,60
Oficial de 1.ª Electrónico de Mto. de Maq. de Peaje	28,21
Oficial de 2.ª Electrónico de Mto. de Maq. de Peaje	27,04
Operario de Comunicaciones	24,60

Los incrementos para el año 2005 se calcularán con la misma proporción que la establecida en el artículo 12 para las retribuciones.

Artículo 18.º *Seguro de vehículo y de retirada de permiso de conducir.*

Habida cuenta la obligatoriedad de todo el personal del Departamento de Explotación de disponer de vehículo propio, se acuerda conceder una ayuda para el pago del seguro del vehículo, así como de un seguro de los denominados de retirada de permiso de conducir.

Su cuantía mensual será durante el año 2004 la contenida en la tabla siguiente:

	Euros/mensuales
Jefe de Estación	28,62
Cobrador de 1.ª	21,31
Cobrador de Peaje	18,88
Encargado de Mantenimiento	27,44
Oficial de 1.ª-Jefe de Equipo, de Mantenimiento	21,31

	Euros/mensuales
Oficial de 1.ª de Mantenimiento	21,31
Oficial de 2.ª de Mantenimiento	17,62
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje	27,44
Oficial de 1.ª Electrónico de Mto. de Maq. de Peaje	26,18
Oficial de 2.ª Electrónico de Mto. de Maq. de Peaje	20,08
Operario de Comunicaciones	17,62

Los incrementos para el año 2005 se calcularán con la misma proporción que la establecida en el artículo 12 para las retribuciones.

Artículo 19.º *Bajas por enfermedad o accidente.*

Al personal en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, la Empresa le abonará, durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento a las prestaciones del Seguro Obligatorio de Accidente de Trabajo, de tal forma que, entre ambos perciba el ciento por ciento (100%) de los salarios correspondientes a los días de baja, calculados según la retribución mensual que, para su categoría, figure en los Anexos indicados en el artículo 12, en idénticas condiciones que si hubiera estado trabajando, siempre que dicho personal se sujete a las normas que más abajo se establecen.

Por lo que respecta al personal en situación de incapacidad temporal como consecuencia de enfermedad o accidente no laboral, la prestación de la Empresa, excepto a quienes no tengan derecho a prestaciones de I.T. por la naturaleza jurídica de sus contratos, en tanto dure dicha situación de incapacidad temporal, será:

a) Para la 1.ª Baja del año, complemento para los 20 primeros días, hasta el 100% del salario bruto.

b) Para la 2.ª Baja del año, complementos para los 20 primeros días, hasta el 95% del salario bruto.

c) Para la 3.ª Baja del año y las siguientes, complemento para los 20 primeros días, hasta el 90% del salario bruto.

d) A partir del día veintiuno de la baja, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, hasta el ciento por ciento (100%).

e) En el supuesto de enfermedad que supere los dos meses ininterrumpidos de baja, la Empresa abonará al Trabajador en dicha situación, el porcentaje restante no percibido durante los días cuatro al veinte a que se refieren los apartados a, b y c.

Los salarios a que se hace referencia en los apartados anteriores, son los que figuran como tales, para cada categoría, en los conceptos citados en el artículo 12.º

Requisitos a los que debe sujetarse el personal en situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad y accidente no laboral para tener derecho a percibir las prestaciones de la Empresa pactadas en el presente artículo:

a) Se le podrá exigir un comportamiento acorde con la dolencia y el procedimiento de curación.

b) No podrá cambiar de residencia sin previa comunicación a la Empresa.

c) Deberá comunicar a la Empresa dos horas antes del comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente, y presentar a la misma el parte oficial de baja o alta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a que dicho parte le fuera entregado por el Facultativo correspondiente. El alta médica será comunicada por el trabajador a la Empresa (incluso telefónicamente) en el momento que el Facultativo le entregue el parte correspondiente.

Si algún Trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente entiende que debe quedar excluido de las normas antes citadas, deberá solicitar dicha exclusión de la Jefatura de Personal, la cual decidirá sobre la conveniencia o no de la exclusión pedida.

El incumplimiento de estas normas, independientemente de que pueda suponer falta laboral, dará lugar a que el Trabajador deje de percibir el complemento establecido más arriba, durante el tiempo que continúe en dicha situación de baja por enfermedad o accidente.

De igual manera, en aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja, la Dirección de la Empresa podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social o Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, sin más requisito que la ratificación de esta decisión por los Representantes de los Trabajadores que formen parte de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Para los casos de baja por enfermedad y accidente, la Empresa se reserva la facultad de poder exigir a los Trabajadores afectados, se sometan al reconocimiento del Facultativo que determine la Dirección.

El diagnóstico de este Facultativo respecto a la continuación o no de la baja, será determinante en orden al abono del complemento contemplado.

Artículo 20.º *Modificación de salarios en bajas por enfermedad y accidente.*

Cuando algún Trabajador se encuentre de baja por enfermedad o accidente, le afectarán las subidas o revisiones salariales que se realicen durante el tiempo que el mismo permanezca en esta situación.

Se excluye de esta garantía a aquellos Trabajadores que, de acuerdo con el artículo anterior, hayan dejado de percibir el complemento que en el mismo se establece.

Artículo 21.º *Naturaleza y forma del pago de los devengos.*

Todas las cantidades que se establecen en este Convenio son brutas, debiendo la Empresa deducir de las mismas las cuotas de la Seguridad Social e Impuestos, a cargo de los Trabajadores.

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

El comprobante de la transferencia bancaria será prueba válida del pago.

Se acuerda utilizar como recibo de salarios el modelo cuya fotocopia se une a este Convenio como Anexo n.º 3, el cual, por razones de confidencialidad, no precisa devolverse firmado.

Artículo 22.º *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones.

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

A petición de la representación de los Trabajadores, se acuerda que el disfrute de vacaciones se efectúe en dos periodos de 15 días cada uno de ellos.

La Empresa establecerá anualmente la composición de los grupos de Trabajadores a efectos de vacaciones, el Calendario de fechas y turnos para cada grupo y el número de personas que tomarán sus vacaciones en cada turno.

Dentro de cada grupo de Trabajadores a efectos de vacaciones, la elección de fechas de las mismas será de forma rotativa a partir de un orden de prelación establecido por la Empresa, que servirá para el año siguiente y en cuya escala la rotación del orden de prelación se realizará de cinco en cinco puestos. La totalidad de los trabajadores deberá hacer su elección de vacaciones antes del 15 de octubre del año anterior.

Las vacaciones se escogerán en tres fases. En la primera fase, por orden del primero al último de cada grupo, los trabajadores escogerán sus quincenas libremente entre las 24 quincenas naturales del año. En la segunda etapa, comenzando por el último de cada grupo y en orden inverso, volverán a escoger entre las quincenas restantes. En la tercera fase, y empezando nuevamente por el primero de cada grupo hasta el último, cada trabajador escogerá una tercera quincena de los que queden, que no será en sentido estricto de vacaciones sino de regularización a cuenta. El calendario con la regularización adicional se entregará a los mismos antes del día 15 de diciembre de cada año. Los días a regularizar se fijarán como máximo el 50% en festivos, salvo acuerdos puntuales entre empresa y trabajador.

El cómputo de días de vacaciones se realizará desde el primero al último día, ambos inclusive, de cada turno de los fijados anteriormente.

Cuando un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en las fechas en que le correspondan, por una Incapacidad Temporal, iniciada con anterioridad al comienzo del periodo vacacional, disfrutará las mismas, una vez haya causado Alta, antes del 31 de diciembre, salvo quienes pasen a situación de I.T. durante el segundo semestre del año, para los cuales se prolonga el plazo de disfrute hasta el 28 ó 29 de febrero del año siguiente.

El nuevo señalamiento de las vacaciones pendientes de disfrutar se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes reglas:

1.ª De mutuo acuerdo entre el trabajador y el Jefe del Servicio.

