

Artículo 43. *Información.*

Los sindicatos con representación en la empresa podrán remitir información a sus delegados de personal o comités a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, se pueda interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva.

Artículo 44. *Comisión Mixta.*

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta compuesta por dos miembros de cada una de las partes negociadoras y que entenderán necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter pueda suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Así como adecuar el Convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Mixta, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual, sin resultados positivos, podrán ejercer las acciones que estimen pertinentes.

Artículo 45. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

Disposición transitoria primera. *Estructura salarial.*

Se adecuarán a la estructura salarial que determina el presente Convenio las retribuciones que hasta la fecha vienen percibiendo los trabajadores pertenecientes a la plantilla de las empresas del grupo incorporadas a su ámbito de aplicación, procediéndose de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Será Salario Base de Grupo el que venga determinado para el Grupo Profesional correspondiente en el artículo 30 del Convenio, siempre en función de la adscripción a los nuevos grupos de las anteriores categorías que se establece en el artículo 12 del presente Convenio.

2. Con el fin de alcanzar el mencionado Salario Base de Grupo, se procederá a absorber las cantidades necesarias de los complementos que vengán percibiendo los trabajadores.

3. Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo un Salario Base por categoría superior al previsto para su Grupo Profesional en el presente convenio adecuarán igualmente su estructura salarial a los criterios establecidos en el mismo, si bien, a título individual, la cantidad de Salario Base anterior que fuera necesario desglosar como Complemento «ad personam» mantendrá el carácter de consolidable y revalorizable con el incremento que para posteriores años se regule en el Convenio Colectivo.

4. Aquellas otras cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores por encima del Salario Base en función de su situación personal se incorporarán al recibo de salarios en el Complemento «ad personam», una vez deducidas o añadidas, en su caso, las cantidades precisas para cumplir lo previsto en los apartados anteriores.

5. Las retribuciones extrasalariales que los trabajadores vinieran percibiendo a la firma del vigente convenio se continuarán percibiendo bajo la misma naturaleza y con idéntico tratamiento al hasta la fecha empleado.

Disposición transitoria segunda. *Sistema de retribución variable.*

Sin perjuicio de las retribuciones pactadas en el presente Convenio, el grupo «Sprinter» tiene la seria intención de implantar un «sistema de retribución variable» que favorezca e incentive la calidad y productividad en el trabajo, así como la asistencia al mismo; en consecuencia, la representación de las empresas asume el compromiso de evaluar y estudiar durante la segunda mitad del presente año las distintas alternativas posibles, siendo presentadas a la comisión mixta durante el primer semestre de 2007 para su estudio y debate, aprobándose posteriormente, en su caso, la propuesta definitiva por la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

18133 *RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de Autopista Madrid-Toledo Concesionaria Española de Autopistas, S. A.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Autopista Madrid-Toledo Concesionaria Española de Autopistas, S.A. (Código de Convenio n.º 9016252) que fue suscrito con fecha 4 de agosto de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Delegado de personal 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, 27 de septiembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOPISTA MADRID-TOLEDO CONCESIONARIA ESPAÑOLA DE AUTOPISTAS, S. A.

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales, tanto económicas como sociales, entre Autopista Madrid-Toledo Concesionaria Española de Autopistas, S.A. y sus trabajadores.

Artículo 2. *Determinación de las partes que lo conciertan.*

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 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, para los convenios colectivos de ámbito empresarial, y son:

- La sociedad Autopista Madrid-Toledo Concesionaria Española de Autopistas, S.A.; y,
- La representación de los trabajadores formada por el delegado de personal.

Artículo 3. *Ámbito personal y territorial.*

Por este Convenio se registrará todo el personal que preste sus servicios en la Empresa Autopista Madrid-Toledo Concesionaria Española de Autopistas, S.A., en todas las zonas y centros de trabajo que estén establecidos o se establezcan y que abarcan actualmente a las provincias de Madrid y Toledo.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio se iniciará el día de su firma y alcanzará hasta el 31 de diciembre de 2012.

