

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

16517 *Resolución de 12 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Autopistas Concesionaria Española, SAU.*

Visto el texto del XV Convenio colectivo de la empresa Autopistas Concesionaria Española, SAU –ACESA– (Código de Convenio n.º 9000452), que fue suscrito con fecha 22 de junio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 12 de agosto de 2010.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

X CONVENIO COLECTIVO DE AUTOPISTAS CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A. UNIPERSONAL (ACESA)

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

1.1 El presente convenio afectará, con exclusión del personal de alta dirección, al personal de Autopistas, Concesionaria Española, S.A. Unipersonal que tenga suscrito contrato laboral con la empresa. A las contrataciones que pudieran ser necesarias, por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada a que se refiere el artículo 15, b) del Estatuto de los Trabajadores (generalmente en las épocas de Semana Santa y verano), les serán de aplicación las cláusulas del presente convenio con las salvedades que, en cada caso, establezcan sus contratos individuales y con excepción del artículo 30, que se excluye por sí mismo en razón de su característica.

Los contratos de carácter especial (prácticas, formación, etc) se regirán por las condiciones generales de este convenio y por la normativa específica que los regula.

El convenio regirá en todas las zonas o centros de trabajo de la empresa, que son los siguientes: oficina de Madrid n.º 14; centro 0: oficina de Barcelona; centro 1: c-32, del p.k. 215,6 al p.k. 98,840; centro 2: c-33, del p.k. 76,725 al p.k. 91,364, y AP-7, del p.k. 135,5 al p.k. 109; centro 3: AP-7, del p.k. 113 al p.k. 68,5; centro 4: AP-7, del p.k. 74,5 al p.k. 33; centro 5: AP-7, del p.k. 42 al p.k. 0; centro 6: ap-2, del p.k. 10 al p.k. 15,5, y AP-7, del p.k. 135,5 al p.k. 202; centro 7: AP-7, del p.k. 199 al p.k. 236,5; centro 8: AP-7, del p.k. 227 al p.k. 258,5; centro a: n.º 10 ap-2, del p.k. 233,6 al p.k. 199; centro b: n.º 11 ap-2, del p.k. 199 al p.k. 151; centro c: n.º 12 ap-2, del p.k. 151 al p.k. 91; centro d: n.º 13 ap-2, del p.k. 91 al p.k. 18,126; centro f: n.º 15 c-32, del p.k. 98,840 al p.k. 130,981, correspondientes a las provincias de Madrid, Barcelona, Girona, Tarragona, Lleida, Huesca y Zaragoza.

1.2 Durante la vigencia inicialmente pactada o prorrogada, el presente convenio afectará también a los/as trabajadores/as de la empresa que por cualquier título suceda a ACESA en su total actividad o en relación con alguna de sus unidades productivas

autónomas siempre que dicha empresa forme parte del mismo grupo al que pertenece ACESA.

1.3 A partir del 1 de enero de 2011, este convenio colectivo será también de aplicación a los/as trabajadores/as de la empresa Autopistas de Catalunya, S.A.U. En cumplimiento de la disposición transitoria segunda del convenio colectivo de dicha empresa y por acuerdo expreso de todas las partes firmantes.

Artículo 2. *Vigencia.*

La duración del presente convenio se establece por un plazo de cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012, prorrogándose, tácitamente, de año en año si no se produjera denuncia por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses a la expiración del período normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

El convenio producirá efectos generales a partir de la fecha de su firma, salvo respecto a aquellas materias que, con carácter específico, establezcan una fecha distinta, y a efectos económicos desde el día 1 de enero de 2009.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo. Al establecer la presente cláusula se ha tenido en cuenta lo dispuesto en las disposiciones laborales de aplicación, entendiéndose que, examinadas en su conjunto, las disposiciones del convenio son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los/as trabajadores/as incluidos/as en el mismo.

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

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquéllas. Tal valoración deberá ser efectuada por la comisión paritaria.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que alguno de los pactos del presente convenio quedase sin efecto como consecuencia de lo previsto en el número cinco del artículo 90 del estatuto de los trabajadores, se deberá reconsiderar la totalidad de su contenido.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

De conformidad con el artículo 85.3 e) del estatuto de los trabajadores, las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de las cláusulas de este convenio serán resueltas por una comisión paritaria, que deberá constituirse en el plazo de un mes desde la firma del convenio y que estará formada por participantes en la negociación del presente convenio bajo la presidencia que proceda, fijándose, a efectos de notificación, el domicilio social de la empresa.

La composición de la comisión paritaria no variará por el hecho de que alguno de los miembros designados pierda su condición de representante del personal. En el supuesto de que alguno de sus miembros causara baja en la empresa será sustituido por otro de los que han formado parte de la comisión negociadora, procurando que estén representados en ella todos los centros de trabajo.

Artículo 6. *Provisión de vacantes y nuevos puestos de trabajo.*

6.1 las vacantes cuya provisión sea necesaria, así como los nuevos puestos de trabajo, se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Como regla general, se recurrirá en primer lugar al personal de la empresa.
2. Se tendrá en cuenta, además de la acreditada capacidad para el puesto, los siguientes factores:

Haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar.
La hoja de servicios.
La antigüedad.

La provisión de puestos de trabajo que requieran determinados conocimientos técnicos, un elevado grado de confianza, una aptitud de mando u otras características peculiares, será de libre designación de la empresa.

6.2 Evolución contractual específica para cobradores/as:

A) cuando sea necesario cubrir una vacante de cobrador/a de contrato fijo a tiempo completo (cr), ya sea por lo regulado en este convenio o una plaza de nueva creación, se ofrecerá según el siguiente criterio de prioridad a:

A.1.º Los trabajadores/as fijos a tiempo parcial (tp) de la zona donde se produce la vacante, por orden de mayor tiempo de trabajo acumulado (todos los períodos contratados en la empresa), hasta finalizar la lista de tp.

A.2.º Los trabajadores/as fijos a tiempo parcial de las zonas colindantes, por orden de mayor tiempo de trabajo acumulado (todos los períodos contratados en la empresa), hasta finalizar la lista de tp.

A.3.º Los trabajadores/as fijos a tiempo parcial de las zonas de la gerencia, por orden de mayor tiempo de trabajo acumulado (todos los períodos contratados en la empresa), hasta finalizar la lista de tp.

A.4.º Los trabajadores/as de ciclo regular que hubieran solicitado un traslado, según el orden de antigüedad de la solicitud.

Los trabajadores/as que teniendo derecho renunciasen a ocupar una vacante, continuarán manteniendo el derecho en la próxima vacante que se cubra.

Siempre que se extinga y se cubra un contrato de cr sin cláusulas de flexibilidad se dejará sin efecto la cláusula de flexibilidad al/a la cobrador/a de cr más antiguo/a de la zona que la tuviera.

B) cuando se produzca una vacante de cobrador/a fijo a tiempo parcial (tp), se ofertará la misma a los/as trabajadores/as que se indican y en la forma que seguidamente se establece:

B.1.º A los/las tp fijos (de más a menos antiguo) con un porcentaje de jornada contratada inferior a la vacante a cubrir.

B.2.º Después se ofertará a aquellas personas de la zona que hayan acumulado 12 o más meses por orden de mayor tiempo de trabajo acumulado (todos los períodos contratados en la empresa), que hayan sido contratados en dos o más ocasiones, que tengan más períodos acumulados contratados en la empresa (por orden de mayor a menor), y que estén trabajando o hayan trabajado en la empresa durante los 18 meses anteriores a la firma del convenio y acrediten haber trabajado en la empresa antes del 25 de abril de 2007. En caso de igualdad de condiciones entre los/as candidatos/as se dará preferencia a la contratación de mujeres, por cuanto dicho género es el menor representado en dicha categoría profesional de la empresa.

C) Cuando sea necesario contratar a un/a cobrador/a temporalmente, por un período de larga duración (relevista, interinidad u obra o servicio):

C.1.º Se cubrirá con un/a eventual de la zona de entre aquéllos/as que hayan acumulado 12 o más meses, que hayan sido contratados/as en dos o más ocasiones, que tengan más períodos acumulados contratados en la empresa (por orden de mayor a menor), y que estén trabajando o hayan trabajado en la empresa durante los 18 meses

anteriores a la firma del convenio y que acrediten haber prestado servicios en la misma antes del 25 de abril de 2007. En caso de igualdad de condiciones entre los/as candidatos/as se dará preferencia a la contratación de mujeres, por cuanto dicho género tiene una menor representación en la empresa.

D) Para el resto de contrataciones la empresa seguirá los criterios establecidos para las vacantes en el apartado 6.1. Del presente artículo (la acreditada capacidad para el puesto, haber desempeñado eficazmente y en forma provisional un puesto similar, la hoja de servicios y la antigüedad). En primer lugar se ofrecerá el contrato eventual de entre los/as que tengan más de 6 meses (periodos contratados) y más de un contrato.

Artículo 7. *Regulación general para todos los/las cobradores a tiempo parcial.*

Se establece un régimen general para todos los contratos a tiempo parcial, que se aplicará a todos los/as trabajadores/as de la plantilla de la empresa presentes y futuros a partir de la entrada en vigor de este convenio colectivo.

Calendario:

Fijación en cuadrante anual del 75% de la jornada. Fijación del 25% restante de dicha jornada a título orientativo en cuadrante mensual, en función de la previsión del servicio y modificable con 24 horas de antelación según disponibilidad del/de la trabajador/a dentro de la buena fe contractual.

Fijado el 25% de jornada en el correspondiente cuadrante mensual, todo incremento sobre la misma tendrá la consideración de hora complementaria.

Un fin de semana de descanso al mes en cuadrante anual, a excepción del mes en que coincida el período de vacaciones largo. El fin de semana correspondiente a ese mes se disfrutará en cualquier otro mes del año.

Horas complementarias:

Se podrá formalizar individualmente con los/as trabajadores/as un pacto de horas complementarias de hasta el 50% de la jornada contratada, procurando el reparto equitativo de aquéllas.

Se establece para las horas complementarias un preaviso con antelación mínima de 24 horas, salvo situaciones excepcionales, según disponibilidad del/de la trabajador/a dentro de la buena fe contractual.

Los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial con pacto de horas complementarias que en el periodo comprendido entre la firma del presente convenio y el 31 de diciembre de 2011 hayan superado individualmente en media el 30% de su jornada anual contratada, consolidarán el 10% de la media anual de las horas complementarias realizadas.

El sistema de consolidación de horas complementarias, superado el plazo anteriormente previsto de 31 de diciembre de 2011, tendrá como referencia el cómputo anual de las horas complementarias realizadas.

Artículo 8. *Regulación específica para las 200 nuevas contrataciones indefinidas a tiempo parcial y cobradores/as relevistas de nueva contratación.*

Además de las características reseñadas en el artículo anterior para los/as cobradores/as a tiempo parcial con carácter general, a las 200 nuevas contrataciones indefinidas de cobradores/as a tiempo parcial y trabajadores/as relevistas de nueva contratación (de conformidad con el pacto transitorio 2.º), les será de aplicación el siguiente régimen jurídico:

Distribución irregular de la jornada a lo largo del año con un máximo de 21 días de trabajo efectivo y un mínimo de 16 horas al mes, según corresponda. La jornada diaria será variable entre un máximo de 8 horas y 14 minutos y un mínimo de 4 horas de jornada de trabajo diaria.

Independientemente de la distribución de la jornada, los conceptos fijos de salario de la jornada anual contratada se prorratearán mensualmente.

Vacaciones:

15 días ininterrumpidos entre el 15 de junio y el 19 de septiembre.

Los 15 días restantes, distribuidos según calendario, en períodos mínimos de 7 días consecutivos, a lo largo del año de forma que, 1/6 de los/as trabajadores/as afectados/as disfruten de 8 días de vacaciones del 24 al 31 de diciembre, ambos inclusive, y otro 1/6 de trabajadores/as afectados/as del 1 al 8 de enero, ambos inclusive.

12 fines de semana de descanso al año fijados en calendario anual por la empresa atendiendo a las necesidades del servicio, no computándose a tales efectos los incluidos en los períodos de vacaciones.

Artículo 9. *Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.*

Se estará a lo que disponga el artículo 39 del estatuto de los trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Artículo 10. *Jornada laboral y calendario de fiestas.*

El calendario de días festivos, que comprende 12 entre estatales y autonómicos y 2 locales, se desarrollará de acuerdo con lo que determine la administración correspondiente.

El calendario laboral para los/as trabajadores/as de ciclo regular será el acordado en la reunión celebrada ante el departament de treball en fecha 1 de abril de 2010. Para su confección anual se tendrán en consideración los siguientes criterios y elementos:

Los días de trabajo efectivos al año.

Los ciclos de trabajo

La jornada pactada anualmente y las vacaciones

Ajustando las rotaciones de forma que el primer día de descanso del ciclo del mes de febrero, coincida con el mismo día de la semana que figura en los modelos firmados en el departament de treball.

10.1 La jornada de trabajo anual, será de 1.770 horas y 27 minutos,. Su distribución por colectivos se hará según lo pactado en el anexo 2.

Las compensaciones por exceso de jornada se aplicarán mediante días de descanso que se disfrutarán preferentemente en domingo.

10.2 Para el personal de las oficinas centrales y asimilado (personal administrativo/a de granollers y pista) la jornada de trabajo anual, será de 1.656 horas, que se distribuirán de acuerdo con lo que se establece en el anexo 1 y el artículo 34 del presente convenio.