2.ª Si no hubiera mutuo acuerdo, el trabajador solicitaría, con 15 días de antelación, dos periodos alternativos para el disfrute de la mitad

de las vacaciones, de los cuales el Jefe del Servicio escogería uno. El Jefe del Servicio indicaría otros dos periodos alternativos para el disfrute de la otra mitad de las vacaciones, de los cuales el trabajador escogería uno. Si el número de días de vacaciones pendiente de disfrutar fuese impar, el día no divisible pasaría a engrosar la mitad en la que propone el trabajador. No podrán verse afectados por este nuevo señalamiento de vacaciones los turnos de trabajo de Nochebuena y Nochevieja.

Si una vez iniciado el periodo vacacional, el trabajador se viese afectado por una I.T., por cualquier causa, no se interrumpirán las vacaciones, si bien percibirá durante el tiempo de coincidencia de ambas situaciones, además del salario, que por estar de vacaciones le corresponda, la prestación de I.T. de la Seguridad Social.

Artículo 23.º *Reconocimiento médico.*

La Empresa establecerá a su cargo, los medios adecuados para que sus Trabajadores sean reconocidos médicamente al menos una vez al año, y en sus centros de trabajo o en su domicilio habitual. Caso de efectuarse este reconocimiento fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en el mismo no será retribuido.

Aparte del Reconocimiento Médico general, se realizarán periódicamente unas pruebas exhaustivas del oído, que por motivos técnicos podrán llevarse a cabo en locales de la Mutua de Accidentes de Trabajo. El tiempo empleado para acudir a las mismas tampoco será retribuido.

La Empresa se compromete a poner en conocimiento de los Trabajadores el resultado médico en el plazo de un mes de conocidos dichos resultados.

Artículo 24.º *Seguro de vida y accidentes.*

Independientemente de la afiliación a la Seguridad Social y Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, la Empresa se compromete a asegurar a su personal con un seguro de vida y de accidente, a cargo exclusivo de la Empresa. Los capitales a asegurar serán:

	Seguro de Vida — Euros	Seguro Accidentes — Euros
Por Muerte	18.030,36	39.065,79
Por invalidez permanente absoluta para todo trabajo	18.030,36	51.086,03
Por Invalidez permanente total para la profesión habitual	18.030,36	18.030,36

En caso de indemnización por siniestro, los capitales no serían acumulables.

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

Tanto los aumentos de capitales como los riesgos garantizados, no incluyen los casos que, actualmente, puedan estar en curso o tramitación.

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

Artículo 25.º *Gastos de desplazamiento.*

El personal que se desplace de su centro o zona de trabajo por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen (Dietas).

La dieta completa que se devengará cuando la realización de un servicio obligue al Trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su domicilio habitual, será de veinte euros (20 €) diarios, más hotel, reservado por la Empresa.

En aquellos casos de destacamento (entendiéndose por tal, aquel que obligue al Trabajador a comer o cenar fuera de su residencia), se abonará, como media dieta, la cantidad de diez euros (10 €).

En aquellos casos en que el Empleado que ocupando un puesto de trabajo en el que al término de su jornada tenga que ser relevado y haya de prolongar la misma en los turnos de mañana o de tarde durante más de una hora, por no haber llegado su correspondiente relevo, percibirá la media dieta de comida o cena establecida en el párrafo anterior.

Asimismo, el trabajador fijo de nueva contratación o eventual, que tenga que prolongar su jornada de trabajo más de una hora en turno de mañana o de tarde, percibirá la media dieta de comida o cena establecida anteriormente.

Cuando los desplazamientos por cuenta del servicio se realicen en coche propiedad el Trabajador, se abonará por kilómetro recorrido entre distintos Centros de Trabajo, la cantidad de veinticuatro céntimos de euro (0,24 euros), a partir del 5 de marzo de 2004.

También se abonará la misma cantidad para los desplazamientos entre dependencias del mismo Centro de Trabajo, excepto los recorridos Castañares-Rubena y Armiñón-Miranda.

Si una vez iniciado el trabajo en una Estación, el Trabajador debe desplazarse a cualquier otra dependencia para continuar su servicio, se le abonarán los kilómetros recorridos al precio indicado.

En ambos Centros, cuando el desplazamiento suponga un acercamiento del Trabajador a su domicilio habitual, no se abonará kilometraje.

Artículo 26.º *Préstamos.*

La Empresa concederá préstamos a sus Empleados con antigüedad mínima de un año, para la adquisición de vehículo o vivienda, en las siguientes condiciones:

Vehículo: En caso de necesidad de adquisición de primer vehículo, la Empresa concederá préstamos con arreglo a las estipulaciones siguientes:

1) El importe máximo del préstamo no podrá exceder del 65% del valor del vehículo, con un tope máximo de cinco mil cuatrocientos nueve euros (5.409 euros).

2) El plazo máximo de amortización será de cuatro años. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al periodo indicado.

3) El interés anual devengado será el que en el momento de la concesión, establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

4) El importe máximo global de préstamos por este concepto en ningún caso podrá superar la cifra de treinta y seis mil sesenta y un euros (36.061 euros).

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5) La garantía del préstamo será a cargo del prestatario y consistirá en reconocimiento de deuda en documento público o reconocimiento de deuda en documento privado y seguro a todo riesgo del vehículo que se adquiera.

No podrán concederse préstamos para adquisición de vehículos, a los trabajadores cuyos contratos tengan una duración prevista inferior a cuatro años.

Vivienda: En caso de necesidad, debidamente acreditada, de adquisición de primera vivienda, se concederán préstamos bajo las siguientes condiciones:

1.º El importe máximo del préstamo no podrá superar los siete mil quinientos trece euros (7.513 euros).

2.º El plazo máximo de amortización será de diez años. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al periodo indicado.

3.º El interés anual devengado será el que, en el momento de la concesión, establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

4.º El importe máximo global de préstamos por este concepto, en ningún caso podrá superar la cifra de setenta y dos mil ciento veintidós euros (72.122 euros).

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

5.º La garantía del préstamo será a cargo del Prestatario y consistirá en el reconocimiento de deuda en documento público.

No podrán concederse préstamos para adquisición de vivienda, a los trabajadores cuyos contratos tengan una duración prevista inferior a diez años.

Artículo 27.º *Fondo Social.*

Al objeto de constituir un Fondo Social para ayuda de estudios del personal incluido en el Anexo n.º 1, y sus hijos, la Empresa aportará una cantidad igual a la que entreguen los Trabajadores, dejando la administración de dicho Fondo a los Representantes de estos mismos.

La aportación de los Trabajadores será de dos euros con veinticinco céntimos (2,25 euros) mensuales, y se deducirá de la Nómina de cada mes, incluso en las Gratificaciones de Verano y Navidad.

La aplicación de este Fondo Social quedará fijada en un reglamento que regule su funcionamiento y en cuya redacción intervendrán tanto los Trabajadores como la Empresa.

Artículo 28.º *Pases para utilización de la autopista.*

Todos los Trabajadores de la Empresa incluidos en el presente Convenio, tendrán derecho a realizar ocho viajes mensuales con carácter gratuito por la Autopista.

La Empresa podrá autorizar la ampliación del número de viajes gratuitos cuando se justifique debidamente la necesidad de los mismos.

Caso de extinción de la relación laboral y previamente al cobro de la liquidación correspondiente, deberá devolverse la tarjeta facilitada para la realización de los viajes gratuitos.

Cuando, por razones de incorporación al trabajo, se requiera la utilización de la Autopista por cualquier acogido a este Convenio, el peaje será gratuito para aquellos recorridos comprendidos entre el domicilio habitual y el lugar donde desarrolle sus funciones laborales. La Empresa dictará las normas oportunas a tal fin.