A partir de dicha fecha, el presente Convenio se prorrogará tácitamente por periodos de un año si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.

Artículo 5. *Denuncia.*

Por cualquiera de las partes legitimadas podrá formalizarse denuncia con una antelación mínima de tres meses a la expiración del periodo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia deberá ser formalizada por escrito y comunicada a las representaciones que suscriban este Convenio Colectivo así como a la autoridad laboral competente.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente Convenio compensarán y absorberán en su conjunto y cómputo anual a las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen, naturaleza, denominación o forma de las mismas.

Si existiera algún trabajador que tuviese reconocidas 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 aquellas, con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecten.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran como mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa.

Artículo 7. Unidad del Convenio.

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

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, se crea la Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de la Empresa, preferentemente los intervinientes en el Convenio Colectivo y por tres representantes de los trabajadores, elegidos entre la representación legal de los trabajadores.

El domicilio de la Comisión será el de las oficinas centrales de la Empresa.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas del Convenio.

Mediación y conciliación en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.

La comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cualquiera de las partes con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito, en el momento de la petición de reunión, la relación de asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada, serán discutidas solamente las propuestas formuladas.

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.

En caso de que la Comisión Paritaria no pueda llegar a acuerdos en los asuntos que les sean sometidos, cualquiera de las partes, con carácter previo a la vía judicial puede acudir a los mecanismos de composición establecidos en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Artículo 9. Prelación de normas.

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

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

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

CAPÍTULO II**Condiciones de trabajo****Artículo 10. Organización del trabajo.**

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

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato de trabajo, el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y los órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos médicos, que podrán determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos médicos, podrá llevar consigo las mismas consecuencias.

Artículo 11. Lugar de trabajo.

Un centro de trabajo serán las oficinas de la Empresa sitas en Illescas.

Por razón de las peculiares características del servicio que presta la Empresa, ésta tiene y tendrá agrupadas el resto de sus instalaciones, áreas de servicio y dependencias de trabajo en una única zona o centro de trabajo que comprende todas aquellas que se encuentren en toda la extensión de la Autopista.

El trabajador, excepto el asignado al centro de oficinas de Illescas, queda inicialmente destinado a dicha 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.

Artículo 12. Régimen de trabajo, jornada y horario.

La jornada de trabajo efectivo para todas las zonas o centros de trabajo de la Empresa se establece en 1.800 horas, en cómputo global y anual durante el período de vigencia del presente Convenio.

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

Artículo 13. Trabajo a turnos.

En base a lo dispuesto en el artículo precedente se establece un régimen de trabajo a turnos rotativos de mañana tarde y noche, con absoluto respeto a la legislación laboral vigente, en cuanto a descansos mínimos.

La Empresa podrá, por razones de la prestación del servicio a que está obligada, alterar el orden rotativo de los turnos, adelantar o retrasar los mismos, o establecer la modalidad de jornada partida o suprimirla.

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

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

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

Artículo 14. Prolongación de jornada.

En aquellos casos en que el trabajador al término de su jornada, tenga, por necesidades del servicio que continuar en su puesto de trabajo no podrá dar por terminada su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, compensándose en este caso el exceso de jornada según se establece en el artículo 30 que regula las horas extraordinarias.

Artículo 15. Prendas de trabajo.

La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores prendas de trabajo, según lo establecido en el anexo III.

CAPÍTULO III

Contratación, promociones y cesesArtículo 16. *Contratos temporales.*

Las modalidades de contratación estarán siempre de acuerdo con el marco establecido en las disposiciones legales vigentes. No obstante esto, se tendrán en cuenta lo siguiente:

El contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de concertarse por una duración inferior a la máxima legal, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la Empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa.

Artículo 17. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres para los demás trabajadores.

Artículo 18. *Cese del trabajador en la Empresa. Preaviso.*

El trabajador viene obligado a preavisar con al menos 15 días de antelación su solicitud de baja voluntaria.

El incumplimiento de este periodo de preaviso, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que faltasen para cubrir los 15 días naturales del periodo de preaviso, pudiendo ser descontados de los haberes pendientes de percibir por el trabajador en el momento del cese.