Artículo 11. *Vacaciones.*

Con carácter general, el período de vacaciones será de 30 días naturales, conforme lo dispuesto en el artículo 38.1 del estatuto de los trabajadores.

La realización de los períodos vacacionales se efectuará de la siguiente forma:

Oficinas de Barcelona, Madrid, Granollers y personal administrativo de pista de común acuerdo con la empresa, según lo establecido en el artículo 38.2 del estatuto de los trabajadores.

Personal de mantenimiento y operaciones:

Bases de mantenimiento: efectuarán las vacaciones fraccionadas en dos períodos, uno de los cuales podrá coincidir con cualquiera de los turnos que se fijen en los meses de verano, si bien dentro del orden de rotación que se establezca de común acuerdo con el/ la responsable del servicio. El cambio de rotación anual se efectuará el 1 de febrero de cada año. Los excesos de jornada anual resultantes de la aplicación del ciclo se

compensarán tomando el periodo de referencia comprendido entre el 1 de febrero del año en curso y el 31 de enero del año siguiente.

Personal de mantenimiento de sistemas de explotación:

Técnicos/as:

Para el personal de mantenimiento de sistemas, las vacaciones se distribuirán en 6 turnos de 30 días, siguiéndose el orden de rotación establecido de común acuerdo con el/la responsable de la unidad o gerencia.

Los técnicos/as de mse que según planificación y rotación actual tengan sus vacaciones durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, seguirán disfrutando de hasta un máximo de 30 días naturales de vacaciones durante dichos meses. Cuando por orden de rotación el/la trabajadora deba realizar sus vacaciones en el mes de mayo u octubre, y únicamente en ese supuesto, al/la trabajador/a afectado/a se le trasladarán, según planificación anual, 15 días seguidos de vacaciones a los meses de julio o agosto., los 15 días restantes de los meses de mayo y octubre se realizarán según acuerdo del 8 de noviembre de 2005.

Los técnicos/as de mse de una misma área de la unidad, podrán intercambiarse los períodos de vacaciones y regularización siempre y cuando quede garantizada la cobertura del servicio.

Personal adscrito al grupo administrativo de mantenimiento (gam):

El personal adscrito al grupo administrativo de mantenimiento (gam) realizará sus vacaciones de común acuerdo con su responsable.

Centro de operaciones:

Se realizarán en 3 períodos de 7 días, entre días de descanso, distribuidos durante todo el año. A uno de los periodos se le podrá añadir 3 días de compensación por exceso de jornada después o antes de los días de descanso. Se garantiza que uno de los periodos se pueda disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Cobradores/as de peaje y coordinadores/as de turno:

Ciclo regular:

Realizarán sus vacaciones anuales en 4 turnos rotativos, divididos cada uno de ellos, en 3 períodos, distribuidos de la siguiente forma:

Periodos largos (junio, julio, agosto y septiembre):

Los períodos largos de vacaciones se establecen para todos los/as cobradores/as y coordinadores/as de turno con ciclo regular, en 21 días ininterrumpidos, 2 de descanso más 19 de vacaciones, de conformidad con los siguientes criterios:

El primer día de vacaciones nunca será antes del 15 de junio y el último nunca será posterior al 18 de septiembre.

Entre ciclo y ciclo de vacaciones dentro de la misma rotación, se dejarán 5 días libres de vacaciones.

Periodos cortos:

Asociados a los periodos largos de 19 días de vacaciones, y para los/as cobradores/as y coordinadores/as de turno a ciclo regular, se disfrutará de 2 periodos cortos de vacaciones, un primer periodo de 8 días y un segundo de 3 días, de conformidad con los siguientes criterios:

Los períodos cortos de 8 días de vacaciones establecidos según el convenio anterior se mantienen en su integridad y se relacionan con el período largo de la misma forma que la prevista en el anterior convenio, junio-navidad, julio-semana santa, agosto-puente de la constitución y septiembre-reyes.

Adicionalmente y asociados a los 3 días restantes de vacaciones más 5 días de descanso, se crea un nuevo período de 8 días (5 de descanso y 3 de vacaciones) vinculados a los períodos largos de vacaciones (junio-pilar, julio-todos los santos, agosto-semana blanca/carnaval, septiembre-1 de mayo).

Para garantizar el compromiso necesario entre la voluntad de disfrutar de dichos turnos de vacaciones en fechas muy señaladas y con un importante incremento de los volúmenes de tráfico en nuestras autopistas, es necesario acordar los siguientes puntos:

1. Las fechas serán fijas e inamovibles en relación con la rotación (en el caso del período correspondiente a semana santa y en el nuevo periodo corto en el que hay 3 días de vacaciones, ya han sido establecidos los días, con la finalidad de que puedan irse adaptando cada año). El cambio de rotación anual se efectuará el 1 de febrero de cada año. Por ello, para calcular las posibles compensaciones legales de los días totales trabajados, se tomará el período comprendido entre el 1 de febrero del año en curso y el 31 de enero del siguiente. Eso significa que el turno correspondiente a las vacaciones de reyes se disfrutará del 1 al 8 de enero del año siguiente.

2. Las compensaciones por defecto de jornada se realizarán a lo largo del año, de lunes a viernes, en función de las necesidades del servicio. Excepcionalmente, uno de esos días y por trabajador/a, podrá ser en sábado o domingo siempre que no sea festivo especial o fin de semana largo. Dicho día será permutado por otro de la misma naturaleza y, permaneciendo el defecto de jornada, se compensará con otro día de lunes a viernes.

3. Las rotaciones de vacaciones de esta propuesta derivan de las rotaciones actuales vigentes y, por tanto, se tomarán los períodos largos como referencia a la hora de adjudicar cada uno de los nuevos períodos, respetando la actual progresión.

4. Con la finalidad de que todos los interesados/as conozcan la rotación y las fechas de las vacaciones previstas, el día 1 de septiembre de cada año se expondrá en los tabloneros de anuncios la progresión de las vacaciones vigentes para el ejercicio del año siguiente.

5. Cualquier período será susceptible de ser cambiado entre trabajadores/as del mismo puesto de trabajo, solicitándolo por escrito con una antelación mínima de 2 meses, siendo a cargo de los/as solicitantes las compensaciones de jornada que haya lugar.

6. Si un/a trabajador/a solicita el disfrute de las vacaciones de verano o la acumulación del período de verano más el de las vacaciones cortas de 8 y 3 días, fuera de los períodos establecidos, deberá tramitar dicha solicitud antes del 31 de diciembre del año anterior al disfrute.

7. Todas las solicitudes contempladas en los apartados anteriores, se concederán siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

8. No se podrá solicitar el premio de asiduidad durante los días incluidos en cada uno de los períodos cortos de vacaciones (8 y 3 días).

9. Los/as coordinadores/as de turno, según lo establecido en el pacto de la audiencia nacional de fecha 1 de diciembre de 2009, deberán garantizar siempre la presencia diaria de un/a coordinador/a de turno en servicio por turno de trabajo.

En lo no recogido en los supuestos precedentes, se estará a lo previsto en el artículo 38.2 del estatuto de los trabajadores.

En cualquier caso, las dudas que puedan surgir respecto a la rotación de los turnos, fijación de períodos, peticiones especiales, etc., serán interpretadas y resueltas con la intervención de la unidad de gestión de recursos humanos.

Personal a tiempo parcial en régimen general:

Realizarán sus vacaciones anuales en 4 turnos rotativos, divididos cada uno de ellos, en 2 periodos, distribuidos de la siguiente forma:

1. Del 15 de junio al 6 de julio y del 24 al 31 de diciembre.
2. Del 10 al 31 de julio y del lunes posterior al Domingo de Ramos al Lunes de Pascua.
3. Del 4 al 25 de agosto y del 3 al 10 de diciembre.
4. Del 29 de agosto al 19 de septiembre y del 1 al 8 de enero.

La determinación del número de días efectivos de trabajo a contar se regirá de acuerdo con la siguiente tabla:

	Período largo	Período corto
Tp (18 días/mes)	13	5
Tp (14 días/mes)	10	4
Tp (10 días/mes)	7	3

Con la finalidad de que todos los/as interesados/as conozcan la rotación y las fechas de las vacaciones previstas, el día 1 de septiembre de cada año se expondrá en los tabloneros de anuncios la progresión de las vacaciones vigentes para el ejercicio del año siguiente.

Cualquier período será susceptible de ser cambiado entre trabajadores/as del mismo puesto de trabajo, solicitándolo por escrito con una antelación mínima de 2 meses, siendo a cargo de los solicitantes las compensaciones de jornada que haya lugar.

Si un/a trabajador/a solicita el disfrute de las vacaciones de verano, o la acumulación del período de verano más el de las vacaciones cortas de 8 días, fuera de los períodos establecidos, deberá tramitar dicha solicitud antes del 31 de diciembre del año anterior al disfrute.

Todas las solicitudes contempladas en los apartados anteriores, se concederán siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

No se podrá solicitar el premio de asiduidad durante los días incluidos en cada uno de sus períodos cortos de vacaciones.

En lo no recogido en los supuestos precedentes se estará, asimismo de común acuerdo con la empresa, a lo establecido en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, las dudas que puedan surgir respecto a la rotación de los turnos, fijación de períodos, peticiones especiales, etc. Serán interpretadas y resueltas con la intervención de la unidad de gestión de recursos humanos.

200 contrataciones a tiempo parcial de nueva contratación y cobradores/as relevistas de nueva contratación:

La contratación de estos/as trabajadores/as se realiza con la finalidad de cubrir preferentemente las vacaciones de la plantilla, los períodos de mayor intensidad de trabajo y otras situaciones o necesidades productivas. En atención a esta situación se establece el siguiente régimen de vacaciones:

6 períodos rotativos de 15 días ininterrumpidos entre el 15 de junio y el 19 de septiembre.

Los 15 días restantes, distribuidos según calendario, en períodos mínimos de 7 días consecutivos, a lo largo del año de forma que, 1/6 de los/as trabajadores/as afectados/as disfruten de 8 días de vacaciones del 24 al 31 de diciembre, ambos inclusive, y otro 1/6 de trabajadores/as afectados/as del 1 al 8 de enero, ambos inclusive, de forma rotativa y relacionados los períodos diciembre con junio y enero con septiembre.

No se podrá solicitar el premio de asiduidad durante los días incluidos en cada uno de los períodos cortos de vacaciones que tienen asignados los cobradores de ciclo regular.

Artículo 12. *Horario flexible.*

Para las oficinas de Barcelona, Madrid, Granollers y administrativos/as de pista, durante la vigencia del presente convenio, regirá la siguiente modalidad horaria:

Períodos de jornada partida:

De 7.45 h a 9.15 h: flexible.
De 9.15 h a 13.15 h: cerrado (de obligada presencia).
De 13.15 h a 15.30 h: flexible.

Pausa mínima de 45m no computables, sin afectar a la jornada anual:

De 15.30 h a 17 h: cerrado (de obligada presencia).
De 17 h a 19.15 h: flexible.

Período de jornada continuada (horario de verano):

De 7.45 h a 8.45 h: flexible.
De 8.45 h a 14 h: cerrado (de obligada presencia).
De 14 h a 15.15 h: flexible.

Se entenderá que las horas de inicio y término de jornada que figuran en el control horario han sido registradas inmediatamente antes o después del inicio o finalización del trabajo, respectivamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del estatuto de los trabajadores.

Hay que hacer constar que el tiempo de inobservancia de las horas de obligada presencia será deducido, automáticamente, de los devengos correspondientes al período en que se haya producido la ausencia, independientemente de lo que se derive del incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Tales ausencias no son susceptibles de recuperación, dentro del régimen de horario flexible, y sólo podrán quedar justificadas por la baja del seguro de enfermedad o accidente y por visita médica debidamente justificada, sin perjuicio de lo que determina el artículo 52 del estatuto de los trabajadores.

Con referencia a la factibilidad del horario flexible, hay que hacer constar las excepciones que deberán contemplarse en aquellos puestos en que su gestión se apoya en características cuya peculiaridad, en cuanto a asistencia, desplazamiento y responsabilidad, son difíciles de adaptar a normas de cierta rigidez.

Se conviene especialmente que la simulación de presencia marcando la ficha de otro/a empleado/a se considerará como falta muy grave.

Artículo 13. *Turnos fraccionados.*

Vista la poca practicabilidad de turnos de las características mencionadas en el convenio de 1980-1981 y anteriores, es aconsejable dejar sin efecto su vigencia con la particularidad de mantenerlos en aquellos mínimos casos en que se estén desarrollando, conservando las condiciones económicas que en cada caso se convinieron.

En la medida en que puedan desaparecer las circunstancias que justifican actualmente la práctica de turnos fraccionados, se establecerán, de común acuerdo, las condiciones que regulen la nueva situación.

Artículo 14. *Premio de asiduidad.*

Los/as trabajadores/as que se hayan distinguido por su puntualidad y asistencia al trabajo, se harán merecedores/as de tres días de permiso remunerado.

No tendrán derecho a este premio los/as trabajadores/as que hayan tenido 20 faltas de puntualidad al año o un número inferior a ellas cuya suma en tiempo rebase las 24 horas. Independientemente de la puntualidad, cualquier disminución del total anual de horas, que

no sea por ninguno de los motivos mencionados en este artículo, privará automáticamente del derecho al premio de asiduidad.