Artículo 29.º *Garantías sindicales.*

Las garantías sindicales para los Representantes de los Trabajadores serán aquéllas 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 30.º *Licencias y permisos retribuidos.*

El Trabajador puede faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias, en los siguientes casos:

a) Por contraer matrimonio: Quince días naturales.

b) Por alumbramiento de esposa: Tres días naturales, pudiendo desglosarse en dos y uno para el bautizo. Cuando el bautizo se celebre después de la finalización del descanso maternal, la madre tendrá derecho a permiso en ese día.

c) Por muerte u hospitalización del cónyuge, hijos o padres (entendiendo como hospitalización el ingreso en un Centro Hospitalario con ocupación de cama, con exclusión, por tanto, de la consulta externa hospitalaria): Tres días naturales.

En caso de hospitalización con una intervención quirúrgica programada, y de no realizarse ésta el día del ingreso, se podrán aplazar uno o los dos días restantes a la fecha de la intervención quirúrgica, empezando a contar desde el día de la operación.

d) Por enfermedad grave, muerte u hospitalización de abuelos, nietos o hermanos, (entendiendo como hospitalización el ingreso en un Centro Hospitalario con ocupación de cama, con exclusión, por tanto, de la consulta externa hospitalaria): Dos días naturales.

Cuando la defunción sea de tíos o sobrinos por consanguinidad: el día en que se celebre el funeral.

En el supuesto de que la hospitalización sea de un sólo día, la licencia se limitará a este día únicamente.

e) Por matrimonio de hijos, hermanos, nietos o padres, por consanguinidad o afinidad, o tíos o sobrinos por consanguinidad: Un día natural.

f) Por comunión de un hijo: Un día natural, cuando se celebre en día de trabajo de los padres.

g) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.

h) Por consulta médica: El tiempo necesario.

i) Por el tiempo imprescindible para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.

j) Por exámenes del Trabajador para la obtención de un título oficial, de acuerdo con lo que se establece en las disposiciones vigentes, mediante la exhibición de los justificantes acreditativos de matrícula y presentación a exámenes: el tiempo necesario.

k) En los casos c, d y e, el permiso será de un día natural más si el trabajador tuviera que desplazarse a un lugar comprendido entre 250 y 500 kilómetros de distancia de su domicilio; y de otro día natural más si tuviera que desplazarse a un lugar alejado más de 500 kilómetros de su domicilio. Discrecionalmente podría ampliarse en un día más si concurrieran circunstancias extraordinarias.

Si algún Trabajador consiguiera ampliar el permiso de los casos c, d y e, falseando la información facilitada a la Empresa, o destinando los días de ampliación del permiso a fines diferentes de los originalmente perseguidos por la concesión del mismo, no podrá optar a esta ampliación en circunstancias similares que se le puedan presentar en el futuro y quedaría anulado el permiso fraudulentamente obtenido.

l) Para las parejas que convivan sin vínculo matrimonial y acrediten esta convivencia (como legalmente se establece), debiendo matizarse los medios de acreditación de la convivencia, le serán de aplicación las licencias y permisos antes reseñados, con exclusión del permiso de matrimonio.

m) Por el tiempo necesario para asistir a juicios o comparecencias legales como testigo o denunciado, por asuntos de la empresa. Si las horas utilizadas por este fin fuesen de descanso, se computarán como horas trabajadas (normales).

Artículo 30.º bis. *Permisos no retribuidos.*

Los permisos no retribuidos se concederán discrecionalmente por la empresa a petición del trabajador.

Si un trabajador solicitase un permiso no retribuido a la Empresa y le fuese concedido, se recuperará éste, notificándole la Empresa el día que corresponda en un plazo de 15 días desde que le fue concedido.

Artículo 31.º *Traslados forzosos.*

Se considerará como tal la adscripción definitiva del Trabajador a un centro o zona de trabajo de la Empresa, distinto del habitual en que venía prestando sus servicios, y que exija cambio de residencia para efectuar su prestación laboral.

Los traslados se producirán de acuerdo con la Ley en lo que a designación del personal afectado se refiere. El Comité de Empresa podrá, si lo estima oportuno, proponer a la Empresa soluciones alternativas.

La Empresa abonará los gastos del viaje del Empleado y familiares a su cargo, y el transporte de muebles y enseres.

En concepto de indemnización, como compensación por la posible diferencia del alquiler de vivienda y cualquier otro gasto que pudiera originarse al Trabajador como consecuencia del traslado, se abonará al Empleado trasladado una cantidad igual a la suma de:

Treinta por ciento sobre los primeros 901,52 euros de retribución anual.

Veinte por ciento sobre los segundos 901,52 euros de retribución anual.

Diez por ciento sobre lo que exceda de 1.803,04 euros de retribución anual.

Tanto en desplazamientos como en traslados, la Empresa no vendrá obligada al pago de dietas, indemnización, ni gastos anteriormente indicados cuando la movilidad del personal sea a petición del Trabajador.

No quedan comprendidos en este artículo aquellos traslados forzosos motivados por sanción.

Artículo 32.º *Prendas de trabajo.*

Son prendas de trabajo aquéllas que el productor 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.

La Empresa sufragará a su costa la adquisición, confección y renovación de las prendas de trabajo, cuya limpieza y conservación en condiciones de uso será responsabilidad del Trabajador.

El uso de la prenda de trabajo será limitado exclusivamente dentro de las dependencias de la Empresa, y su empleo fuera de ella se considerará como falta leve o menos grave, susceptible de sanción, excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo.

Las prendas específicas de cada puesto de trabajo y el equipo inicial que se facilita serán determinados por la Empresa. La reposición se efectuará cuando se considere necesario a juicio de la Empresa.

Los Trabajadores que cesen por cualquier causa al servicio de la Empresa, deberán hacer entrega de las prendas de trabajo que se les hayan facilitado.

Artículo 33.º *Retirada del carnet de conducir.*

Cuando un Trabajador sea sancionado por la Autoridad correspondiente y como consecuencia de infracción o infracciones de tráfico con la retirada del Carnet de Conducir durante un periodo no superior a tres meses, la Empresa lo mantendrá en activo durante dicho periodo en el puesto de trabajo que mejor se adapte a las condiciones del Empleado, renunciando, por consiguiente, a la facultad de resolución del Contrato Laboral.

En el supuesto de que a un Trabajador le sea retirado por segunda vez el Carnet de Conducir en un periodo de dos años contados a partir de la fecha de la primera sanción, y siempre que la nueva sanción suponga la retirada del Carnet de Conducir por plazo no superior a tres meses,

la Empresa (sólo en el supuesto de que la conducta sancionada fuese consecuencia de una decisión tomada unilateralmente por el trabajador, sin consultar con sus superiores), podrá suspender de empleo y sueldo a dicho Trabajador durante el tiempo en que éste permanezca sin el repetido Carnet de Conducir.

Artículo 34.º *Definiciones de puestos de trabajo.*

Jefe de Estación.—Es el responsable de la organización, personal, recaudación y relaciones con el usuario en los accesos y barreras de peaje de la zona, zonas o centros de trabajo, que se le asignen.

Dentro de sus funciones cabe distinguir:

Formación de nuevo personal.

Cuidar de la disciplina, pulcritud y corrección del personal a su cargo.

Organizar los turnos de trabajo de los Cobradores de Peaje.

Responsabilizarse de los cambios de moneda.

Cuidar del buen estado, orden y limpieza de la maquinaria e instalaciones de su zona.

Adoptar las medidas necesarias para lograr la necesaria fluidez en el tráfico.

Vigilar e informar de cuantas anomalías de todo tipo se produzcan en su zona de trabajo.

En caso de necesidad del servicio, proceder a la apertura y cierre de vías, recaudación del importe del peaje y operaciones consiguientes.

Dar cuenta a su superior de los resultados de su trabajo, en los plazos y forma previstos.

Encargado de Mantenimiento.—Es el que, con mando directo sobre los Operarios de Mantenimiento, y a las órdenes del Jefe de Área de Mantenimiento, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización de los servicios, indicando a sus subordinados la forma de efectuar cuantos trabajos les ordene.

Cabe distinguir, como primordiales, los funcionamientos siguientes:

Organizar los turnos de trabajo del personal en jornada continuada.