Artículo 19. *Promociones y ascensos.*

La cobertura de puestos de mando se realizará por libre designación de la Empresa. El sistema de promoción interna para el resto de los puestos de trabajo se efectuará preferentemente mediante concurso interno, a través de criterios objetivos de adecuación al puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesionalArtículo 20. *Clasificación profesional y Asignación de personal.*

La Empresa en virtud de sus facultades de organización y dirección, encuadrará a todo el personal en los Grupos Profesionales y Niveles Retributivos que figuran en los anexos I y II.

Artículo 21. *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 establecidas al efecto por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Régimen económicoArtículo 22. *Retribución.*

El personal comprendido en el Convenio percibirá, durante el año 2006, mensualmente, las cantidades que se especifican en las tablas que figuran como anexo II.

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 23. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad se abonarán a todos los trabajadores de la Empresa, de acuerdo con los importes que, para cada categoría, figuran en el anexo II, para 2006. Dichas gratificaciones se satisfarán en el mes de junio y en el mes de diciembre.

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.

Se establece la posibilidad de prorratear mensualmente el percibo de dichas gratificaciones.

Los incrementos de las gratificaciones para el año 2007 se calcularán con la misma proporción que la establecida para las retribuciones.

Artículo 24. *Complemento de asistencia y productividad.*

Complemento de carácter mensual que se devengará por mes efectivamente trabajado.

Dicho complemento se abonará en once mensualidades iguales, prorrateándose dicha cuantía en los doce meses del año.

La compensación por este complemento viene establecida en el anexo II de este Convenio.

No obstante esto, y con el objeto de combatir el absentismo, se establece que aquel trabajador que no justifique debida y legalmente su ausencia al trabajo, será privado del equivalente a un día de este complemento por cada una de las faltas injustificadas o no justificadas debidamente.

Artículo 25. *Complemento de trabajo nocturno.*

Complemento de carácter mensual que se devengará por realizar de forma efectiva trabajo en el periodo considerado como trabajo nocturno.

A estos efectos se considera trabajo nocturno aquel que se realice en el periodo comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

La compensación por este complemento viene establecida en el anexo II de este Convenio.

Artículo 26. *Complemento de quebranto de moneda, recuento y actividades previas y posteriores a la jornada de trabajo.*

Complemento de carácter mensual que remunerará el trabajo donde haya responsabilidad sobre manejo de dinero en efectivo ante los posibles quebrantos de moneda que se produzca, así como, el tiempo necesario para ocupar su puesto de trabajo y para efectuar las oportunas liquidaciones o recuentos y la ordenación de documentos, que en ningún caso constituyen tiempo de trabajo, ni pueden efectuarse en el puesto de trabajo.

La percepción de las cantidades a que se alude en este apartado implica que la Empresa detraerá de las retribuciones mensuales el importe de las diferencias monetarias que se produzcan, una vez comprobadas las circunstancias que generaron tales diferencias.

Dicho complemento se abonará en once mensualidades iguales, prorrateándose dicha cuantía en los doce meses del año.

La compensación por este complemento viene establecida en el anexo II de este Convenio.

No obstante esto, y con el objeto de combatir el absentismo, se establece que aquel trabajador que no justifique debida y legalmente su ausencia al trabajo, será privado del equivalente a un día de este complemento por cada una de las faltas injustificadas o no justificadas debidamente.

Artículo 27. *Complemento de festivos.*

Complemento de carácter mensual que se devengará por realizar de forma efectiva trabajo en festivos.

Se entiende «festivos» todos los domingos del año y los señalados en el Calendario Laboral Anual.

La compensación por este complemento viene establecida en el anexo II de este Convenio.

Artículo 28. *Complemento de turnicidad.*

Complemento de carácter mensual que se abonará al personal que por la naturaleza de su actividad desarrolle o pueda desarrollar a turnos, compensando así la incomodidad derivada de tal tipo de trabajo.

Dicho complemento se abonará en once mensualidades iguales, prorrateándose dicha cuantía en los doce meses del año.