En las oficinas de Barcelona (centro de trabajo 0), Madrid, Granollers y administrativos/as de pista, seguirán vigentes las 20 horas que, como tolerancia de horario flexible, se establecieron en su día. Cualquier superación de las 20 horas en negativo, por razones no previstas en el presente artículo, significará la pérdida del derecho al premio.

Como norma general se entenderá falta de puntualidad el retraso en la asistencia al lugar de trabajo por un tiempo no superior a 60 minutos contados desde el inicio de la hora de obligada presencia, tanto por la mañana como por la tarde, para las oficinas de Barcelona, Madrid, Granollers y administrativos/as de pista, y de dos horas desde el momento de la incorporación al trabajo para el personal de la dirección de explotación no ubicado en las oficinas de Barcelona.

En este sentido, en tanto las mencionadas faltas de puntualidad no superen los topes mencionados (20 de un máximo de 60 minutos, 2 horas para los servicios de pista o un número inferior de retrasos que no rebase un máximo de 24 horas en total) no operarán sobre el premio de asiduidad y sí quedarán afectados por los descuentos económicos correspondientes a las pérdidas de tiempo sobre los horarios de trabajo establecidos.

Rebasados los márgenes citados, las faltas de puntualidad se entenderán como inasistencias al trabajo a todos los efectos.

Las tolerancias mencionadas lo serán sin menoscabo de lo establecido en el artículo 54.2 a) del estatuto de los trabajadores.

Este premio se concederá en función de las asistencias del año anterior, por ello, una vez merecido, no influirán en su aplicación las ausencias observadas en el año de disfrute, las cuales recaerán en el año siguiente.

El no disfrute del premio por parte del/de la trabajador/a durante el período anual que corresponda se entenderá como renuncia al mismo, sin que quepa posponerlo a los años posteriores ni acumularlo a los sucesivos que pueda merecer, ni compensarlo económicamente.

Todo/a trabajador/a vendrá obligado/a a utilizar el premio de asiduidad, en caso de haberlo merecido, previamente a la solicitud de permisos no reglamentados.

En principio, el momento de disfrute del premio, bien en su totalidad, o por fracciones, queda a libre arbitrio del/de la trabajador/a, si bien su concesión en fechas que pudieran significar un perjuicio importante al servicio será, en cada caso concreto, sometido a resolución de la unidad de relaciones laborales, previo informe del/de la jefe/a responsable correspondiente. Igual criterio se seguirá en los casos en que se interese su acumulación al período de vacaciones reglamentario.

La mínima fracción de tiempo a conceder en concepto de premio de asiduidad se establece en una hora.

Para la concesión de este premio se adoptará un criterio uniforme en toda la empresa.

El/la trabajador/a deberá comunicar, salvo casos excepcionales, con antelación suficiente las fechas en que desea hacer uso del premio merecido, debiendo recibir respuesta de la unidad de administración de personal, como máximo 15 días después de la fecha de solicitud. Sin perjuicio de lo anterior, los/as cobradores/as de peaje no podrán disfrutar del premio de asiduidad durante los periodos que se establecen en el artículo 11 del presente convenio, quedando excluido expresamente su disfrute en todas y cada una de tales fechas. El/la trabajador/a deberá quedarse con la tercera copia de su solicitud de disfrute del premio de asiduidad.

El disfrute del premio de asiduidad puede hacerse por días, mañanas o tardes y, excepcionalmente, por horas, siendo imprescindible en este supuesto la constancia de la presencia del/de la trabajador/a en la empresa con dos marcadas de su ficha.

Dado que el derecho al premio se refiere al año natural anterior al de su concesión, el período para disfrutar del mismo se establece entre los días 1 de febrero y 31 de enero del año siguiente.

Durante el mes de enero de cada año, la empresa comunicará a su personal qué trabajadores/as no tendrán derecho al disfrute de este premio. También comunicará la parte proporcional de horas efectivas del premio que corresponda en proporción a la jornada de trabajo anual al personal que no esté contratado a tiempo completo.

Las ausencias debidamente justificadas señaladas en la ley, el disfrute de los días del premio de asiduidad y la enfermedad o accidente no serán causa de pérdida del premio de asiduidad, debiendo en estos casos presentarse la baja oficial correspondiente.

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

A quien por derecho le corresponda se le abonarán, a lo largo del año natural de prestación de servicios, las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- Primera quincena de enero:
(devengo anual)
- Primera quincena de febrero:
(devengo anual)
- Primera quincena de abril:
(devengo anual)
- Primera quincena de mayo:
(devengo anual)
- Primera quincena de julio:
(devengo anual)
- Primera quincena de agosto:
(devengo anual)
- Primera quincena de septiembre:
(devengo anual)
- Primera quincena de octubre:
(devengo anual)
- Primera quincena de noviembre:
(devengo anual)

Las cuantías de las gratificaciones antes mencionadas serán proporcionales al tiempo trabajado en el año de su devengo, por lo que en caso de causar baja en la empresa antes del 31 de diciembre, se regularizarán en la liquidación correspondiente.

Segunda decena de marzo: una gratificación que sustituye, comprende y compensa, tanto en su cuantía como en su concepto, la denominada paga de beneficios, a condición de que cualquier ampliación que, por imperio de la ley, pudiera aparecer en lo sucesivo relativa al concepto de paga de beneficios o denominación asimilable, se entenderá sujeta a las normas del artículo 3 del convenio colectivo. Esta gratificación será de devengo anual y proporcional en su cuantía al tiempo trabajado en el período de enero a diciembre del año inmediatamente anterior.

- Primera quincena de junio:
(devengo semestral)
- Segunda quincena de diciembre:
(devengo semestral)

Estas dos gratificaciones serán proporcionales, en su cuantía, al tiempo trabajado en el período de enero a junio para la primera y de julio a diciembre para la segunda.

El importe de cada una de las gratificaciones mencionadas será el resultado de la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad de salario base, calificación de puesto de trabajo, actividad, antigüedad, plus de experiencia, así como el complemento personal en su caso, y el complemento de puesto de trabajo para aquéllos con los que así se hubiese convenido. Las gratificaciones de junio y diciembre, a los conceptos anteriormente mencionados, se le sumarán el plus XV convenio y el plus lineal, según lo especificado en el artículo 16.

Artículo 16. Régimen económico.

16.1. Incremento salarial: Se acuerda para cada año de vigencia de este convenio los incrementos salariales siguientes:

2009: incremento salarial equivalente al incremento de precios al consumo (IPC) estatal publicado por el instituto nacional de estadística (INE) del año 2008: 1,4%.

2010: incremento salarial equivalente al incremento de precios al consumo (IPC) estatal publicado por el instituto nacional de estadística (INE) del año 2009: 0,8%.

2011: incremento salarial equivalente al incremento de precios al consumo (IPC) estatal publicado por el instituto nacional de estadística (INE) del año 2010.

2012: incremento salarial equivalente al incremento de precios al consumo (IPC) estatal publicado por el instituto nacional de estadística (INE) del año 2011.

Los incrementos mencionados serán de aplicación sobre todos los conceptos salariales y extrasalariales fijos y variables, a excepción de los que tienen regulación específica: antigüedad, que se rige por lo determinado en el artículo 19 de este convenio, las aportaciones al plan de pensiones, fondo hijos disminuidos y fondo familiares dependientes y aquellos otros que estén expresamente excluidos en este convenio.

16.2. Plus XV convenio: Se crea un nuevo plus, denominado plus xv convenio, en el que se integran los incrementos salariales destinados a los conceptos fijos durante la vigencia del xv convenio (salario base, calificación puesto de trabajo, actividad), indicados en el punto 16.1, abonándose los incrementos del primer semestre en la paga extraordinaria de junio y los del segundo semestre en la paga extraordinaria de diciembre.

Los incrementos para cada año de vigencia de este convenio serán los siguientes:

2009: la cantidad resultante de aplicar el IPC del año 2008 (1,4%) a los conceptos fijos de: salario base, calificación puesto de trabajo, actividad.

2010: la cantidad resultante de aplicar el IPC del año 2009 (0,8%) a los conceptos fijos de: salario base, calificación puesto de trabajo, actividad y plus xv convenio.

2011: la cantidad resultante de aplicar el IPC del año 2010 a los conceptos fijos de: salario base, calificación puesto de trabajo, actividad y plus xv convenio.

2012: la cantidad resultante de aplicar el IPC del año 2011 a los conceptos fijos de: salario base, calificación puesto de trabajo, actividad y plus xv convenio.

16.3. Plus lineal: Ante la imposibilidad de contratar en el año 2010 un seguro médico, se abonará en el año 2010 el coste equivalente al seguro médico en una cuantía de 360 euros por trabajador. Esta cantidad no consolidable se abonará en las pagas ordinarias de junio y diciembre a razón de 180 euros por paga y en concepto de plus lineal. Esta cantidad será igual para todos los/as trabajadores/as independientemente de si su contrato es a tiempo completo o a tiempo parcial.

En el año 2011, se abonarán 180 euros bajo el epígrafe de plus lineal que quedará consolidado, a razón de 90 euros en las pagas extraordinarias de junio y diciembre, que se incrementarán con los incrementos previstos para los años 2011 y 2012.

16.4. Establecimiento del nivel salarial 0: En el marco de una política de fomento de empleo y formación continuada de los/as trabajadores/as, 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/as trabajadores/as de nuevo ingreso que, careciendo de experiencia demostrada en un puesto de igual o similar naturaleza o que aun disponiendo de experiencia en el sector requieran completar un período de adaptación, formación o especialización profesional en relación con el puesto de trabajo que vengán a ocupar, percibirán por los conceptos de salario base, calificación del puesto de trabajo y actividad los importes que vienen establecidos en el nivel 0 de la tabla salarial correspondiente a su grupo y categoría profesional, y ello sin perjuicio de la percepción, en su caso, de los complementos de puesto de trabajo que correspondan en su cuantía íntegra.

La cuantía de los conceptos de salario base, calificación del puesto de trabajo y actividad correspondientes al nivel 0 será equivalente al 80% de los que figuren para el nivel 1 actual en relación al mismo grupo y categoría profesional.

En todo caso, se entenderá que el/la trabajador/a 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 (esto es, 432 días laborables en el caso de los/as cobradores/as de peaje), en cuyo momento su salario base, calificación del puesto de trabajo y actividad a percibir quedarán integrados con las cuantías que figuran en el nivel 1 de la tabla salarial.

No obstante lo anterior, a efectos del cómputo de los 24 meses necesarios para acceder al nivel 1 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/la trabajador/a.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto a los/las cobradores/as de peaje, una vez alcanzado el nivel 1 (c1) por el transcurso del tiempo de capacitación en los términos descritos anteriormente, seguirán rigiéndose por el acuerdo de 1 de mayo de 2001 para acceder al nivel 2 (c2).

Artículo 17. *Plus de vacaciones.*

Con carácter general se percibirá por todo el personal acogido al presente convenio un plus de vacaciones que se satisfará, con carácter general, una sola vez al año coincidiendo con la mensualidad correspondiente a la de la realización del período vacacional, a excepción de los/as cobradores/as de peaje, que lo percibirán en los períodos corto y largo proporcionalmente. El mencionado plus será calculado proporcionalmente al número de días correspondientes de vacaciones anuales.

Se fija el importe del plus de vacaciones para el año 2009 en 446,11 euros y 2010 449,68 euros. Para el año 2011 se incrementará tal y como especifica el artículo 16 del presente convenio colectivo.

Tal cantidad compensa, linealmente, aquellos conceptos retributivos que se perciben únicamente estando presente en el puesto de trabajo y, como consecuencia, no devengados durante los días de vacaciones.

Artículo 18. *Extensión de colaboración.*

Con el fin de mantener, dentro de una sólida plantilla de personal, los actuales cuadros de colaboradores/as, la empresa fomentará la prestación de aquellos servicios propios que puedan ser comunes a otras empresas de características similares, lo que permitirá contemplar una continuidad y seguridad en el empleo. Como consecuencia, el personal, sin modificación de su vínculo laboral con la empresa, atenderá cuantos servicios propios de su categoría profesional se le encomienden, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de conciertos o colaboraciones convenidas con otras concesionarias o empresas particulares. Las partes firmantes del presente convenio comparten y asumen la preocupación de mejorar los actuales niveles de productividad.

Artículo 19. *Antigüedad.*

La base de cálculo del complemento de antigüedad para todas las categorías será de 599,29 euros, con efectos a fecha 1 de enero de 2009 y de 604,08 para 2010. Para los años siguientes se aplicará el ipc estatal correspondiente al año anterior.

A efectos de cómputo, los períodos de antigüedad seguirán siendo de dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que a continuación se expresa.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5% para cada bienio y del 10% para cada quinquenio en cada una de las pagas.

Tal complemento se devengará a partir del primer día del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 20. *Emergencias: operarios/as de mantenimiento, equipo eléctrico (electricistas) y parque móvil (mecánicos/as).*

Se entienden por emergencias todas aquellas situaciones especiales tales como accidentes, situaciones climatológicas anormales, reparaciones urgentes, etc., que imponen la necesaria y obligada presencia del personal de mantenimiento, equipo eléctrico y parque móvil.

Este personal puede hallarse fuera de servicio o bien realizando su turno normal en el puesto de trabajo correspondiente.

Al personal que se halle fuera de servicio se le abonarán las horas extraordinarias desde que recibe el aviso para su reincorporación al trabajo, estableciéndose un precio especial para estas horas extraordinarias que gozarán del recargo del 100% sobre la hora normal.