Cuidar de la disciplina, pulcritud y corrección del personal a su cargo.

Distribuir y supervisar los distintos trabajos a realizar, así como su correcta ejecución.

Vigilar el cumplimiento, por parte de los Operarios a sus órdenes, de las normas de seguridad e higiene.

Cuidar del buen estado, orden y limpieza de la maquinaria e instalaciones a su cargo.

En caso de necesidad, adoptar las medidas adecuadas tendentes a la seguridad del tráfico.

Vigilar e informar de cuantas anomalías de todo tipo se produzcan y que afecten a su cometido.

Dar cuenta a su superior de los resultados de su trabajo, en los plazos y forma previstos.

Encargado de Mantenimiento de Maquinaria de Peaje y Sistemas electrónicos.—Es el que, con mando directo sobre los Operarios de Mantenimiento de Maquinaria de Peaje y Sistemas Electrónicos, y a las órdenes de sus Jefes respectivos, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización de los servicios, indicando a sus subordinados la forma de efectuar cuantos trabajos les ordene, así como colaborar en el desarrollo de los mismos.

Cabe distinguir, como primordiales, las funciones siguientes:

Organizar los turnos de trabajo del personal a su cargo.

Cuidar de la disciplina, pulcritud y corrección del personal a su cargo.

Distribuir y supervisar los distintos trabajos a realizar, así como su correcta ejecución.

Vigilar el cumplimiento, por parte de los Operarios a sus órdenes, de las normas de seguridad e higiene.

Cuidar del buen estado, orden y limpieza de la maquinaria e instalaciones a su cargo.

En caso de necesidad, adoptar las medidas adecuadas tendentes a la seguridad del tráfico.

Vigilar e informar de cuantas anomalías de todo tipo se produzcan y que afecten a su cometido.

Dar cuenta a su superior de los resultados de su trabajo, en los plazos y forma previstos.

Oficial de Mto. de Maquinaria de Peaje y Sistemas electrónicos.—Es el trabajador que con conocimientos suficientes para llevar a cabo su oficio específico, y en posesión de permiso de conducir clase «B» realiza con preferencia la instalación, control, reparación y vigilancia de los equipos y sistemas de control de peaje, así como los de comunicaciones y señalización de la autopista.

Con el fin de poder cumplir su trabajo, dado el cambio que se da en las técnicas empleadas, debe ser capaz de reciclarse o adaptarse a los nuevos sistemas. Cuando los cursos de adaptación o reciclado profesional tuviesen carácter obligatorio, tanto su costo como el tiempo invertido en ellos, fueran a cargo de la Empresa.

Debe dominar los ordenadores en su faceta de montaje y desmontaje (reparación), así como el manejo del software de funcionamiento de las vías y en general de sus sistemas operativos. Igualmente debe tener conocimientos sobre electricidad, automatismos, electrónica y mecánica a nivel de un título de FP2 o similar.

Además de las labores indicadas como preferentes, podrán realizar las comunes al mantenimiento general de la autopista y sus instalaciones que por la Dirección de la Empresa se estime deban ser controladas por este personal con carácter ocasional o por necesidades urgentes. Se exige discreción y confidencialidad total en el tratamiento de los datos y funcionamiento y estado de los sistemas de maquinaria de peaje.

Se clasifican en Oficiales de 1.ª y 2.ª, según el grado de conocimiento, experiencia acreditada y calidad en los trabajos ejecutados.

A título de ejemplo, y sin tratar de ser exhaustivos, se citan como principales cometidos los siguientes:

Ordenadores, mantenimiento, reparación, manejo de programas, extracción de datos, carga de tablas, etc.

Conocer, mantener e instalar magnetoscopios, monitores y cámaras de TV.

Ídem. de equipos de alimentación (fuentes y SAI,s).

Control y medición de tierras.

Montaje, mantenimiento y limpieza de equipos acondicionadores de aire.

Puesta en servicio, instalación y mantenimiento de telefonía, interfonía, sistemas de SOS, radio y de cualquier sistema de comunicación que hubiera.

Montaje, mantenimiento, reparación, recogida de datos, etc., de contadores de tráfico.

Manejo, acondicionamiento y reparación de sistemas automáticos de señalización, sea cual fuera su fuente de alimentación (carteles, pórticos, señales de tráfico o de información, etc.).

Montaje y reparación de vías de peaje automáticas y manuales, tanto de entrada como de salida y de sistema abierto como de cerrado.

Preparación de tickets de avería.

Reparaciones in situ o en taller de todos los equipamientos electrónicos y mecánicos, procedentes de equipamientos electrónicos y mecánicos que estén a su cargo.

Realización de mantenimiento preventivo de los sistemas bajo su responsabilidad.

El período de adaptación para tener un dominio suficiente de las tareas anteriormente relacionadas, que habilite para acceder a funciones de mayor responsabilidad y de supervisión del trabajo de otros, se estima en un mínimo de tres años.

Cobrador de Peaje de 1.ª—Realizará habitualmente todas las funciones propias del Cobrador de Peaje, y sustituirá, en caso de ausencia, y sólo cuando sea necesario, a los Jefes de Estación en todas aquellas situaciones de carácter general que incidan sobre el funcionamiento de los accesos y barreras de peaje de la zona, zonas o centros de trabajo que se le asignen.

Con carácter primordial, se citan las siguientes:

Distribución del tráfico y del personal según incidencias (fuera de cuadrantes).

Resolver los problemas relativos a los cambios de moneda en las Estaciones a él asignadas, bien con los fondos que le han sido facilitados a tal efecto, o bien recurriendo a su superior inmediato en caso de agotarse aquéllos.

En caso de emergencia, organización del tráfico en cuanto a apertura o cierre de vías y señalización correspondiente.

Consultar al personal superior, en casos anormales o no previsibles.

Cobrador de Peaje.—Es el Empleado dedicado a la recaudación del importe del peaje y/o a su transporte, custodia y recuento, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido.

Para efectuar dicha misión, deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere a situaciones documentales como al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria adecuada a tal fin, incluyendo los dispositivos que contienen las vías y las operaciones que deban efectuarse.

El Cobrador de Peaje actuará bien en Estaciones en que se requiera el trabajo de un solo Cobrador, o en aquéllas en que sea preciso el trabajo

de varios, prestando sus servicios en Estaciones con cualquier sistema de peaje, en la entrada o salida de vehículos o ambas a la vez, con procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesarias para que los elementos contenidos, tanto en las vías como en la Estación, presten su función correctamente.

Es decir, todo aquello que debe realizarse, ya sea en las vías, en la explanada de la Estación o en el propio edificio de la misma, encaminado a conseguir un perfecto servicio.

A título orientativo, y por ser las más usuales, se citan: encendido y apagado del alumbrado de la Estación y sus anexos, cambio de cofres en las vías automáticas, colocación de señales y entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas, cambio de los dispositivos de tráfico cuando a ello sea requerido o sea necesario para el buen funcionamiento de la Estación o de la circulación en la Autopista, comunicaciones, atender el Servicio de Comunicaciones (postes de S.O.S., teléfonos de servicio interior y exterior, emisora, etc.), siguiendo las instrucciones que tanto respecto al Servicio de Comunicaciones, como a la cumplimentación de la documentación correspondiente, reciba de sus superiores, etc.

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

Estará obligado a comunicar, a la mayor brevedad posible, cualquier anomalía detectada en la maquinaria de peaje, así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción, según normas establecidas.

Asimismo, el Cobrador de peaje dedicado también a la custodia y transporte de las recaudaciones puede ser destinado a una función denominada «Correo», comprensiva de la recogida, transporte y reparto de documentación y recaudación entre Estaciones de Peaje y Áreas de Mantenimiento y otros centros de la Concesionaria o entidades que se le indiquen.

La ocupación de uno u otro de dichos puestos de trabajo no constituirá derecho adquirido, pudiendo ser destinado por la Empresa a uno u otro, sin más requisito que la previa notificación con la antelación imprescindible.