La compensación por este complemento viene establecida en el anexo II de este Convenio.

No obstante esto, y con el objeto de combatir el absentismo, se establece que aquel trabajador que no justifique debida y legalmente su ausencia al trabajo, será privado del equivalente a un día de este complemento por cada una de las faltas injustificadas o no justificadas debidamente.

Artículo 29. *Complemento de disponibilidad.*

Con el fin de garantizar el servicio público que la empresa presta 24 horas al día durante todos los días del año, se establece un Sistema de Guardias cuyo objetivo consiste en prever y cubrir las posibles ausencias que se produzcan por el personal.

Este Sistema de Guardias, de obligado cumplimiento para los trabajadores afectados, consistirá en que éstos se comprometen a encontrarse localizables, facilitar los datos correctos de localización y sus posibles variaciones, así como avisar con siete días la imposibilidad justificada para su cumplimiento.

A estos efectos se establece un Complemento de Disponibilidad cuya compensación viene establecida en el anexo II de este Convenio.

Este complemento se percibirá aún en el supuesto de que el trabajador no sea requerido para realizar un servicio.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

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

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

Cuando las horas extraordinarias no se compensen con tiempo de descanso, su retribución consistirá en el valor de la hora ordinaria de la categoría correspondiente, incrementada en un 20%.

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

Artículo 31. *Dietas y desplazamientos.*

Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como finalidad compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

El personal desplazado por razones de trabajo percibirá una dieta y kilometraje que, por regla general serán las que se establezcan en la normativa fiscal como exentas de retención. El empresario podrá optar por efectuar el transporte por medios propios y hacerse cargo de los gastos de alojamiento y manutención, en cuyo caso no se devengarán dietas ni kilometraje.

Artículo 32. *Complemento de transporte.*

Teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo en la Autopista, que en su mayoría se realizan fuera de las zonas urbanas, se establece una indemnización compensatoria única por transporte y distancia.

Se trata de un Complemento de carácter extrasalarial y mensual que se devengará por día efectivamente trabajado en jornada normal.

Dicho complemento se abonará en once mensualidades iguales, prorrateándose dicha cuantía en los doce meses del año.

La compensación por este complemento viene establecida en el anexo II de este Convenio.

No obstante esto, y con el objeto de combatir el absentismo, se establece que aquel trabajador que no justifique debida y legalmente su ausencia al trabajo, será privado del equivalente a un día de este complemento por cada una de las faltas injustificadas o no justificadas debidamente.

Artículo 33. *Revisión anual de retribuciones.*

Durante la vigencia de este Convenio, el porcentaje de incremento en tablas sobre los valores del año anterior será equivalente al IPC real de cada año.

A partir de 1 de enero de 2007, se efectuará cada año una revisión salarial que se aplicará a las tablas que figuran como anexo II, en el mismo porcentaje que se incrementa el Índice de Precios al Consumo

(IPC) o índice que venga a sustituirlo en los doce meses inmediatamente anteriores.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 34. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración máxima de 30 días naturales y las fechas efectivas se establecerán de común acuerdo entre la dirección y los trabajadores, pudiendo la Empresa excluir del disfrute de vacaciones los períodos de mayor afluencia de tráfico.

Para el personal de trabajo a turnos, las vacaciones se tomarán por turnos rotativos.

Las vacaciones podrán ser divididas en dos períodos, ajustando las mismas por razón de racionalización del trabajo al sistema de quincenas, en base a los días que correspondan, debiendo ser disfrutadas una primera parte entre los meses de mayo a septiembre ambos incluidos, y la segunda parte entre los meses de octubre a abril, ambos incluidos.

La Empresa fijará anualmente, en el transcurso de los meses de enero y febrero, los períodos de vacaciones de zona o centro de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Ningún trabajador podrá comenzar las vacaciones sin autorización de la Empresa para este fin.

Artículo 35. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

- Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- Durante dos días, que deberán ampliarse a cuatro, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual, en los casos de nacimiento de hijo, hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes, hasta segundo grado.
- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.
- Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.