Al personal que se halle desarrollando su turno de trabajo normal, en el supuesto de tener que realizar horas extraordinarias por estas causas se le abonarán las tres primeras horas al precio que figura en el anexo 4. Las horas siguientes llevarán un recargo del 100% sobre la hora normal.

Para el año 2009, se establece un complemento salarial de 1.061,66 euros al año y para el año 2010 de 1.070,15 euros al año, para los operarios/as de mantenimiento general, equipo eléctrico y parque móvil, como compensación por la disponibilidad establecida en este artículo. El plus se abonará en la nómina del mes de abril.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

La práctica de horas extraordinarias se limitará a aquellos casos en que, por exigencias de la organización, urgente necesidad o situaciones de emergencia tales como accidentes, circunstancias meteorológicas anormales, reparaciones urgentes, relevos, etc., sean inevitables.

Los importes de la hora extraordinaria, por categoría profesional, se reflejan en la tabla correspondiente señalada como anexo 4.

Artículo 22. *Traslados.*

Las formalidades a que deberán someterse las partes en aquellos casos en que debe producirse cualquier movilidad geográfica de algún/a trabajador /a de la empresa son las recogidas en el artículo 40 del estatuto de los trabajadores y cuantas pudieran promulgarse sobre la materia durante la vigencia del presente convenio.

Asimismo, por entenderse de carácter más beneficioso y no oponerse a lo dispuesto legalmente, se pacta lo siguiente:

Destacamentos: se considera destacamento el desplazamiento a un lugar de trabajo distinto del de residencia habitual por un tiempo no superior a tres meses. Los gastos que de tales desplazamientos se deriven serán indemnizados de acuerdo con el régimen establecido en el artículo 26.

Traslados definitivos: se considera como traslado definitivo el superior a tres meses. Los cambios de residencia que por este motivo se originen obedecerán, siempre que ello resulte posible, a un régimen de voluntariedad, si bien se podrá imponer el traslado con carácter forzoso cuando no se dé esta condición o cuando así lo exijan las necesidades del servicio y sin menoscabo de lo mencionado en el párrafo 1.º del presente artículo. Se concederá la atención necesaria para la permanencia en el actual puesto de trabajo a las condiciones de la familia y antigüedad que reúnan los productores susceptibles de ser trasladados.

El/la trabajador/a trasladado forzosamente será resarcido por los siguientes conceptos:

- Gastos de viaje propio y de la familia a su cargo.
- Traslado de mobiliario y enseres.

Abono de una indemnización calculada aplicando un porcentaje del 30% sobre los 3.005,06 primeros euros de retribución anual, un 20% sobre los 3.005,06 segundos y un 10% de 6.010,12 en adelante.

Con independencia de lo dicho anteriormente, la empresa, en aquellos traslados que puedan producirse a partir de la vigencia del presente convenio, estará en cuanto a la ayuda de vivienda se refiere a lo que preceptúa la modificación 17 que afecta al artículo 102, de la derogada ordenanza laboral para las empresas de transportes.

Artículo 23. Quebranto de moneda y conteo.

El concepto retributivo de quebranto y conteo cubre el riesgo de posibles faltas dinerarias que se manifiesten en las liquidaciones del/de la cobrador/a de peaje, como consecuencia de errores en las exacciones de peaje, los trabajos para la confección correcta de los documentos necesarios para efectuar las liquidaciones, las anotaciones que dejan constancia de las incidencias habidas en su turno de servicio y cuanto sea preciso para depositar las recaudaciones, en efectivo, dentro de la bolsa situándola en el interior de la caja fuerte de la estación, sin perjuicio de cuantas operaciones sean convenientes para una perfecta toma y/o entrega de servicio.

Tal actividad, apreciada en promedio anual, está en relación con los volúmenes de recaudación y la intensidad de tráfico de cada estación.

Consecuentemente, y de acuerdo con los datos existentes y las ratios y porcentajes obtenidos, manifiestan, en cuanto a mayor disponibilidad de tiempo o incremento de riesgo económico, determinadas situaciones diferenciales entre estaciones de mayor o menor tránsito y de mayor o menor recaudación, aspectos que aconsejan establecer un concreto orden de categorías respecto a las mismas.

Reconocida la existencia de tales situaciones diferenciales, se clasifican las estaciones de peaje por el siguiente orden de características:

Relación de estaciones por categorías y características:

Categoría a: estación con mayor recaudación y tránsito.

Categoría b: estación con mayor recaudación o mayor tránsito.

Categoría c: estaciones no afectadas por una especial recaudación o un especial tránsito.

Categoría	Nombre del centro	Zona
A	Barrera La Roca	2
A	Acceso Maçanet	3
A	Girona sud	4
A	Girona nord	4
A	Acceso Martorell	6
A	Barrera Martorell	6
A	Barrera el Vendrell	7
A	Barrera Tarragona	8
A	Barrera Mediterrani	A
A	Barrera Mediterrani	A
A	Barrera Mollet	2
B	Acceso Alella	1
B	Acceso Premià	1
B	Barrera Vilassar	1
B	Enlace c-60	2
B	Acceso Cardedeu	2
B	Acceso Sant Celoni	2
B	Acceso Hostalric	3
B	Figueres sud	5

Categoría	Nombre del centro	Zona
B	Acceso la Jonquera	5
B	Barrera frontera	5
B	Acceso aduana	5
B	Pla de Santa Maria	A
B	Acceso Lleida	C
B	Barrera Alfajarín	D
B	Acceso Arenys	15
B	Barrera Arenys	15
B	Santa Susanna	15
C	Acceso Cassà	3
C	Acceso l'escala	5
C	Figueres nord	5
C	Acceso el Vendrell	7
C	Acceso Tarragona	8
C	Acceso Reus	8
C	Acceso Vila-rodona	A
C	L'albornar	A
C	Borges blanques	B
C	L'albi	B
C	Montblanc	B
C	Fraga	C
C	Soses	C
C	Pina	D
C	Bujaraloz	D
C	Sant Andreu de Llavaneres	15
C	Sant Vicenç de Montalt	15

La compensación económica que por el concepto de quebranto de moneda y conteo se determina y que se satisface, en razón de las horas efectivamente trabajadas, es la siguiente:

Estaciones de categoría a 2009: 0,91 euros/hora.
 Estaciones de categoría b 2009: 0,79 euros/hora.
 Estaciones de categoría c 2009: 0,70 euros/hora.
 Estaciones de categoría a 2010: 0,92 euros/hora.
 Estaciones de categoría b 2010: 0,80 euros/hora.
 Estaciones de categoría c 2010: 0,71 euros/hora.

Artículo 24. Puesta en marcha y cierre de turno.

Sin perjuicio de la percepción del complemento de quebranto de moneda y conteo, las tareas específicas que corresponden al puesto de trabajo del/de la cobrador/a de peaje a, en cuanto a la puesta en marcha y cierre de turno, que implican la recepción y entrega de caja, preparación de cambios y ayuda a los/as cobradores/as de peaje b para que tales tareas propias del cambio de turno no interfieran en el desarrollo efectivo de la actividad del puesto de trabajo, y que requirieran su presencia fuera de su horario habitual no computable como jornada de trabajo, se compensarán con un complemento salarial de puesto de trabajo por un importe, en el año 2009 de 8,50 euros, 2010 de 8,57 euros, que se devengará por cada día que efectivamente realice tales tareas.

El complemento así regulado se excluye expresamente y no se tendrá en consideración para determinar la cuantía de las pagas extras.

Artículo 25. Ayuda para formación y perfeccionamiento.

Se fija el fondo para la formación y el perfeccionamiento de los/las empleados/as de la empresa en 22.744,78 euros para el año 2009 y 22.926,74 euros para el año 2010, en cada uno de los años de vigencia de este convenio, con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso.

En casos excepcionales, y por el interés que pueda representar para la propia empresa, ésta podrá abonar hasta el 100% del coste de la ayuda solicitada, en lugar del 80% de carácter general.

En la atención a las peticiones económicas por las enseñanzas deseadas, y respetándose el orden de presentación, se tendrá en cuenta su impartición en centros de docencia estatales, autonómicos o municipales, supeditándose las ayudas para estudios en otros centros tanto a las posibilidades del fondo como al importe del 80% de lo solicitado.

Artículo 26. Gastos.

Las condiciones en que se compensarán los gastos derivados de gestiones realizadas por motivos de trabajo serán por el sistema de justificación de gastos.

Artículo 27. Indemnización compensatoria.

El importe del mencionado concepto se establece para el 2009 en 8,39 euros y 2010 en 8,46 euros.

La indemnización compensatoria se percibe por día de presencia en el trabajo, compensando tanto el desplazamiento al mismo como otros dispendios derivados de la obligación contractual, independientemente del número de horas de trabajo y de que la jornada sea continuada o partida.

Excepcionalmente para el personal que por necesidad de servicio fuera requerido dos veces en un mismo día, se abonará la indemnización compensatoria cada vez que haya sido requerido.

La indemnización compensatoria no se abonará en los supuestos de asistencia al trabajo con retraso superior a treinta minutos después de la hora oficial de inicio del mismo para el personal de explotación, y de la incorporación al puesto de trabajo, dentro del horario cerrado de la jornada de mañana, para el personal con destino en las oficinas de barcelona y madrid.

Artículo 28. Plus de días festivos.

Será de aplicación a todos los/las trabajadores/as que realicen más del 50% de su jornada de trabajo en alguno de los 14 días festivos del calendario oficial y se percibirá a razón de 44,66 euros por cada día festivo trabajado en el año 2009 y 45,02 euros por cada día festivo trabajado en el año 2010.

Además, los/las trabajadores/as que, perteneciendo a alguna de las categorías que se especifican a continuación, presten más del 50% de su jornada de trabajo en domingo percibirán, igualmente por el concepto plus de días festivos, la cantidad que figura en la siguiente tabla, a la que se aplicará, en su caso, la correspondiente actualización que proceda para los sucesivos años de vigencia del convenio:

	Año	Euros/día
Cobrador/a de peaje a	2009	6,68
Coordinador/a de turno	2009	-
Cobrador/a de peaje b	2009	6,38
Jefe/a de estación de peaje	2009	7,92
Encargado/a de mantenimiento	2009	7,92
Operario/a de mantenimiento	2009	7,29

	Año	Euros/día
Técnico/a especialista c	2009	7,92
Técnico/a especialista a	2009	8,83
Técnico/a especialista b	2009	8,83
Especialista b	2009	5,53
Cobrador/a de peaje a	2010	6,73
Coordinador/a de turno	2010	7,46
Cobrador/a de peaje b	2010	6,43
Jefe/a de estación de peaje	2010	7,98
Encargado/a de mantenimiento	2010	7,98
Operario/a de mantenimiento	2010	7,35
Técnico/a especialista c	2010	7,98
Técnico/a especialista a	2010	8,90
Técnico/a especialista b	2010	8,90
Especialista b	2010	5,57

Artículo 29. *Plus nocturno.*

El concepto plus nocturno queda fijado para el año en los importes brutos por jornada completa que se indican a continuación, con las correspondientes actualizaciones que procedan en su caso para los siguientes años de vigencia del convenio:

Cobrador/a de peaje a 2009: 7,67 euros/día.
 Cobrador/a de peaje a 2010: 7,73 euros/día.
 Coordinador/a de turno 2009: - euros/día.
 Coordinador/a de turno 2010: 8,57 euros/día.
 Cobrador/a de peaje b 2009: 7,15 euros/día.
 Cobrador/a de peaje b 2010: 7,21 euros/día.
 Jefe/a de estación de peaje 2009: 9,66 euros/día.
 Jefe/a de estación de peaje 2010: 9,74 euros/día.
 Operario/a de mantenimiento 2009: 8,91 euros/día.
 Operario/a de mantenimiento 2010: 8,98 euros/día.
 Técnico/a especialista c 2009: 9,95 euros/día.
 Técnico/a especialista c 2010: 10,03 euros/día.
 Técnico/a especialista a 2009: 10,58 euros/día.
 Técnico/a especialista a 2010: 10,66 euros/día.
 Técnico/a especialista b 2009: 10,58 euros/día.
 Técnico/a especialista b 2010: 10,66 euros/día.
 Especialista b 2009: 6,22 euros/día.
 Especialista b 2010: 6,27 euros/día.

En el supuesto de que las horas nocturnas efectuadas no superaran el número de cuatro se abonará el plus nocturno proporcionalmente a las trabajadas.

El citado plus queda especialmente comprendido dentro del cómputo de conceptos, absorbibles y compensables, que contempla el artículo 3 del presente convenio y sólo se percibirá por día de trabajo y en los supuestos de baja por accidente laboral o por cumplimiento del período de vacaciones.

Artículo 30. *Jubilación.*

30.1 Jubilación obligatoria estabilidad y calidad en el empleo.

Como medida de rejuvenecimiento de la plantilla, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional décima del estatuto de los trabajadores, en la redacción dada por la ley 14/2005, los/las trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la seguridad social, vendrán obligados a jubilarse

a los 65 años, siempre que tuvieran cubiertos el período de cotización para causar derecho a la prestación y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida de jubilación obligatoria vendrá aparejada por un lado a la transformación de contratos temporales en indefinidos, de acuerdo con la obligación asumida por la empresa consistente en la transformación de 200 contratos temporales en indefinidos a tiempo parcial, con un límite de 1.150 horas anuales y por otro, al compromiso de que el número de cobradores/as con contratos de carácter indefinido a tiempo parcial no supere el número de cobradores/as indefinidos a ciclo regular a tiempo completo.