La circunstancia de desarrollar una actividad común a la de un conjunto de Empresas entre sí relacionadas y conexas, podrá obligar al Empleado a la práctica de la misma dentro de zonas o centros de trabajo de cualquiera de ellas, sin que ello pueda representar obstáculo alguno en el cumplimiento de las obligaciones pactadas ni, por parte de la Empresa, alteración de lo establecido en materia de traslados o cesiones de servicios no regulados convenientemente.

Aun cuando la función principal queda definida, ello no implica, en repetidos intervalos dentro de la jornada diaria, una saturación del tiempo de servicio por lo que sin menoscabo de las labores propias de Cobrador de Peaje, el Empleado se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse al estado de policía del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc.

Jefe de Equipo de Mantenimiento, Conservación y Operación.—Es el Oficial de Oficio que, a las órdenes directas del Encargado, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez Oficiales de Oficio y Ayudantes de Oficio que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

Oficial de 1.ª de Mantenimiento, Conservación y Operación.—Es el Trabajador que con dominio de un oficio y en posesión de permiso de conducir de clase «C», realiza las labores inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la Autopista y sus instalaciones, además de las propias de su oficio.

Entre sus principales cometidos se destacan:

1.º Mantenimiento, conservación, reparación, limpieza y pintura de la Autopista, instalaciones, maquinaria y vehículos, dependencias y cuanto se relaciona con la Autopista, utilizando las máquinas y elementos necesarios.

2.º Intervención activa en labores conducentes a prevenir, atajar o eliminar las consecuencias de cualquier tipo de siniestros.

3.º Señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieren.

4.º Asistencia que pueda precisar el usuario o su vehículo, de acuerdo con las normas establecidas por la Empresa.

5.º) Retirada de la nieve y rociado de fundentes utilizando la maquinaria adecuada, cuando las necesidades lo exijan.

Oficial de 2.ª de Mantenimiento, Conservación y Operación.—Es el trabajador que, aún sin dominio de un oficio y en posesión del permiso de conducción clase AC, aporta su esfuerzo, atención y habilidad para la realización de las labores inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus instalaciones.

Cuando los trabajos que se le encomienden revistan una especial complejidad, podrán ser supervisados, en ausencia del Encargado o del Jefe de Equipo, por un Oficial de 1.ª

Entre sus principales cometidos se destacan:

Mantenimiento, conservación, reparación, limpieza y pintura de la Autopista, instalaciones, maquinaria y vehículos, dependencias y cuanto se relaciona con la Autopista, utilizando las máquinas y elementos necesarios.

Intervención activa en labores conducentes a prevenir, atajar o eliminar las consecuencias de cualquier tipo de siniestro.

Señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieran.

Asistencia que pueda precisar el usuario o su vehículo, de acuerdo con las normas establecidas por la Empresa.

Retirada de la nieve y rociado de fundente utilizando la maquinaria adecuada, cuando las necesidades lo exijan.

Peón Especialista.—Es el Trabajador que, sin necesitar conocimiento especial, aporta su esfuerzo, atención y habilidad en los trabajos propios para la conservación, mantenimiento y operación que se le asignen. La necesidad de desplazamiento, motivada por la extensión de la zona donde sus servicios son precisados, requiere poseer permiso de conducción de la clase «B» para conducir vehículos automóviles, los cuales habrá de utilizar cuando las necesidades de trabajo lo exijan.

Peón.—Es el Trabajador que para realizar las tareas encomendadas, referentes a mantenimiento, conservación y operación, utiliza principalmente el esfuerzo físico, con ayuda de útiles y herramientas elementales.

Operario de Comunicaciones.—Es el Empleado que tiene como funciones la recepción y transmisión de datos y llamadas a través de la red de comunicaciones de que disponga, y la colaboración por estos medios de comunicación, con los servicios de ayuda. Recogidas las peticiones de auxilio, avisará al personal de los correspondientes servicios y conectará con su Jefe inmediato cuando las circunstancias así lo requieran.

Llevará un registro de los datos de interés, según el orden de importancia que se le indique.

Redactará diariamente un parte de incidencias y llevará a cabo el trabajo administrativo necesario para dejar constancia del desarrollo del servicio.

Artículo 35.º *Faltas.*

Definición y clasificación de las faltas.—Son faltas las acciones y 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, por las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un Trabajador se clasificará en razón de su importancia, trascendencia o malicia, en leve, menos grave, grave y muy grave.

Circunstancias concurrentes y agravantes.—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, etcétera.

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, etc.

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.

Garantías procesales.—Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de faltas menos graves, graves o muy graves, incluida el despido, no se requerirá más requisito

formal que la comunicación por escrito al Trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos.

Faltas leves y menos graves.—Se considerarán faltas leves o menos graves, según las circunstancias que concurran en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la Empresa, las siguientes:

La no comunicación, con la antelación debida, de las faltas al trabajo o retrasos en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

De una a cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.

Faltar un día al mes, sin justificar.

Falta de aseo y limpieza personal.

Entrar en los locales de trabajo sin la autorización debida y dentro de las horas no comprendidas en la jornada.

No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, tan pronto como éstos se produzcan.

Entregarse a la lectura en las horas de trabajo.

Falta de atención y diligencia con el usuario.

No avisar al Jefe inmediato de los defectos y anomalías del material o de la necesidad de éste para proseguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daño de gran importancia, se considerará como falta grave.

El deterioro o desperfectos ocasionados por negligencia o mala fe de los avisos puestos en los tablones de anuncios.

Pequeños descuidos en la conservación o negligencia en el trato de herramientas, máquinas y materiales, locales y documentos.

Las faltas leves de consideración a los compañeros y superiores.

Ineficacia o negligencia leve en la realización de los deberes, funciones o misiones encomendadas.

No avisar a quien corresponda de cualquier accidente por leve que sea, ocurrido en el curso del trabajo, que si implicare perjuicio notorio para la Empresa o el usuario, podrá ser considerado como falta grave.

Faltas graves.—Se consideran faltas graves:

Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

Faltar dos días al trabajo durante un mes, injustificadamente.

Las discusiones sobre asuntos de cualquier índole que produjeran notorio escándalo y repercutieran gravemente en la buena marcha de los servicios.

Embriaguez ocasional.

Simular la presencia de otro Trabajador, firmando o fichando por él.

La resistencia, en todas sus formas, a las órdenes y acuerdos de los superiores en materia de trabajo.

La simulación de enfermedad o accidente.

El abandono del trabajo sin causa justificada, que ocasionara perjuicio de consideración a la Empresa, o fuera causa de riesgo de accidente para sus compañeros.

El quebranto o violación de secretos o de cuestiones de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la Empresa.

Las faltas de consideración respecto a los subordinados 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 considerado como falta muy grave.

Ofender de palabra o amenazar a los compañeros.

Introducir en las dependencias de trabajo bebidas alcohólicas o instrumentos peligrosos.

Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.

Ejecutar, durante la jornada, trabajo que no fuese el encomendado por la Empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de éstas sin autorización.

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.

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.

Disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

Poner en el tablero de anuncios escritos no autorizados por quien corresponda.

Tolerar a los subordinados que trabajen infringiendo las normas de seguridad.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de él.

Incumplir cualquier tipo de normas referentes a la seguridad e higiene en el trabajo.

La imprudencia en acto de servicio, que si implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

La falta de respeto y obediencia a los superiores o a los Reglamentos de trabajo.

Falta de consideración con los usuarios y, en general, con personal que tenga relación con el servicio encomendado al Empleado.

No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones de cargo o divulgación no autorizada de datos de la Empresa que se conozcan por la intervención del Trabajador en procesos de trabajo en donde se tenga acceso a los mismos.

Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa.

La negativa a realizar actos o tareas distintas de las normales del puesto por imponerlo necesidades de urgente o inaplazable cumplimiento.

La reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas leves o menos graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del mismo año.

Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves:

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 imprudencia estando de servicio.

No contestar a las solicitudes o reclamaciones por radio.

No acudir o negarse a hacer horas extraordinarias, en situaciones de emergencia.

No seguir las normas de seguridad propias de cada puesto de trabajo.

Negarse al tratamiento de enfermedades contagiosas.

Falsificar los datos de seguimiento y control.

Permitir o no comunicar la comisión de fraude, robo y otras faltas calificadas como de muy graves.

Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen postergación del resto de los subordinados.

Las faltas de fidelidad en cuanto a los secretos relativos a la gestión de la Empresa.

Falsear los documentos que en cualquier momento pueda exigir la Empresa.

La suplantación de personalidad.

La comisión de cualquier hecho constitutivo de delito.

Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de treinta días.

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 circunstancia, dentro de las dependencias de la misma.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa.

Condena judicial por delito de robo, estafa, hurto o malversación, cometida fuera de la Empresa, encontrándose adscrito a ella, o por cualquier otra condena por delitos contra la propiedad.

La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, siempre que sobre ello se hubiere llamado repetidamente la atención al Trabajador.

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

Faltar al trabajo durante cinco días sin causa justificada, dentro de un periodo de treinta días.

La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

La insubordinación.

Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración al Empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a sus representantes, o a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados y, muy especialmente, a los usuarios.

La negligencia o imprudencia inexcusables.

El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de conseguir la percepción de asignaciones, prestaciones sociales, etc.

Utilización por otras personas distintas a las autorizadas de los pases o tarjetas concedidos por la Empresa a efectos de utilización y circulación por la Autopista de su personal.

Conducción de vehículos de la Empresa sin poseer la licencia correspondiente.

Prolongar indebidamente la curación de las lesiones sufridas en accidente de trabajo.

No cumplir las prescripciones médicas establecidas, las personas accidentadas.

El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

La reincidencia o reiteración en la comisión de dos o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del mismo año.

La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la Empresa, o a los Reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las Leyes, si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivaran perjuicios notorios para la Empresa.

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

La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios 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.

Toda comisión de falta calificada como grave anteriormente, y que por las especiales circunstancias que concurran para un caso concreto, o por la gravedad de los daños y perjuicios causados a los intereses de la Empresa, deba ser considerada como de gravedad máxima a los efectos de la aplicación de la sanción correspondiente.

Clases de sanciones.—Las faltas leves se podrán sancionar con:

Amonestación verbal.
Amonestación escrita.

Las faltas menos graves se podrán sancionar con:

Traslado de destino, que no suponga cambio de residencia.
Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

Las faltas graves podrán sancionarse con:

Traslado de puesto de trabajo que implique cambio de residencia.
Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.
Postergación para el ascenso.

Las faltas muy graves podrán sancionarse con:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
Pérdida temporal o definitiva de la categoría.
Inhabilitación definitiva para ascender de categoría.
Despido.

Prescripción de las faltas.—Las faltas leves y menos graves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36.º *Despido objetivo.*

Además de por causa de comisión de faltas calificadas como muy graves, y cuya relación ha quedado expuesta anteriormente, la Empresa podrá resolver la relación contractual con cualquiera de sus Trabajadores adscritos a su servicio, en base a la concurrencia de alguna de las circunstancias establecidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37.º *Productividad, paz social y plus de presencia.*

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

A tal fin se abonará durante el año 2004 un Plus de presencia por día efectivamente trabajado en jornada completa, o por cada ocho horas efectivamente trabajadas, en el caso de los trabajadores que presten sus servicios en jornada irregular, de la cuantía que se indica en la tabla siguiente:

	Euros
Jefe de Estación	2,11
Cobrador de 1.ª	1,70
Cobrador de Peaje	1,56
Encargado de Mantenimiento	2,05
Oficial de 1.ª-Jefe de Equipo, de Mantenimiento	1,70
Oficial de 1.ª de Mantenimiento	1,70
Oficial de 2.ª de Mantenimiento	1,50
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje	2,05
Oficial de 1.ª Electrónico de Mto. de Maq. de Peaje	2,01
Oficial de 2.ª Electrónico de Mto. de Maq. de Peaje	1,72
Operario de Comunicaciones	1,50

El porcentaje de incremento para 2005 será el mismo que el fijado en el artículo 12 para las Retribuciones.

Este Plus se abonará en el mes siguiente a aquél en que se devengue.

Artículo 38.º *Conflictos colectivos.*

Dada la configuración como públicos de los servicios prestados por la Empresa, sin perjuicio de la obligada vinculación a las prescripciones establecidas con carácter general por la normativa ordinaria reguladora de la materia, deberán tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:

Con anterioridad a cualquier declaración de huelga, será preceptiva la constitución de una comisión paritaria, compuesta por tres Representantes de los Trabajadores afectados por el conflicto y tres Representantes de la Empresa, que deberá negociar, durante un periodo de tiempo no inferior a tres días, a fin de intentar la obtención de aquellas fórmulas más adecuadas para la solución del conflicto planteado. La aludida Comisión deberá constituirse a petición de cualquiera de las partes. El pacto que ponga fin a tal situación tendrá la misma fuerza vinculante que lo acordado en Convenio Colectivo.

La fecha de comienzo de huelga deberá ser notificada por escrito a la Empresa y a la Autoridad Laboral, con una antelación mínima de quince días.

Los Representantes de los Trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la necesaria publicidad, a fin de que sea conocida con suficiente antelación por los usuarios del servicio.

Dada la obligación legal de funcionamiento ininterrumpido en la explotación de las Autopistas de Peaje, el Comité de huelga deberá garantizar durante todo el transcurso de la misma, la prestación de todos aquellos servicios necesarios para el mantenimiento de cada una de las instalaciones que constituyen la totalidad del complejo de explotación, en condiciones mínimas de funcionamiento exigidas para la seguridad de los usuarios, conservación de los locales, maquinaria e instalaciones y percepción por la Empresa Concesionaria del importe correspondiente al derecho de utilización por los usuarios de sus instalaciones.

En todos los casos, corresponderá a la Empresa la designación de aquellos puestos de trabajo no susceptibles de abandono y de los Productores que deberán hacerse cargo de los mismos.

En el supuesto de inobservancias de lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa podrá sustituir a los huelguistas por Trabajadores no adscritos a la Empresa en el momento de iniciación de la huelga, a fin de cubrir los puestos de trabajo de inaplazable necesidad a tenor de los criterios antes expuestos.

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

Artículo 39.º *Seguridad y salud en el trabajo.*

1.º Constituido el día 10 de abril de 1996 el Comité de Seguridad y Salud, se regulan sus funciones en el Convenio Colectivo.

Dicho Comité, con representación paritaria, asume las competencias legales y funciones establecidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y estará formado por don Roberto Gayangos del Val y don Isidro Herráez Rodríguez, Delegados de Prevención, en representación de los Trabajadores, y por don Moisés Ferreras de Paz y don Javier Iruarrizaga Díez, en representación de la Empresa.

2.º Podrá asistir a las reuniones el personal que por su función específica deba informar en alguno o algunos de los asuntos a tratar y sea convocado para ello.

3.º El Comité se reunirá cuando sea necesario, a petición de cualquiera 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 exceptúan de los 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, procediéndose a la aplicación de los acuerdos tomados.

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 Comité de Seguridad y Salud recibirá información periódica sobre:

Accidentes laborales.
Enfermedades profesionales.
Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.

6.º Se analizará, por parte del Comité, el estado de conservación e higiene de las instalaciones para el personal (vestuarios, aseos, botiquines, etcétera).

7.º Se promoverá la más completa formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo del personal en general y en especial de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en estas materias.

Artículo 40.º *Reducción del absentismo.*

Tras el compromiso de la Representación de los Trabajadores en orden a conseguir la máxima reducción del absentismo durante la vigencia del presente convenio, se acuerda que, si el porcentaje de horas no trabajadas por todos los conceptos, excepto accidente, respecto al número total de las horas normales trabajadas en el año 2004, no supera el 4%, los trabajadores perciban mensualmente la cantidad que, para cada categoría, se fije en la tabla incluida en el Anexo n.º 1.