CAPÍTULO VII

Mejoras de carácter social

Artículo 36. *Jubilación.*

La jubilación se producirá a los 65 años, siempre que, en virtud de la normativa de la Seguridad Social, proceda el paso del trabajador a la situación de jubilado, es decir, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización, y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y salvo pacto en contrario de continuidad entre el trabajador y la Empresa.

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

Artículo 37. *Prestación complementaria de la Seguridad Social.*

En los casos de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social de los trabajadores hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales fijos del anexo II.

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

- La Empresa abonará, el 90% de los conceptos salariales fijos, desde el 16.º día de la baja.
- A partir de la segunda baja médica del año por causa de enfermedad común, ese complemento se reducirá al 80% de los conceptos salariales fijos a partir del 16.º día de la baja.
- Y en caso de I.T. por enfermedad con hospitalización, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 durante los 15 primeros días de dicha hospitalización.

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

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

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

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

Con el fin de evitar el absentismo laboral, así como la desviación nociva de lo establecido anteriormente, la Comisión Paritaria hará un seguimiento puntual del absentismo en la Empresa, y si dicho absentismo por enfermedad superara el 5 por 100 en la Empresa, dicho complemento dejará de abonarse automáticamente.

Para el cálculo de dicho absentismo no afectarán las bajas producidas en los diez primeros días.

La Empresa, en ningún caso, soportará incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria, se produjeran reducciones en los porcentajes de las prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 38. Seguro de accidentes.

Además de los complementos indicados en el artículo anterior, la Empresa concertará una póliza de seguro para garantizar a partir del momento de alta en la Empresa la percepción de una indemnización para los casos de muerte, incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, todos ellos derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional. La indemnización a percibir para el año 2006 será de 40.000 euros.

La indemnización convenida en el primer párrafo, tendrá en todo caso la consideración de percepción a cuenta de cualesquiera cantidades que pudieran ser reconocidas al trabajador como consecuencias de responsabilidades económicas que se imputen a la empresa por accidente, siendo por tanto deducible de aquellas.

CAPÍTULO VIII

Régimen Disciplinario

Artículo 39. Faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 40. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.º La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.º El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origine perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo y limpieza personal.

6.º No atender al público con corrección y diligencia debida.

7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.º Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

9.º Embriaguez ocasional.

Artículo 41. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia al trabajo durante un período de un mes.

2.º Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de un mes.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, Hacienda o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4.º Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5.º La simulación de enfermedad o accidente.

6.º La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7.º Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11.º Fumar el personal o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo dentro de la zona definida reglamentariamente como peligrosas o servir productos a quien esté ejecutando cualquiera de estos actos.

12.º Abastecer un vehículo con el motor en marcha o luces encendidas.

13.º Las derivadas de la causa prevista en el apartado 3.º del artículo anterior.

14.º La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro del trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

15.º No acudir a realizar un servicio, siendo requerido para ello estando en situación de disponibilidad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29.

Artículo 42. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2.º El fraude, falsedad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, siempre que se haga con evidente mala intención o negligencia reiterada.

4.º La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia.

5.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6.º La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

7.º Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.º Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la Empresa.

10.º Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

11.º Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior.

12.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13.º El originar frecuente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido por primera vez.

Artículo 43. Enumeración de faltas.

La enumeración de las faltas en «leves», «graves» o «muy graves» hechas en los artículos anteriores es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

Artículo 44. *Facultad de sancionar.*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales de carácter general y en el presente Convenio.

Las sanciones se comunicaran al trabajador por escrito.

Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Artículo 45. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal y amonestación por escrito.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por un período de 16 días a 3 meses; traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna, o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de sean remitidas a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 46. *Prescripción.*

Las faltas leves 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 tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso a los seis meses de haberla cometido.

Artículo 47. *Expedientes personales.*

La Empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que les sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.

Artículo 48. *Imposición de sanciones.*

En cuanto a la tramitación de la imposición de sanciones, se estará a lo dispuesto a la Ley de Procedimiento Laboral.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la Empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas muy graves.