30.2 Indemnización por jubilación.

La indemnización que se fija queda supeditada a las siguientes normas:

Jubilación obligatoria: 65 años o la que la ley establezca.

Antigüedad mínima: 12 años.

Premio: 14 mensualidades brutas de los conceptos fijos de la retribución en el momento de la jubilación.. Entendiendo como conceptos fijos: el salario base, calificación de puesto de trabajo, actividad, antigüedad, plus de experiencia, plus xv convenio, plus lineal, así como el complemento personal en su caso, y el complemento de puesto de trabajo para aquéllos con los que así se hubiese convenido.

La posibilidad de que la exigencia de jubilarse a los 65 años pudiera dar lugar a la pérdida de los derechos de la pensión de jubilación por no alcanzar el período mínimo de carencia, aconseja establecer la siguiente tabla reguladora:

Años de Antigüedad	Edad				
	69	68	67	66	65
12		5	8	11	14
11		4	7	10	13
10		3	6	9	12
9		2	5	8	11

Si al llegar a la edad legalmente establecida para la jubilación el/la empleado/a no alcanzase los máximos porcentajes de pensión, podrá continuar en la empresa con renuncia expresa de la indemnización establecida.

Excepcionalmente en aquellos casos en que el/la trabajador/a al llegar a los 65 años no tuviese 12 años de antigüedad en la empresa, se le abonará la indemnización por jubilación equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado.

La dirección podrá ofrecer la continuidad de servicios al cumplir la edad de jubilación en aquellos casos en los que, por razón del puesto, pudiera ser aconsejable. En tales casos, y en previsión a supuestos futuros, dicha indemnización se percibirá en el momento en que correspondiera jubilarse.

La dirección es consciente de las circunstancias que pueden privar, en su día, a gran parte de sus colaboradores/as del disfrute del beneficio que este artículo establece, dado el carácter de empresa concesionaria del estado. No obstante estima que, tanto el inevitable transcurso del tiempo como el desarrollo de múltiples y desconocidos acontecimientos futuros, sugerirán nuevas fórmulas adecuadas capaces de mantener, en el sentido que aquí se expresa, o en otro, una igualdad de derechos.

Para el personal con contrato fijo de ciclo discontinuo el derecho a la mencionada indemnización estará proporcionado, en cuanto a la cantidad a percibir, a los ingresos que, por su prestación de servicios, haya devengado durante los doce meses últimos a la fecha de jubilación. Tal importe, dividido por el número total de pagas que correspondan a cada año, servirá de base para la aplicación de las mensualidades que puedan corresponder.

Artículo 31. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

En el marco de una política de fomento de empleo, los/as trabajadores/as que reúnan los requisitos exigidos por las normas legales podrán solicitar de la empresa la jubilación parcial, en la forma y condiciones previstas en el artículo 12.6 del estatuto de los trabajadores y en el artículo 166 de la ley general de la seguridad social. La solicitud tendrá una antelación mínima de 90 días.

Al objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a que se jubila parcialmente, la empresa suscribirá con otro/a trabajador/a un contrato de relevo de duración igual a la del tiempo que le falte al/a la trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación.

Con carácter general, y salvo pacto individual específico, la reducción de jornada efectiva del/de la trabajador/a sustituido/a será el porcentaje máximo legal de su jornada habitual y la duración de la jornada del/de la relevista será igual a la reducción que se opere con el/de la trabajador/a sustituido/a, pudiendo completar el horario del/de la trabajador/a sustituido/a o simultanearse con él/ella.

En cualquier caso, la jornada de trabajo efectiva de los/las cobradores/as de peaje que opten por la jubilación parcial deberá realizarse de forma acumulada, hasta alcanzar el porcentaje anual que corresponda, en los fines de semana que le correspondan según lo establecido en los cuadrantes horarios elaborados por la empresa. A petición del/de la trabajador/a, la jornada efectiva se realizará de forma acumulada en un periodo cada año según los citados cuadrantes.

El puesto de trabajo que ocupará el/la trabajador/a relevista podrá ser el que ocupa el/ la trabajador/a sustituido/a o uno/a similar, entendiéndose por tal el que pueda corresponder al desempeño de tareas propias del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La contratación de los/as relevistas se realizará según el artículo 6 del presente convenio.

La retribución del/de la relevista será proporcional, en función de su jornada, a la que corresponda a tiempo completo al puesto de trabajo que ocupe y a su categoría profesional según la tabla salarial. De darse las circunstancias previstas para la aplicación del nivel salarial 0, se aplicará éste en los términos y condiciones que figuran en el artículo 16 del presente convenio.

Asimismo, el/la trabajador/a sustituido/a percibirá su salario y complementos salariales en proporción a su jornada efectiva más un complemento a cargo de la empresa que, unido a esa retribución y a la pensión de jubilación parcial reconocida, alcance el cien por cien de los conceptos de salario base, calificación del puesto de trabajo y actividad que le corresponda por aplicación de la tabla salarial. Este complemento a cargo de la empresa en ningún caso podrá ser superior al 25% del salario anual correspondiente a los conceptos de salario base, calificación del puesto de trabajo, actividad y plus xv convenio que le corresponda por aplicación de la tabla salarial. Tal complemento a cargo de la empresa se devengará siempre y cuando no se produzcan tres o más ausencias, aun justificadas, durante un periodo de seis jornadas de trabajo efectivo consecutivas o de ocho alternas. En caso contrario, el/la trabajador/a jubilado/a parcialmente perderá el derecho a percibir el complemento a cargo de la empresa correspondiente al mes en el que, dentro del periodo de referencia, se haya producido la acumulación de tres o más ausencias. No obstante lo anterior, el/la trabajador/a podrá recuperar el complemento trabajando posteriormente los días de ausencia, según la planificación de la empresa y siempre dentro del año natural.

En el caso de que durante la vigencia del convenio se produjera una modificación en el marco legislativo actual, las condiciones aquí establecidas seguirán vigentes en tanto no se derive un mayor coste para la empresa del que en este convenio se asume como complemento salarial, en cuyo caso se mantendría únicamente la cantidad de complemento anterior a la modificación legislativa.

El/la trabajador/a jubilado/a parcialmente percibirá un complemento salarial adicional en lugar de tiempo de descanso correspondiente al tiempo trabajado, mediante el que se retribuirá la estabilización en 33 días de trabajo efectivo el 15% de jornada, es decir, la no aplicación de la reducción de jornada pactada a este colectivo, la compensación económica

de las vacaciones devengadas y que no se hayan podido disfrutar, y la compensación económica por el no disfrute del premio de asiduidad que pueda corresponder. En la distribución de estos 33 días se dejará libre de todo trabajo un mes en período estival.

En sustitución de lo previsto en el artículo 30.2, los/las trabajadores/as acogidos a la jubilación parcial se adaptarán, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el convenio, al siguiente régimen jurídico:

Podrán anticipar la parte del premio de jubilación en proporción a la parte de jornada en que se prejubilén, tomando como base la retribución de ese momento. La parte del premio correspondiente al tiempo de jornada en la que continúan trabajando se cobrará en el momento de la jubilación total, según el salario de aquel momento.

La parte proporcional avanzada podrá cobrarse mediante transferencia bancaria en el momento de la jubilación parcial según los salarios vigentes en ese momento o como aportación al plan de pensiones. En este último caso, la cuantía proporcional correspondiente a la parte del premio de jubilación que se avanza se incrementará en un 10%. A fin de generar todavía mayores beneficios fiscales al trabajador, la empresa accede, también, a fragmentar la aportación parcial anticipada hasta los topes de máxima exención fiscal anual.

Los/as trabajadores/as jubilados/as parcialmente que no cumplan los requisitos para acceder al premio de jubilación en el momento inicial, pero que los cumplan durante el período de jubilación parcial, podrán acceder a la anticipación a partir de ese momento.

Esta aportación parcial anticipada se calcula en el momento de jubilarse parcialmente sin ningún incremento ni complemento posterior a cobrar en el momento de la jubilación total, y es una parte del premio de jubilación pactado en el convenio.

Artículo 32. *Seguro de grupo.*

Se mantiene en las condiciones que figuran en las pólizas suscritas con la entidad aseguradora, siendo la aportación por parte de la empresa del 90% sobre cada una de las primas individuales.

La adhesión al mismo sigue teniendo carácter voluntario por parte del personal.

Artículo 33. *Anticipos y préstamos.*

A) Anticipos:

Previa solicitud motivada, los/as trabajadores/as podrán obtener un anticipo del salario mensual neto acreditado en el momento de la solicitud. La cuantía del anticipo será deducida de la nómina del mismo mes. El ingreso se realizará antes de cinco días hábiles a contar desde la fecha de recepción de la solicitud en recursos humanos.

B) Préstamos:

Los/as trabajadores/as con una antigüedad mínima en la empresa de un año, por probadas necesidades personales y/o familiares graves (las detalladas a continuación) podrán solicitar un préstamo para hacer frente a las mismas, por un importe máximo de 12.000 euros. La devolución del préstamo tendrá que hacerse en un período máximo de 36 meses a partir de su percepción efectiva en los términos que se acuerden.

En los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud se deberá comunicar al/la trabajador/a la aprobación o denegación motivada. De ser aprobada la solicitud, el ingreso se realizará antes de 5 días.

En caso de extinción de la relación laboral, ha de vencer el resto del crédito pendiente de amortizar, quedando afectados por ésta amortización la liquidación de partes proporcionales, los salarios pendientes de abonar hasta la fecha del cese y cualquier otra cantidad a qué tenga derecho el trabajador, incluidas posibles indemnizaciones. En caso que el finiquito no cubra el importe total del crédito, el/la trabajador/a se compromete a pagar a ACESA la cantidad pendiente de amortizar.

Las necesidades personales y/o familiares que pueden ser objeto del préstamo son las siguientes:

Enfermedad grave del solicitante o de sus familiares directos (exclusivamente cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, hijos y padres a cargo o cualquier otro familiar del que se tenga la tutela judicial) cuyo tratamiento médico específico o intervención quirúrgica urgentes sea pagado directamente por el trabajador/a.

Defunción del cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres o cualquier otro familiar del que se tenga la tutela judicial.

Obras urgentes en la vivienda habitual por avería grave imprevista o amenaza de ruina inminente.

Tramitación del divorcio, separación o nulidad matrimonial del solicitante.

Reparación de averías, siniestros o cambio del vehículo como consecuencia de lo anterior y siempre que el importe de la reparación sea superior al valor del vehículo; el vehículo deberá ir a nombre del/de la solicitante, de su cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, siempre que quede acreditado que es el vehículo empleado habitualmente por el solicitante para desplazarse al trabajo.

En todos los casos el/la solicitante tendrá que acreditar que la cuantía del préstamo concedido se ha empleado efectivamente para la necesidad argumentada en la solicitud.

Como que los préstamos a los trabajadores/as tienen la consideración de beneficio extrasalarial según el real decreto legislativo 3/2004 y la normativa sobre irpf, se aplicará el interés legal del dinero vigente en cada momento y el importe global derivado de cada operación de préstamo tendrá la consideración de retribución en especie tal y como se prevé en dicha legislación. En cualquier caso cada operación de préstamo se adecuará o tendrá el tratamiento fiscal que determine la normativa vigente en cada momento.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as un impreso específico para cursar las solicitudes de anticipo o préstamo.

A parte de las causas anteriormente citadas, la empresa estudiará las peticiones motivadas por otras necesidades urgentes, y acreditadas documentalmente por el trabajador/a.

Artículo 34. *Puente convenio.*

El día no recuperable en las oficinas de barcelona será designado para el 2009 y años sucesivos por la empresa a propuesta de los/las representantes del personal. En caso de no darse posibilidades de fechas puente, automáticamente adquiriría el carácter de festivo el día de jueves santo y si éste ya fuese festivo, adquiriría tal naturaleza un día laborable.

Las tardes del 24 y el 31 de diciembre serán consideradas festivas sin recuperación, únicamente en el caso de que ambos días sean laborables, sin que se pueda considerar que tal mejora pueda recaer en ningún caso en las fechas anteriores cuando aquéllas coincidan en festivo.

Asimismo, y manteniendo la cobertura de los servicios necesarios, el horario de trabajo para el viernes y jornada de verano, con la flexibilidad establecida en el artículo 10, será la indicada en el anexo 1.

La aplicación de los criterios establecidos en los párrafos anteriores ya ha sido tenida en cuenta al establecer la jornada anual efectiva pactada en el artículo 10. Por ello, deberá respetarse la jornada anual efectiva acordada.

Artículo 35. *Jornada de trabajo con horario continuado.*

El personal adscrito a las unidades de explotación, que en razón de su actividad y del servicio que prestan lo precise, desarrollará su jornada de trabajo en régimen de horario continuado.

El horario comprenderá 8 horas de presencia, de las cuales 7 h 30 min. Serán de trabajo efectivo y 30 minutos se destinarán al descanso preceptivo, tiempo éste que no se

computará como jornada de trabajo a efectos de totalizar la jornada anual establecida en el artículo 8 del presente convenio, según el anexo 2.2.

No obstante, las peculiares características de algunas dependencias pertenecientes a las gerencias y, muy especialmente, considerando su condición de servicio público permanente, no permiten, en ningún caso, al/a la empleado/a la ausencia de su puesto de trabajo durante el tiempo que dure su jornada laboral de presencia en la empresa.