Para el año 2005 este incremento, también para el supuesto de que las horas anuales no trabajadas por todos los conceptos, excepto accidente, no superen el 4% de las horas normales trabajadas en el año, se establecerá en la misma proporción que la fijada en el artículo 12 para las retribuciones, pudiéndose establecer una cantidad mensual a cuenta del resultado final.

Artículo 41.º *Conflictos con terceros.*

Cuando un trabajador, dentro de su jornada laboral y en relación directa con su trabajo, resulte afectado por algún problema del que se deriven diligencias judiciales, la empresa pondrá a su disposición los profesionales (abogados y procuradores) necesarios para su defensa, siempre que la empresa no tenga intereses contrapuestos a los del trabajador (independientemente de que la misma sea o no parte implicada en el proceso) y siempre que la conducta del trabajador no fuera sancionable con arreglo a la normativa vigente o al régimen disciplinario establecido convencionalmente.

Artículo 42.º *Participación en beneficios.*

A todos los Trabajadores de la Empresa se les abonará mensualmente, durante el año 2004, incluso en las Gratificaciones de Verano y Navidad, por el concepto de Beneficios, la cantidad bruta que se recoge en la tabla del anexo n.º 1.

El incremento de esta participación en Beneficios para el año 2005 será el mismo que el establecido en el artículo anterior para las retribuciones y además se aplicará un incremento extraordinario de 0,40 puntos, calculado respecto al conjunto de todos los conceptos retributivos (excluida la antigüedad).

Artículo 43.º *Vacantes.*

Se acuerda que para el supuesto de que se produzcan vacantes de puestos de trabajo, éstas se cubran con los trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de larga duración que así lo soliciten.

Este interés deberán manifestarlo, formulando la correspondiente solicitud de traslado.

Caso de que exista más de una solicitud, para adjudicar la plaza se tendrá en cuenta la situación familiar del trabajador (n.º de hijos). En el supuesto de igualdad familiar, se tomará en cuenta la antigüedad.

Artículo 44.º *Jubilación.*

En el supuesto de que durante el tiempo de vigencia de este Convenio se promulgara alguna norma legal que así lo permitiera, entraría en vigor la obligación siguiente, que por el momento permanece suspendida y sin vigencia: Como política de fomento del empleo y en atención a las necesidades derivadas del mercado de trabajo, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual expreso en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla. Todo ello sin perjuicio del control de la Administración Laboral descrito en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que con una antigüedad en la empresa de diez o más años, opte por la jubilación anticipada, percibirá una gratificación según la escala siguiente, utilizando como módulo el salario fijo (excluido por tanto el plus de presencia, que es variable) por todos los conceptos, incluida la antigüedad, excepto:

Economato.
Quebranto de moneda.
Seguro de vehículo.
Plus de distancia.

por ser los mismos de carácter no salarial.

A los 60 años: 21 módulos.
A los 61 años: 18 módulos.
A los 62 años: 14 módulos.
A los 63 años: 10 módulos.
A los 64 años: 4 módulos.

Si algún trabajador deseara jubilarse a los 64 años y que su puesto de trabajo fuera cubierto por un contrato de sustitución para hacerlo en las mismas condiciones que si tuviera 65 años, no tendría derecho a la gratificación.

Si algún trabajador se jubilara con bonificaciones, o con cualquier otra fórmula legal que le permitiera jubilarse anticipadamente, sin reducción en la cuantía de la pensión resultante, no sería de aplicación la gratificación prevista en este artículo.

Para percibir la gratificación, el trabajador deberá acreditar que se haya jubilado efectivamente, mediante la presentación de la resolución administrativa que le reconozca el derecho a la prestación.

En caso de que algún Trabajador quisiera acogerse a los llamados «contratos de relevo», a partir de los 60 años, o al de sustitución a los 64 años, la Empresa estudiará su viabilidad, de acuerdo con el Trabajador.

ANEXO N.º 1

Tablas retributivas brutas-Año 2004

Categorías	Escalón	Suelo mensual — Euros	Gratificación — Euros	Sueldo anual — Euros
Jefe de Estación.	A	1.754,07	1.754,07	24.556,98
	B	1.691,99	1.691,99	23.687,86
Encargado de Mantenimiento.	A	1.723,08	1.723,08	24.123,12
	B	1.662,08	1.662,08	23.269,12
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje.	A	1.723,08	1.723,08	24.123,12
	B	1.676,25	1.676,25	23.467,50

Categorías	Escalón	Suelo mensual — Euros	Gratificación — Euros	Sueldo anual — Euros
Cobrador de 1.ª	A B	1.410,08 1.360,18	1.410,08 1.360,18	19.741,12 19.042,52
Cobrador de Peaje.	A B	1.302,55 1.256,43	1.302,55 1.256,43	18.235,70 17.590,02
Cobrador de Peaje en periodo de iniciación.	B	1.005,14	1.005,14	14.071,96
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	1.675,72 1.616,41	1.675,72 1.616,41	23.460,08 22.629,74
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	1.293,13	1.293,13	18.103,82
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	1.537,76 1.483,35	1.537,76 1.483,35	21.528,64 20.766,90
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	1.186,68	1.186,68	16.613,52
Jefe de Equipo de Mantenimiento.	A B	1.457,33 1.406,61	1.457,33 1.406,61	20.402,62 19.692,54
Oficial de 1.ª de Mantenimiento.	A B	1.405,61 1.355,87	1.405,61 1.355,87	19.678,54 18.982,18
Oficial de 1.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	1.084,70	1.084,70	15.185,80
Oficial de 2.ª de Mantenimiento.	A B	1.235,92 1.192,18	1.235,92 1.192,18	17.302,88 16.690,52
Oficial de 2.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	953,74	953,74	13.352,36
Operario de Comunicaciones.	A B	1.248,16 1.203,96	1.248,16 1.203,96	17.474,24 16.855,44
Operario de Comunicaciones, en periodo de iniciación.	B	963,17	963,17	13.484,38

Participación en beneficios 2004

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Jefe de Estación.	A B	95,42 93,11
Encargado de Mantenimiento.	A B	94,19 92,02
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje.	A B	94,20 77,82
Cobrador de 1.ª	A B	82,49 80,69
Cobrador de Peaje.	A B	78,52 76,79
Cobrador de Peaje en periodo de iniciación.	B	61,49
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	92,28 90,13
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	72,18
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	87,76 85,15
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	68,18
Jefe de Equipo de Mantenimiento.	A B	84,17 79,90
Oficial de 1.ª de Mantenimiento.	A B	82,25 80,45
Oficial de 1.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	64,42
Oficial de 2.ª de Mantenimiento.	A B	75,95 74,31
Oficial de 2.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	59,50
Operario de Comunicaciones.	A B	76,35 74,67
Operario de Comunicaciones, en periodo de iniciación.	B	59,79

Compensación descanso jornada continuada 2004

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Jefe de Estación.	A B	103,16 99,52
Encargado de Mantenimiento.	A B	101,30 97,72
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje.	A B	101,30 97,72
Cobrador de 1.ª	A B	82,93 80,00
Cobrador de Peaje.	A B	76,60 73,90
Cobrador de Peaje en periodo de iniciación.	B	59,12
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	98,51 95,02
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	76,02
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	90,41 87,20
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	69,76
Jefe de Equipo de Mantenimiento.	A B	85,67 82,55
Oficial de 1.ª de Mantenimiento.	A B	82,63 79,71
Oficial de 1.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	63,76
Oficial de 2.ª de Mantenimiento.	A B	72,66 70,08
Oficial de 2.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	56,06
Operario de Comunicaciones.	A B	73,38 70,79
Operario de Comunicaciones, en periodo de iniciación.	B	56,64