Disposición final.

El presente Convenio afecta durante el tiempo de su vigencia a la totalidad de la Empresa y todos sus trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82,3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

ANEXO I

Clasificación Profesional

El personal encuadrado en el presente Convenio se engloba en tres grupos.

Las categorías representadas en cada grupo son:

Grupo primero:

Supervisor de peaje.
Cobrador de peaje de primera.
Cobrador de peaje.

Grupo segundo:

Encargado.
Oficial de mantenimiento.
Patrullero/Vigilante.
Operario de mantenimiento.
Operadores centro de control.
Expendedor/Vendedor área de servicio.

Grupo tercero:

Titulado superior.
Titulado de grado medio.
Técnicos.
Jefe administrativo.
Oficial administrativo.
Auxiliar administrativo.
Recepcionista/Telefonista.

Las clasificaciones del Personal consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no implican tener previstas todas ellas, si las necesidades y el volumen de las Empresa no lo requieren.

ANEXO II

Tablas Salariales

	Conceptos Salariales Fijos Anuales						Total Anual	Conceptos Salariales Variables		
	Salario Base	Complementos				Pagas Extras		Complementos		
		Asistencia y Productividad	Transporte	Quebranto	Turnicidad			Nocturno Euros/hora	Festivos Euros/hora	Disponibilidad Euros/hora
<i>Grupo Primero</i>										
Supervisor de peaje	8.880	2.442	880	990	880	1.924	15.996	1,9	2,5	1,2
Cobrador de peaje de primera . .	8.220	2.266	880	990	880	1.782	15.018	1,5	2,0	0,9
Cobrador de peaje	7.464	2.057	880	990	880	1.618	13.889	1,5	2,0	0,9
<i>Grupo Segundo</i>										
Encargados	10.140	2.794	880			2.198	16.012			
Oficial de mantenimiento	9.804	2.695	880			2.124	15.503	1,9	2,5	
Patrullero/Vigilante	8.880	2.442	880		880	1.924	15.006	1,5	2,0	0,9
Operario mantenimiento	8.520	2.343	880			1.846	13.589	1,5	2,0	
Operadores C.C.	9.216	2.530	880		880	1.996	15.502	1,5	2,0	0,9
Expendedor/Vendedor A.S.	7.464	2.057	880	990	880	1.618	13.889	1,5	2,0	0,9
<i>Grupo Tercero</i>										
Titulado superior	12.144	3.344	880			2.632	19.000			
Titulado de grado medio	10.800	2.970	880			2.340	16.990			
Técnicos	8.400	2.310	880			1.820	13.410			
Jefe Administrativo	10.800	2.970	880			2.340	16.990			
Oficial Administrativo	8.400	2.310	880			1.820	13.410			
Auxiliar Administrativo	7.992	2.200	880			1.732	12.804			
Recepcionista/Telefonista	7.464	2.057	880			1.618	12.019			

ANEXO III

Prendas de Trabajo

	Unidades	Reposición	Periodo
<i>Todo el Personal</i>			
Parka con capucha alta visibilidad	1	Cuando sea necesario .	Mixto.
Chaleco alta visibilidad . . .	1	Cuando sea necesario .	Mixto.
<i>Cobradores de Peaje</i>			
Hombres:			
Pantalón	2	Cada año	Mixto.
Jersey pico	2	Cada 2 años	Invierno.
Camisa manga larga	2	Cada año	Invierno.
Corbata	2	Cuando sea necesario .	Invierno.
Polo m/c	2	Cada año	Verano.
Mujeres:			
Pantalón	2	Cada año	Mixto.
Rebeca mujer	2	Cada 2 años	Invierno.
Blusa manga larga	2	Cada año	Invierno.
Pañuelo	2	Cuando sea necesario .	Invierno.
Polo manga corta	2	Cada año	Verano.
<i>Personal Mantenimiento</i>			
Hombres / Mujeres:			
Pantalón alta visibilidad . .	2	Cada año	Mixto.
Cazadora alta visibilidad . .	2	Cuando sea necesario .	Mixto.
Jersey cuello alto con cremallera	2	Cada 2 años	Invierno.
Polo m/c	2	Cada año	Verano.
Gorra americana	1	Cuando sea necesario .	Verano.