En tales casos, se entiende que, tanto por la peculiaridad de la estación, como por la discontinua fluidez del tráfico, el descanso es susceptible de ser realizado en el propio lugar de trabajo, sin que ello deba significar desatención alguna hacia el servicio ni hacia el usuario.

La gerencia correspondiente establecerá, en coordinación con la unidad de relaciones laborales, aquellas compensaciones económicas que eliminen posibles situaciones de marcado carácter diferencial.

Al personal con contrato de trabajo indefinido, de cualquier servicio de la empresa con régimen de horario continuado, se le respetarán, en materia de descanso por jornada continuada, los mismos beneficios, en sus diversas modalidades, que venía disfrutando a 31 de diciembre de 1997. En aquellos casos en que la garantía deba ser económica, su importe será para el año 2009 de 6,18 euros por día y año 2010 de 6,23 por día, con las actualizaciones que procedan, en su caso, para los siguientes años de vigencia del convenio.

Artículo 36. *Anexo 5.*

Persistiendo los criterios que sirvieron de base para su establecimiento, ambas partes estiman oportuno que siga en vigor lo recogido en el anexo 5.

Artículo 37. *Absentismo.*

Ambas representaciones reconocen el serio problema que supone el absentismo y entienden que su corrección y reducción sólo se puede conseguir mediante la utilización y funcionamiento adecuados de los servicios de medicina de empresa y seguridad social, así como con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo.

Del mismo modo, reconocen el serio perjuicio que origina, tanto para la empresa como para los/las trabajadores/as, que el absentismo supere determinados niveles y, por lo tanto, la necesidad de corregirlo y reducirlo.

La representación de los/las trabajadores/as se compromete, por su parte, a hacer campaña con el objeto de concienciar al personal sobre este problema.

La empresa podrá ordenar la verificación del estado de enfermedad o accidente del/de la trabajador/a que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, aunque exista reconocimiento de incapacidad temporal, mediante visita o exploración por parte del personal médico. La negativa del/de la trabajador/a a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de aquellos derechos económicos que, a cargo de la empresa, pudieran derivarse de tales situaciones.

Artículo 38. *Prestaciones funcionales extraordinarias.*

Es cierto que en toda valoración de puestos de trabajo se contempla la singularidad y especificidad de cada uno de ellos, pero también es cierto que determinados puestos de trabajo tienen institucionalizada una flexibilidad de presencia de acuerdo con las necesidades de los servicios, y que en determinados puestos de trabajo de mayor categoría se ha valorado más la responsabilidad que la presencia. Ello no obsta para que la dirección sea consciente de que situaciones derivadas del carácter de servicio público de nuestra empresa exijan, en determinados momentos y en concretos puestos de trabajo, una mayor atención por parte de este personal.

Por ello, la dirección arbitrará las medidas necesarias, como ha hecho hasta el presente, para hallar las contraprestaciones adecuadas.

Artículo 39. *Productividad.*

Se establece como principio general que los/las trabajadores/as habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el óptimo rendimiento durante la jornada de trabajo.

El perfeccionamiento técnico de los/las trabajadores/as y las consecuencias de un alto grado de productividad son los fundamentos de la buena marcha de la empresa y, como consecuencia, del bienestar económico y social de todas las personas que la integran, a cuyo efecto el personal garantiza, en todo momento, la más completa colaboración mediante su dedicación, rendimiento y disciplina en la tarea.

Artículo 40. *Plus de experiencia.*

Reconociendo que, para los colectivos de personal con categoría de cobrador/a de peaje y operario/a de mantenimiento, es difícil la aplicación de cualquiera de los sistemas de promoción económica utilizados por la empresa en otros grupos profesionales, se establece, para los mencionados cobradores/as de peaje y operarios/as de mantenimiento, un concepto sustitutorio de cualquier sistema promocional, que se denomina plus de experiencia.

El derecho a tal percepción económica se establece para el 2009 en 65,62 euros y para el 2010 en 66,14 para cada una de las pagas de cualquier característica que se perciban, y se adquirirá transcurridos diez años de permanencia en la categoría y siempre a partir del primer día del mes siguiente al cumplimiento del plazo.

Artículo 41. *Paz social.*

Al finalizar la negociación del presente convenio, con el satisfactorio acercamiento de los mutuos intereses que ambas partes constatan, se estima conveniente contraer el compromiso de mantener la paz social en la empresa.

Artículo 42. *Cláusula social.*

Dado que la aplicación de los nuevos sistemas automáticos de peaje y nuevas tecnologías pueden incidir de forma directa en la realización y organización del trabajo, la empresa, siguiendo las orientaciones del grupo de trabajo para la reordenación de peajes del Parlament de Catalunya, proporcionará a los/as empleados/as la formación necesaria para la adaptación de éstos respecto a los nuevos requerimientos; así como para el perfeccionamiento profesional orientado todo ello al mantenimiento del empleo.

Artículo 43. *Pago de haberes.*

La conocida dispersión de las múltiples dependencias de la empresa, así como la notoria distancia en que se hallan de la sede central y, primordialmente, la seguridad personal de las personas que periódicamente tienen confiada la misión del pago de haberes, hace preciso el presente pacto de efectuar el referido pago por procedimiento de transferencia a través de entidades bancarias o de ahorro.

Artículo 44. *Permisos retribuidos.*

En materia de permisos se estará siempre a lo dispuesto en el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.

El presente convenio mejora y/o modifica los permisos previstos por la mencionada ley en los siguientes aspectos:

Parejas de hecho: serán reconocidas a todos los efectos, de conformidad a la normativa vigente de aplicación.

Paternidad: hasta la entrada en vigor de la ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, esto es, 1 de enero de 2011: por nacimiento de un hijo/a el permiso retribuido será de 5

días naturales, con carácter adicional al derecho reconocido en el artículo 48 bis del estatuto de los trabajadores consistente en la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidamente.

A partir de la entrada en vigor de la ley 9/2009, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Maternidad: el permiso de maternidad retribuido será de seis meses (180 días). Las 16 semanas serán retribuidas a cargo de la tesorería general de la seguridad social y el resto de período, hasta los seis meses (68 días) irán a cargo de la empresa, que retribuirá los conceptos fijos. Esta ampliación podrá ser disfrutada por la madre o por el padre, pero no simultáneamente.

Se gozará del mismo permiso en los supuestos de adopción o acogimiento de los previstos en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores.

Por el tiempo necesario, sin exceder de una jornada, en el caso de asistencia a consulta médica de especialistas del seguro público.

Permiso retribuido para la asistencia a bodas de hermanos o hijos: una jornada laboral en caso de matrimonio de hermanos o hijos.

Artículo 45. *Permiso no retribuido.*

El personal con una antigüedad mínima de dos años podrá solicitar, como máximo una vez al año, licencias sin retribución por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses, y les será concedida, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente a la solicitud.

Este permiso no computará a efectos de antigüedad y se garantizará el ingreso automático a su finalización.

Artículo 46. *Complemento por incapacidad temporal.*

En caso de baja por incapacidad temporal, independientemente del origen de la baja, ya sea laboral o común, la empresa complementará hasta el 100% del salario correspondiente a todos los conceptos fijos.

Artículo 47. *Renovación del permiso de conducir.*

Para facilitar la renovación, por caducidad, del permiso de conducir del/de la empleado/a, la empresa le abonará, en concepto de ayuda, un importe de 65 euros para tramitar dicha renovación. Esta cantidad será abonada en el momento en que el/la empleado/a acredite haber efectuado la renovación.

Artículo 48. *Suspensión del permiso de conducir del personal.*

La empresa contratará una póliza de seguro que supla, durante un máximo de 24 meses, la pérdida o la disminución de salario que pueda experimentar el personal por la suspensión temporal del permiso de conducir (decretada por sanción gubernativa o sentencia judicial) por imprudencia, culpa o negligencia del/de la empleado/a, a consecuencia de hechos de la circulación ocurridos por tareas realizadas por cuenta y orden de la empresa, conduciendo vehículo de la misma, durante la jornada de trabajo. En los mismos supuestos de cobertura de la póliza, la empresa procurará asignar al/a la empleado/a otro puesto de trabajo con carácter provisional. Aparte de otras causas previstas en la póliza, quedarán en todo caso excluidos los supuestos de ingestión de alcohol, drogas, estupefacientes, psicotrópicos, y comisión de delitos o faltas tipificados en el código penal.

Artículo 49. *Suspensión del permiso de conducir en otras circunstancias.*

En caso de retirada temporal del permiso de conducir no incluida en el artículo anterior, salvo las causas de exclusión establecidas en dicho artículo, la empresa estudiará con el interesado la mejor forma de paliar el problema planteado, cuando dicha retirada obedezca a hechos ocurridos por órdenes de trabajo o «in itinere» y dificulte al/a la empleado/a acudir al centro de trabajo.

Artículo 50. *Régimen legal.*

En todo aquello no contemplado en el presente convenio, regirá el estatuto de los trabajadores y, en su defecto, lo establecido en la derogada ordenanza laboral de transportes por carretera y orden de 22 de abril de 1972.

Artículo 51. *Comisión paritaria de igualdad.*

Creación de una comisión paritaria permanente de igualdad, compuesta por cuatro miembros de la representación empresarial y cuatro representantes de entre las secciones sindicales con representación en los comités.

Entre las funciones que desarrollará dicha comisión se encuentran las siguientes:

Concretar los objetivos, negociar y aprobar, en su caso, el plan de igualdad.

Seguimiento de la evolución de las acciones tomadas sobre la ejecución del plan de igualdad.

Estar informada de las diferentes evaluaciones del plan de igualdad.

Proponer acciones en atención a los criterios establecidos por el grupo en materia de igualdad.

Cualquier otras que le sea asignada por la dirección de la empresa.

La comisión paritaria de igualdad se reunirá un mínimo de 2 veces al año, informando a la dirección de la empresa y a la representación de los trabajadores.

Esta comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del presente convenio colectivo.

Régimen disciplinario

Artículo 52. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves, según las circunstancias que concurran en su comisión y según los perjuicios causados a la empresa, las siguientes:

52.1 Tres faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo en el término de 1 mes.

52.2 Faltar al trabajo sin justificación 1 día en el período de 1 mes.

52.3 Falta de aseo e higiene personal o maltrato negligente de la ropa de trabajo que facilite la empresa.

52.4 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono tan pronto como se produzcan.

52.5 Pequeñas negligencias en la conservación, limpieza y orden del lugar de trabajo, o en la utilización de herramientas, máquinas, vehículos, materiales, locales y documentos.

52.6 Las faltas leves de consideración hacia los/las compañeros/as de trabajo.

52.7 Incurrir en más de 10 diferencias de recaudación en el período de 1 mes.

52.8 No comunicar, con la debida antelación, las faltas de trabajo o el retraso en su incorporación por causa justificada, salvo que pueda probarse la imposibilidad de hacerlo.

52.9 No presentarse con la tarjeta de identificación para la apertura de vía en 2 ocasiones en el período de 1 mes.

52.10 No llevar en lugar visible la identificación del/de la trabajador/a siempre que éste tenga una relación directa con los clientes/as-usuarios/as.

52.11 No rellenar debidamente los informes diarios de trabajo. Se considerará que han sido mal cumplimentados cuando se encuentren 5 o más datos erróneos u omisiones en los informes de actividad, durante el período de 1 mes, y asimismo 2 o más datos erróneos u omisiones en los informes especiales de incidencias, accidentes, etc.

52.12 Exponer en el tablero de anuncios escritos que no hayan sido autorizados por quien corresponda.

Artículo 53. *Faltas menos graves.*

Se considerarán como faltas menos graves las siguientes:

53.1 Cuatro faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de 1 mes o 2 si se ha de relevar a un/a compañero/a.

53.2 Faltar al trabajo, sin justificar, al menos 2 días en el período de 1 mes.

53.3 Discusiones que perjudiquen el buen funcionamiento de los servicios o repercutan en la imagen de la empresa, siempre que sean responsabilidad del/de la trabajador/a.

53.4 No avisar al jefe/a de inmediato, teniendo conocimiento de los defectos y anomalías o averías del material, vehículo o maquinaria o de la necesidad de ésta para proseguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia, se considerará como falta grave.

53.5 No presentar o no avisar con la antelación prevista el comunicado oficial de baja por incapacidad temporal, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

53.6 Dejar el puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato/a superior, que ocasione perjuicio a la empresa, o sea causa de riesgo de accidente o perjuicio para los/las compañeros/as de trabajo o el público.

53.7 La falta de consideración y respeto hacia los/las compañeros/as o el público o amenazarles, siempre que no se utilicen expresiones malsonantes, groseras o despectivas. En el supuesto de llegar a malos tratos a los inferiores o manifestar abuso de autoridad, se considerará como falta grave.

53.8 Participar en juegos de azar u otros durante la jornada y en el puesto de trabajo.

53.9 Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.

53.10 Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no sean encomendadas por la empresa y utilizar en beneficio propio instalaciones, servicios o instrumentos de ésta sin tener autorización.

53.11 La disminución voluntaria, aunque sea de manera no continuada, en el rendimiento normal del trabajo. De ser continuada podría ser falta grave después de haber sido advertido/a por la empresa.

53.12 No presentarse en el lugar de trabajo con el uniforme facilitado por la empresa.

53.13 Estropear u ocasionar desperfectos, por negligencia o mala fe, en los avisos colocados en los tableros de anuncios o en la cabina de peaje.