Reducción de absentismo 2004

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Jefe de Estación.	A B	52,50 50,69
Encargado de Mantenimiento.	A B	51,51 49,78
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje.	A B	51,51 49,78
Cobrador de 1.ª	A B	42,33 40,85
Cobrador de Peaje.	A B	39,09 37,77
Cobrador de Peaje en periodo de iniciación.	B	30,21
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	50,01 48,44
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	38,75
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	45,93 44,40
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	35,52
Jefe de Equipo de Mantenimiento.	A B	43,59 42,11
Oficial de 1.ª de Mantenimiento.	A B	42,12 40,69
Oficial de 1.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	32,55
Oficial de 2.ª de Mantenimiento.	A B	37,09 35,83
Oficial de 2.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	28,67
Operario de Comunicaciones.	A B	37,39 36,17
Operario de Comunicaciones, en periodo de iniciación.	B	28,94

Compensación horaria por tiempo de relevo y liquidación 2004

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Jefe de Estación.	A B	61,89 59,71
Encargado de Mantenimiento.	A B	60,78 58,62
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje.	A B	60,78 58,62
Cobrador de 1.ª	A B	49,76 47,99
Cobrador de Peaje.	A B	45,95 44,34
Cobrador de Peaje en periodo de iniciación.	B	35,47
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	59,11 57,02

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	45,61
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	54,24 52,33
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	41,86
Jefe de Equipo de Mantenimiento.	A B	51,41 49,52
Oficial de 1.ª de Mantenimiento.	A B	49,59 47,82
Oficial de 1.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	38,25
Oficial de 2.ª de Mantenimiento.	A B	43,60 42,06
Oficial de 2.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	33,65
Operario de Comunicaciones.	A B	44,03 42,47
Operario de Comunicaciones, en periodo de iniciación.	B	33,97

Quebranto de moneda 2004

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Jefe de Estación.	A B	6,20 5,98
Encargado de Mantenimiento.	A B	2,82 2,72
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje.	A B	2,82 2,72
Cobrador de 1.ª	A B	4,97 4,80
Cobrador de Peaje.	A B	4,60 4,43
Cobrador de Peaje en periodo de iniciación.	B	3,54
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	2,74 2,65
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	2,12
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	2,52 2,42
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	1,94
Jefe de Equipo de Mantenimiento.	A B	2,38 2,30
Oficial de 1.ª de Mantenimiento.	A B	2,30 2,21
Oficial de 1.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	1,77
Oficial de 2.ª de Mantenimiento.	A B	2,02 1,95
Oficial de 2.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	1,56
Operario de Comunicaciones.	A B	2,04 1,97
Operario de Comunicaciones, en periodo de iniciación.	B	1,57

Plus de distancia

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Jefe de Estación.	A B	3,09 2,99
Encargado de Mantenimiento.	A B	5,64 5,43
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje.	A B	5,64 5,43
Cobrador de 1.ª	A B	2,48 2,40
Cobrador de Peaje.	A B	2,30 2,21
Cobrador de Peaje en periodo de iniciación.	B	1,77
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	5,49 5,28
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	4,22
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	5,02 4,84
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	3,88
Jefe de Equipo de Mantenimiento.	A B	4,77 4,59
Oficial de 1.ª de Mantenimiento.	A B	4,60 4,43
Oficial de 1.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	3,54
Oficial de 2.ª de Mantenimiento.	A B	4,04 3,90

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Oficial de 2.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	3,12
Operario de Comunicaciones.	A B	4,09 3,94
Operario de Comunicaciones, en periodo de iniciación.	B	3,15

Plus de nocturnidad 2004

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Jefe de Estación.	A B	123,80 119,41
Encargado de Mantenimiento.	A B	121,55 117,24
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje.	A B	121,55 117,24
Cobrador de 1.ª	A B	99,52 96,00
Cobrador de Peaje.	A B	91,92 88,67
Cobrador de Peaje en periodo de iniciación.	B	70,93
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	118,22 114,04
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	91,23
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	108,49 104,64
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	83,71
Jefe de Equipo de Mantenimiento.	A B	102,81 99,07
Oficial de 1.ª de Mantenimiento.	A B	99,15 95,65
Oficial de 1.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	76,52
Oficial de 2.ª de Mantenimiento.	A B	87,19 84,10
Oficial de 2.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	67,28
Operario de Comunicaciones.	A B	88,05 84,93
Operario de Comunicaciones, en periodo de iniciación.	B	67,95

ANEXO N.º 2

Tablas salariales brutas para el año 2004

Categorías	Sueldo mensual — Euros	Pagas extras — Euros	Sueldo anual — Euros
Director de Producción	4.094,28	4.094,28	57.319,92
Jefe de Peaje	3.038,69	3.038,69	42.541,66
Jefe de Mantenimiento	3.038,69	3.038,69	42.541,66
Titulado Superior	1.613,63	1.613,63	22.590,62
Titulado Medio	1.455,28	1.455,28	20.373,92
Oficial Administrativo de 1.ª	1.296,95	1.296,95	18.157,30
Oficial Administrativo de 2.ª	1.191,38	1.191,38	16.679,32
Auxiliar Administrativo	1.006,66	1.006,66	14.093,24
Conductor-Ordenanza	1.191,38	1.191,38	16.679,32
Ordenanza	874,71	874,71	12.245,94
Azafata-Azafato	769,16	769,16	10.768,24

Participación en beneficios 2004

Categorías	Importe mensual — Euros
Director de Producción	193,37
Jefe de Peaje	177,06
Jefe de Mantenimiento	177,06
Titulado Superior	155,03
Titulado Medio	152,59
Oficial Administrativo de 1.ª	150,14
Oficial Administrativo de 2.ª	148,51
Auxiliar Administrativo	146,19
Conductor-Ordenanza	145,04
Ordenanza	142,29
Azafata-Azafato	136,76

Importe bruto horas extraordinarias 2004

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Jefe de Estación.	A B	28,84 27,83
Encargado de Mantenimiento.	A B	28,34 27,33
Encargado de Mantenimiento de Maq. de Peaje.	A B	28,34 27,33
Cobrador de 1.ª	A B	25,33 22,44
Cobrador de Peaje.	A B	21,52 20,77
Cobrador de Peaje en periodo de iniciación.	B	16,62
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	27,56 26,59
Oficial de 1.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	21,27

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje.	A B	25,33 24,44
Oficial de 2.ª Electrónico de Maq. de Peaje, en periodo de iniciación.	B	19,55
Jefe de Equipo de Mantenimiento.	A B	24,04 23,18
Oficial de 1.ª de Mantenimiento.	A B	23,18 22,38
Oficial de 1.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	17,90

Categorías	Escalón	Importe mensual — Euros
Oficial de 2.ª de Mantenimiento.	A B	20,43 19,71
Oficial de 2.ª de Mantenimiento, en periodo de iniciación.	B	15,77
Operario de Comunicaciones.	A B	20,64 19,90
Operario de Comunicaciones, en periodo de iniciación.	B	15,92

ANEXO 3

NÓMINA

NOMBRE DE LA EMPRESA	DIRECCIÓN

POBLACIÓN	PROVINCIA	N.º S.O.E. EMPRESA

TRABAJADOR	PUESTO DE TRABAJO

SECCIÓN	EMPLEADO	MATRÍCULA	CATEGORÍA	EPIG.SA.	N.º INSC.SEG.SOCIAL	D.N.I.	ANTIG. EMPRE.DES.

CONCEPTO	CANTIDAD	DEVENGADO	A DEDUCIR

TOTAL COMPUTABLE ACCID. TRABAJO Y ENFERMEDAD PROF.	BASE TOTAL DE COTIZACIÓN PARA SEGURIDAD SOCIAL	BASE TARIFARIA		% SEG. SOC.	
	REMUN.	TOTAL DEVENGADO			
	P. EXTR.	TOTAL DEDUCCIONES			
RECIBÍ:	TOTAL	LÍQUIDO A PERCIBIR			

DE DE 20

PERÍODO AL TOTAL DÍAS