A lo anterior habrá que añadir las prendas de seguridad que en cada momento marque la legislación en seguridad en el trabajo para según que puestos de trabajo.

La empresa determinará las características de las prendas de trabajo, así como la forma tendrán los distintivos de control del personal.

Los trabajadores estarán obligados al cuidado y limpieza de las prendas de trabajo y a utilizarlas en la empresa no ocupando el puesto de trabajo sin ellas.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se consideran como pertenecientes a la Empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresa, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma.

Las prendas tendrán los colores propios que designen la compañía distribuidora, suministradora o de abanderamiento, respetándose las condiciones pactadas con anterioridad.

18134 RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo.

Visto el texto del Convenio Colectivo Marco Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (Código de Convenio n.º 9901905), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2006, de una parte por la Confederación Española de Juego (CEJ) en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales CHTJ-UGT, FECOHT-CC.OO. y USO en representación de los trabajadores del mismo, 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, 27 de septiembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO MARCO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO 2006-2007

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal continúa teniendo en primer lugar naturaleza de convenio marco y en este sentido, como lo han venido haciendo sus antecedentes en esta unidad de contratación colectiva, establece la estructura de la negociación colectiva en el sector, fijando las reglas para la resolución de los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, estableciendo las materias que quedan reservadas al ámbito sectorial estatal y que no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, al amparo de lo que dispone el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo este Convenio contiene, como también lo venían haciendo sus antecedentes en esta unidad de contratación colectiva, la regulación de materias concretas, tal como prevé el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Algunas de estas materias quedan reservadas al ámbito sectorial estatal de negociación colectiva del presente Convenio, de manera que no pueden ser objeto de negociación en el resto de los ámbitos inferiores.

En cambio, otras materias concretas, que asimismo son reguladas en esta unidad de contratación sectorial estatal y que se contienen en el presente Convenio, pueden ser a su vez objeto de negociación en los ámbitos inferiores, con la finalidad de que el contenido aquí regulado resulte desarrollado en los convenios de ámbito inferior.

El resto de materias susceptibles de negociación colectiva no contenidas en el presente Convenio podrán ser libremente negociadas en los ámbitos inferiores que se articulan.

Conforme a lo expuesto se agrupan en tres grandes bloques las materias objeto de negociación colectiva:

Materias reservadas al presente ámbito sectorial estatal, que son de aplicación en todo caso y que no pueden resultar negociadas en otros ámbitos inferiores.

Materias negociadas en el presente ámbito sectorial estatal y contenidas en el presente Convenio que no quedan reservadas al mismo, de manera que podrán ser desarrolladas y mejoradas en los ámbitos inferiores, y que resultarán aplicables igualmente en el caso de falta de regulación en los ámbitos inferiores.

Materias no contenidas en el presente Convenio, resultando aplicables las regulaciones pactadas en los ámbitos inferiores.

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Partes firmantes y naturaleza jurídica del convenio marco

Artículo 1. *Partes firmantes.*

Suscriben el presente Convenio Colectivo Marco Estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo, en representación de la parte empresarial la Confederación Española del Juego (CEJ) y, en representación sindical de los trabajadores, la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (CHTJ-UGT), la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CCOO.), y la Federación de Servicios de la Unión Sindical Obrera (USO); que cuentan con legitimación y representatividad suficientes para la negociación y firma del mismo.

Artículo 2. *Naturaleza jurídica.*

El presente Convenio Colectivo de eficacia general tiene naturaleza de Convenio Marco y asimismo regula materias concretas, tal como prevén los números 2 y 3 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores; con la finalidad de regular la estructura negocial y establecer las reglas para resolver los conflictos de concurrencia, que puedan darse en los ámbitos inferiores o entre las distintas unidades de negociación, y los criterios de reserva en relación con las materias que se enuncian; estableciendo asimismo la regulación de condiciones de trabajo.