53.14 No avisar de las retenciones de vehículos en las estaciones de peaje o de accidentes producidos dentro de la autopista o de reclamaciones hechas por los/las clientes/as o de cualquier otro tipo de incidencia que pudiera perjudicar el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 54. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

54.1 Cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días, o 3, si hay que relevar a un/a compañero/a.

54.2 Tres faltas no justificadas de asistencia al mes.

54.3 Las discusiones o insultos sobre asuntos de cualquier índole que sean causa de escándalo y repercutan gravemente en el buen funcionamiento de los servicios.

54.4 No hacer uso de la autoridad que nos otorga el artículo 1.B) del decreto 693/1969, del 10 de abril, en ausencia de los/las agentes de tráfico.

54.5 La desobediencia de las órdenes de los/las superiores en materia de trabajo y seguridad.

54.6 La simulación de enfermedad o accidente.

54.7 Favoritismos por parte de los/las superiores en materias que impliquen discriminación del resto de subordinados/as, su postergación o que supongan persecuciones.

54.8 Ausentarse del puesto donde se presta servicio antes de que llegue la persona que ha de hacer la sustitución.

54.9 Tolerar a los/las subordinados que trabajen si transgreden las normas de seguridad.

54.10 La negligencia o desidia en el trabajo que afecte de forma grave su buen funcionamiento o la que afecte a la seguridad de sus compañeros/as o la del público.

54.11 Incumplir cualquiera de las normas referentes a la salud laboral.

54.12 No guardar secreto respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo o la divulgación no autorizada de datos reales o supuestos de la empresa que conozca el/la trabajador/a, por su intervención en procesos de trabajo donde tenga acceso.

54.13 Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, vehículos, maquinaria, material o documentos de la empresa, o uso de los medios de la empresa para finalidades ajenas, sin la debida autorización.

54.14 Negarse a realizar actos o tareas diferentes a las normales del puesto de trabajo cuando lo impongan necesidades perentorias o imprevisibles.

54.15 La falta número 7 del artículo 53, cuando se utilicen expresiones malsonantes, groseras o despectivas.

54.16 La reincidencia o reiteración en la comisión de 3 o más faltas menos graves que hubieran sido sancionadas, cometidas dentro del plazo de 6 meses.

54.17 Prolongar, maliciosamente, el período de curación de las lesiones sufridas en accidentes de trabajo, afectando a la prestación o regularidad del trabajo.

54.18 La indisciplina o desobediencia a las órdenes provenientes de los/las superiores o de la dirección de la empresa, si implicara pérdida manifiesta de la disciplina o se derivasen perjuicios importantes para la empresa.

54.19 No venir o negarse, sin causas justificadas, a hacer horas extraordinarias, en situaciones de fuerza mayor.

54.20 La embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo.

54.21 Facilitar el uso, a otras personas que las autorizadas, de la tarjeta de peaje concedida por la empresa a efectos de circulación gratuita por la autopista.

Artículo 55. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

55.1 Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días; o 4 si hay que relevar a un/a compañero/a.

55.2 Colocar a un/a compañero/a o a un/a cliente/a en grave riesgo de accidente u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación material propiedad de la empresa, por acción u omisión culpable mientras está de servicio.

55.3 Encubrir, excepto fuerza mayor que lo justifique, la comisión de fraude o robo.

55.4 Simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.

55.5 Falsear, intencionadamente, los documentos de la empresa, así como los datos de requerimiento y control.

55.6 La suplantación de personalidad, que produzca daños morales o materiales muy graves a la empresa, a los/las compañeros/as o al público.

55.7 Faltar al trabajo más de 4 días sin causa justificada, dentro de un período de 30 días.

55.8 El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encargadas, el hurto o robo, tanto a los/las compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona que se encuentre, por cualquier motivo, dentro de las dependencias de la misma.

55.9 Hacer desaparecer, inutilizar, deteriorar o causar desperfectos a primeras materias, utillaje, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, bienes y documentación de la empresa, de forma voluntaria y malintencionada.

55.10 La embriaguez habitual, ingerir drogas tóxicas o encontrarse bajo su efecto durante el trabajo.

55.11 La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

55.12 Los malos tratos personales o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la empresa o hacia sus familiares, así como hacia el público, siempre que haya responsabilidad por parte del/de la trabajador/a.

55.13 La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir la percepción de asignaciones para protección familiar o similares.

55.14 Conducción de vehículos de la empresa sin tener permiso de conducir y/o autorización de la empresa.

55.15 La participación activa en huelga ilegal, o en cualquier otra falta de alteración colectiva ilegal, dentro del régimen normal del trabajo.

55.16 Negarse durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos establecidos por la autoridad competente.

55.17 La reincidencia o reiteración en la comisión de 3 o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas durante el plazo de 6 meses.

Artículo 56. Sanciones.

A) Las faltas leves se podrán sancionar con: amonestación verbal, amonestación escrita.

B) Las faltas menos graves se sancionarán con: suspensión de empleo y sueldo hasta 4 días.

C) Las faltas graves podrán sancionarse con: suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.

D) Las faltas muy graves podrán sancionarse con: suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; despido.

E) Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo aludidas en los párrafos anteriores se entenderán referidas a jornada completa, y al personal contratado a tiempo parcial le serán aplicadas proporcionalmente a su jornada de trabajo.

Artículo 57. Trámite de audiencia.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán un trámite de audiencia de 3 días, tanto de los/las representantes del personal como del interesado/da, con carácter previo a la imposición de la sanción oportuna. En el caso de flagrante y excepcional gravedad, la dirección de la empresa podrá adoptar las medidas urgentes que estime necesarias, y cumplimentará, posteriormente, este trámite.

Pacto transitorio 1. Complemento puesto de trabajo.

Al personal con categoría de operario/a de mantenimiento se le reconoce, en el supuesto de no disfrutar de tal beneficio, el derecho al percibo del complemento de puesto

de trabajo, asignado a determinados/as trabajadores/as del propio equipo de mantenimiento, con igual nivel profesional, en idéntica cuantía y tratamiento.

Tal derecho, dividido en dos partes, al cumplimiento de una antigüedad de uno y dos años, respectivamente, se incorporará a quien afecte en cada una de las pagas percibidas durante el año.

El concepto de complemento de puesto de trabajo se identifica como absorbible en cuantía suficiente, hasta su totalidad, en aquellos casos de cambios de categoría, ascensos o reestructuración de la tabla salarial en vigencia.

Pacto transitorio 2. Compromiso de nuevas contrataciones indefinidas.

Compromiso de 200 nuevas contrataciones indefinidas de cobradores/as a tiempo parcial, a efectuar antes de 1 de febrero de 2011 por un número total de 200.000 horas de trabajo y de hasta 1.150 horas por contrato de trabajo, con la finalidad de cubrir preferentemente las vacaciones de la plantilla, los períodos de mayor intensidad de trabajo y otras situaciones o necesidades productivas.

De estas contrataciones, se ofertarán en el ámbito de cada zona, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 6.2 del convenio colectivo, el número de contratos de 1150 horas equivalente al número de trabajadores/as eventuales que a la firma del convenio tengan o hayan tenido un contrato de relevo.

El resto de los contratos, hasta llegar a los 200 comprometidos, se ofertarán según las necesidades organizativas de cada zona, con el mismo tiempo contratado para todos, que vendrá dado por el reparto del número de horas resultante de restar a las 200.000 horas comprometidas, las horas destinadas a los contratos definidos en el párrafo anterior.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan derecho a estos contratos indefinidos quedarán determinados el día de la firma del convenio en una lista creada al efecto, y deberán decidir la correspondiente contratación o novación contractual según corresponda hasta el 31 de diciembre de 2010, preavisando a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Pacto adicional 1. Fondo de ayuda a hijos/jas discapacitados/as (fahd).

Durante la vigencia de este convenio, se establece para este fondo la dotación económica progresiva que se detalla a continuación:

2009: 32.448,00 euros/año.

2010: 32.707,58 euros/año.

2011: 32.707,58 euros/año más IPC estatal año anterior.

2012: la cantidad del 2011 más IPC estatal año anterior.

En el plazo de un mes desde la firma del convenio se deberá constituir una comisión mixta, integrada por tres representantes del personal y tres de la dirección de la empresa, con objeto de estudiar la asignación que del mencionado fondo pueda concederse a cada uno de los casos remitidos a la comisión y que, a juicio de la misma, deban atenderse.

A los efectos de este pacto se entenderá por hijo/a discapacitado/a aquel/lla hijo/a de trabajador/ra de ACESA que tenga reconocido algún grado de discapacidad por el organismo oficial competente.

También podrán solicitar ayuda del fahd los/las trabajadores/ras de ACESA que tengan la tutela judicial de un menor discapacitado.

Pacto adicional 1 bis. Fondo de ayuda a familiares dependientes de trabajadores de ACESA (fafd).

Este fondo se destinará a aquellos/as trabajadores/as de ACESA que tengan a familiares conviviendo con ellos, con la condición de dependientes y en los términos que establezca la futura ley que se apruebe en materia de ayudas y atención a las personas en situación de dependencia. Se asimilará a familiar toda aquella persona que el/la trabajador/ra tenga bajo tutela judicial.

La misma comisión mixta que actualmente ya gestiona el fondo de ayuda a hijos/as discapacitados/as (fahd), gestionará también el fondo de ayuda a familiares dependientes (fafd) y concretamente será la encargada de:

El estudio de la antes citada ley, así como de los supuestos que en la misma se puedan prever, puesto que el fafd actuará de forma complementaria a la misma.

Estudiar la asignación que se pueda conceder del fafd a cada uno de los casos que se remitan a la comisión y que según los criterios fijados, se tengan que atender.

Durante la vigencia de este convenio, la cuantía anual de la dotación económica empresarial al fondo de ayuda a familiares dependientes (fafd) será del 50% de la dotación anual prevista para el fahd; la primera aportación anual tendrá lugar el primer mes de enero a partir de la entrada en vigor de la ley.

2009: 16.224,00 euros/año.

2010: 16.353,79 euros/año.

2011: 16.353,79 euros/año más ipc estatal año anterior.

2012: la cantidad del 2011 más ipc estatal año anterior.

Las ayudas individuales que reciban los trabajadores/as de ACESA por el fafd en ningún caso podrán superar las ayudas individuales previstas por el fahd.

En ningún caso, y por un mismo motivo o causa, se podrá recibir ayuda de los dos fondos de forma simultánea, debiendo por tanto, si fuere el caso, optar por presentar la solicitud a uno sólo de los dos fondos.

Sólo en el caso que la experiencia y realidad de dos o más años de vigencia demuestre que la dotación prevista es demasiado elevada y a propuesta de la comisión mixta la empresa procederá al traspaso del saldo excedente del fafd al fahd.

Pacto adicional 2. Seguro de automóviles.

Con carácter general, y para todo el personal que utilice un vehículo de su propiedad o de sus ascendientes o descendientes de primer grado, o de su cónyuge para desplazarse por necesidades de la empresa, así como el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, la empresa mantendrá una póliza de seguro cubriendo los daños a los citados vehículos que puedan producirse circulando tanto por las autopistas de la concesionaria como por otras vías de comunicación abiertas al tráfico.

Quedan expresamente excluidos los accidentes que pudieran producirse en día no hábil para el afectado, aun circulando por las autopistas de la empresa.

Este seguro será complementario de cualesquiera otros que pudiera tener el propietario del vehículo cubriendo los mismos riesgos.

Pacto adicional 3. Plan de pensiones.

La aportación individualizada del promotor al plan de pensiones igual para todos/as los/as trabajadores/as partícipes y proporcional al tiempo trabajado –excepto para los/las jubilados/as parciales que la percibirán íntegra– será de:

Para 2009: 1573,26 euros de los cuales ya se aportaron 1.551,54 euros en el mes de diciembre 2009.

La diferencia resultante de 21,72 euros se aportará en el mes de diciembre 2010.

Para 2010: 1.585,85 euros.

Para 2011: 1.585,85 euros + IPC estatal de 2010.

Para 2012: la aportación de 2011 + IPC estatal de 2011.

Para años sucesivos, la aportación de la empresa al plan de pensiones, sin perjuicio de los incrementos que en cada convenio se pudieran pactar, será la efectuada en el año anterior.

Pacto adicional 4. Jubilación anticipada.

Al personal que, reuniendo los requisitos exigidos por la ley general de la seguridad social para causar derecho a la pensión de jubilación y la solicite anticipadamente a partir de los 60 años, de común acuerdo con la empresa, se le garantizan los mismos derechos establecidos en el artículo 30 de este convenio.

Pacto adicional 5. Ampliación AP-7: preferencia de retorno por traslado.

Cuando un/a trabajador/a al que se le haya aplicado el art. 20 del presente convenio como consecuencia del convenio de ampliación y transformación a peaje cerrado de la AP-7, solicite el retorno a su zona de origen, tal solicitud tendrá carácter preferente en el régimen de evolución contractual establecido en el art. 6 del vigente convenio colectivo.

En el caso de existir diferentes solicitudes concurrentes, se aplicará a las mismas, para su concesión, el criterio de antigüedad del/de la trabajador/a. Esta solicitud sólo podrá hacerse efectiva una sola vez por trabajador/a y su renuncia expresa o tácita en un plazo máximo de tres meses a contar desde su posible ejercicio, significará el decaimiento del derecho.

Cuando el regreso del/de la trabajador/a trasladado/a a su zona de origen se produzca en un período de tiempo inferior a dos años, corresponderá al/a la trabajador/a la devolución de la parte proporcional de la indemnización recibida con base en el art. 22 mencionado (% de tiempo no transcurrido de los 2 años).

Asimismo ambas partes se comprometen a buscar soluciones específicas a cualquier otro supuesto no contemplado en el apartado anterior.

Pacto adicional 6. Transformación a peaje cerrado de la AP-7 sur.

Los posibles excedentes de trabajadores/as con contrato indefinido o los que lo tengan como consecuencia de la transformación de un contrato temporal a indefinido, de acuerdo con lo previsto en el pacto transitorio 2, generados con motivo de la transformación a peaje cerrado de la ap7 sur, serán distribuidos en el ámbito de los peajes de la gerencia sur.

Pacto adicional 7. Cláusula de garantía de condiciones «ad personam».

A los/las trabajadores/as con contrato indefinido a tiempo parcial con ciclo, se les mantendrán a título personal, las condiciones laborales que venían disfrutando hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo, salvo que voluntariamente soliciten su incorporación al nuevo régimen jurídico general de las contrataciones a tiempo parcial establecidas en el artículo 7.

Los/las trabajadores/as a tiempo parcial indefinidos que a la firma del presente convenio tengan una jornada inferior al 65% de la jornada de trabajo de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable, de acuerdo con la empresa, podrán incrementar su jornada hasta dicho porcentaje, pasando a regirse sus condiciones laborales por el régimen general de los contratos a tiempo parcial.

Se mantiene para los/las cobradores/as a tiempo parcial fijos de 18 días (sin ciclo), salvo que voluntariamente soliciten su incorporación al nuevo régimen jurídico general de las contrataciones a tiempo parcial establecidas en el artículo 7, la garantía de que entre los días de descanso que les corresponda, puedan disfrutar de forma rotativa de dos días de descanso seguidos al mes, según la siguiente secuencia: primer mes –viernes y sábado–, segundo mes –sábado y domingo–, tercer mes –domingo y lunes–. En ningún caso se trabajarán más de 5 días seguidos.

Los/las cobradores/as que a 25 de abril de 2007 tenían contrato indefinido a tiempo parcial y que no hubieran optado por pasar a contrato a tiempo parcial de 18 días/mes, mantendrán igualmente, a título personal, el derecho a pasar a cobrador de ciclo regular cuando se produzca la jubilación parcial de otro/a cobrador/a a ciclo regular de su zona, por orden de mayor tiempo de trabajo acumulado (todos los periodos contratados en la empresa).

Pacto adicional 8. Seguro médico.

La empresa contratará a partir del 1 de enero de 2011 un seguro médico privado para todos los/las empleados/as de la plantilla cuya contratación mínima se prevea de una duración superior a los 12 meses, permitiendo la posibilidad de extender dicho seguro, a cargo del/de la trabajador/a, a familiares hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, en los mismos términos y condiciones económicas.

Los efectos de dicho seguro se mantendrán mientras el/la trabajador/a figure como empleado/a de la empresa.

Pacto adicional 9. Acoso sexual.

La empresa comparte totalmente la resolución de febrero de 1994 del consejo de trabajo de la Generalidad de Cataluña, sobre el derecho a la dignidad de toda persona trabajadora, y se compromete a respetar escrupulosamente sus principios, y a seguir sus recomendaciones. Para el conocimiento general de dichos principios quedan transcritos a continuación.

Principios:

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito.

Como primera concreción de su iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación (artículo 14 de la Constitución española) o el de intimidad (artículo 18.1 de la Constitución española), ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad de la persona.

Este planteamiento es el resultado de entender que el acoso no es tanto una cuestión de sexualidad (a pesar de que se manifiesta precisamente a través suya) como, principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo (con independencia que posteriormente se generalice la protección incluyendo tanto las mujeres como los hombres como eventuales sujetos pasivos). La persecución sexual se concibe como una imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual.

En esencia, la persecución sexual discrimina fundamentalmente a un grupo (las mujeres), sobre la base de su sexo, y constituye un comportamiento que afecta y agrava decididamente su estatuto como trabajadoras, por lo que representa un serio obstáculo para su integración y permanencia en el mercado laboral, ya que las limita de una manera en la cual los hombres no se ven normalmente limitados, y este hecho contradice el principio de igualdad.

Las conductas constitutivas de acoso sexual serán sancionadas como faltas graves o muy graves y en todo caso en su grado máximo cuando el agresor/a o acosador/a haga prevalecer su superior posición laboral o jerárquica.

Se acuerda dar publicidad en las empresas de estos acuerdos para prevenir las situaciones de acoso sexual y facilitar la denuncia de los casos existentes.

Las empresas del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se obligan a incluir en las condiciones de subcontratación con otras empresas el conocimiento y sometimiento a los procedimientos establecidos en la presente cláusula.

Concepto de acoso sexual:

Por acoso sexual se entienden todas aquellas conductas de naturaleza sexual desarrolladas en el ámbito de la organización o dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, que sean ofensivas y no deseadas por la

víctima, con lo cual se determine una situación que afecte al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo y/o se cree un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas a título de ejemplo:

A) Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre el apariencia o condición sexual del trabajador/a.

B) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad del empleo del trabajador/a a la aprobación o denegación de estos favores.

C) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador en razón de su sexo.

D) Toda agresión sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones personales libremente aceptadas y recíprocas en la medida que no son deseadas por la persona objeto de las mismas. Un único episodio indeseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Al efecto, el acoso sexual de intercambio se considerará siempre como una falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave según las circunstancias del caso. También serán circunstancias agravantes: la situación de contratación temporal de la víctima; la reincidencia del/de la acosador/a; las represalias o actos de discriminación contra la persona denunciante

Pacto adicional 10. Embarazo.

Se garantiza que durante el periodo de gestación, y a partir del momento que sea necesario por indicación facultativa, se adaptara el turno de trabajo de la trabajadora al que convenga más a sus necesidades. Esta adecuación de turno y/o horario se llevara igualmente a cabo, hasta que sea objetivamente necesario, una vez la madre trabajadora se reincorpore al trabajo, siempre y cuando las necesidades lo permitan.

Pacto adicional 11. Coordinador/a de turno.

Se establece la figura del coordinador/a de turno en los términos siguientes, recogidos en el acta de conciliación ante la sala de lo social de la audiencia nacional de fecha 1 de diciembre de 2009:

Primero.—Se crea un nuevo puesto de trabajo que pasará a denominarse coordinador/a de turno, desapareciendo la función de cobrador/a a.

Dicho puesto de trabajo será cubierto por las personas que actualmente tienen reconocida la función de cobradores/as de peaje a.

Segundo.—Las funciones de los nuevos coordinadores/as de turno integrarán las que actualmente realizan los cobradores/as a, añadiéndose las siguientes tareas y responsabilidades:

Responsabilidad de la correcta prestación del servicio durante su turno de trabajo y en las estaciones de su zona, desplazándose si fuese necesario.

Formador/a de cobradores/as b.

Comunicación interna a los cobradores/as b.

Participación de forma activa en la configuración de los turnos que realice el jefe/a de zona.

Tercero.—Las condiciones de prestación de las funciones de los coordinadores/as de turno serán las siguientes:

Condiciones económicas: los/las coordinadores/as de turno pasaran a percibir las siguientes retribuciones:

Nivel: d-2.

Plus de experiencia en las mismas condiciones que se recogen en el art 40 del convenio colectivo.

Complemento salarial de puesto de trabajo previsto en el artículo 24 del convenio colectivo (puesta en marcha y cierre de turno). En el supuesto que los/las coordinadores/as de turno dejen de realizar estas funciones consolidarán ad personam el mencionado complemento.

Plus tareas adicionales previsto en el artep, cuya cuantía para el año 2008 se fijó en 8 euros por día trabajado. En el supuesto que con posterioridad a la firma del presente acuerdo quedase sin efecto el artep, los/las coordinadores/as de turno dejarían de percibirlo.

Vacaciones: distribución entre los/las coordinadores/as de turno de la zona, de tal forma que se garantice siempre la presencia diaria de un/a coordinador/a de turno en servicio por turno de trabajo, de acuerdo con los periodos vacacionales establecidos en convenio.

Cambios de ciclo: el ciclo de trabajo se distribuirá de la siguiente forma: periodos de 6 días, de los cuales 4 son de trabajo y 2 de descanso. Dicho ciclo se podrá modificar para cubrir las necesidades de servicio de la propia zona en casos de formación y reuniones del departamento.

Turnos de trabajo: se organizarán de forma rotativa, garantizando que todos los/las coordinadores/as de turno realizarán los tres turnos. El turno de noche tendrá como mínimo una duración de tres meses. Como excepción, los descansos del/de la coordinador/a de turno asignado al turno nocturno deberán ser cubiertos por el resto de coordinadores/as de turno.

Cuarto.–El puesto de trabajo de coordinador/a de turno entrará en vigor en el momento de la firma del presente convenio colectivo.

CALENDARIO LABORAL 2009

. Personal administrativo de pista (anexo 2 del Convenio)

. Personal técnico y administrativo de la oficina de Barcelona (anexo 1 del Convenio)

CALENDARIO LABORAL

ENERO	FEBRERO	MARZO
14 4 0 18 1 2 3 4 2 5 6 7 8 9 10 11 3 12 13 14 15 16 17 18 4 19 20 21 22 23 24 25 5 26 27 28 29 30 31	16 4 0 20 5 6 7 8 6 2 3 4 5 6 7 8 7 9 10 11 12 13 14 15 8 16 17 18 19 20 21 22 9 23 24 25 26 27 28	18 4 0 22 9 10 11 12 13 14 15 10 2 3 4 5 6 7 8 11 9 10 11 12 13 14 15 12 16 17 18 19 20 21 22 13 23 24 25 26 27 28 29 14 30 31
ABRIL	MAYO	JUNIO
14 3 2 19 1 2 3 4 5 15 6 7 8 9 10 11 12 16 13 14 15 16 17 18 19 17 20 21 22 23 24 25 26 18 27 28 29 30	16 4 0 20 1 2 3 18 19 4 5 6 7 8 9 10 20 11 12 13 14 15 16 17 21 18 19 20 21 22 23 24 22 25 26 27 28 29 30 31	12 4 3 1 20 1 2 3 4 5 6 7 23 24 8 9 10 11 12 13 14 25 15 16 17 18 19 20 21 26 22 23 24 25 26 27 28 27 29 30
JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
0 5 18 23 1 2 3 4 5 27 28 6 7 8 9 10 11 12 29 13 14 15 16 17 18 19 30 20 21 22 23 24 25 26 31 27 28 29 30 31	0 4 17 21 1 2 31 32 3 4 5 6 7 8 9 33 10 11 12 13 14 15 16 34 17 18 19 20 21 22 23 35 24 25 26 27 28 29 30 36 31	0 2 17 19 1 2 3 4 5 6 36 37 7 8 9 10 11 12 13 38 14 15 16 17 18 19 20 39 21 22 23 24 25 26 27 40 28 29 30
OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
16 5 0 21 1 2 3 4 40 41 5 6 7 8 9 10 11 42 12 13 14 15 16 17 18 43 19 20 21 22 23 24 25 44 26 27 28 29 30 31	17 4 0 21 1 44 45 2 3 4 5 6 7 8 46 9 10 11 12 13 14 15 47 16 17 18 19 20 21 22 48 23 24 25 26 27 28 29 30	15 3 2 20 1 2 3 4 5 6 49 50 7 8 9 10 11 12 13 51 14 15 16 17 18 19 20 52 21 22 23 24 25 26 27 53 28 29 30 31

FIESTAS OFICIALES

FIESTAS LOCALES

PUENTES

JORNADA PARTIDA 8:08 h.

JORNADA INTENSIVA 6:30 h.

VIERNES MAÑANA 6:00 h.

VIGÍLIAS 6:00 h.

VIGÍLIAS ESPECIALES 5:30 h.

VACACIONES: 30 días naturales o 22 de laborables
PAUSA JORNADA PARTIDA: Mínima de 45 minutos

Unidad de Relaciones laborales
Acesa

CALENDARIO LABORAL 2010

. Personal administrativo de pista (anexo 2 del Convenio)

. Personal técnico y administrativo de la oficina de Barcelona (anexo 1 del Convenio)

CALENDARIO LABORAL

ENERO						
	14	4	1	19		
1				1	2	3
2	4	5	6	7	8	9 10
3	11	12	13	14	15	16 17
4	18	19	20	21	22	23 24
5	25	26	27	28	29	30 31

FEBRERO						
	16	4	0	20		
6	1	2	3	4	5	6 7
7	8	9	10	11	12	13 14
8	15	16	17	18	19	20 21
9	22	23	24	25	26	27 28

MARZO						
	18	4	1	23		
10	1	2	3	4	5	6 7
11	8	9	10	11	12	13 14
12	15	16	17	18	19	20 21
13	22	23	24	25	26	27 28
14	29	30			31	

ABRIL						
	15	4	0	19		
14			1	2	3	4
15	5	6	7	8	9	10 11
16	12	13	14	15	16	17 18
17	19	20	21	22	23	24 25
18	26	27	28	29	30	

MAYO						
	16	4	0	20		
18				1	2	
19	3	4	5	6	7	8 9
20	10	11	12	13	14	15 16
21	17	18	19	20	21	22 23
22	24	25	26	27	28	29 30
23	31					

JUNIO						
	13	3	1	3	20	
23	1	2	3	4	5	6
24	7	8	9	10	11	12 13
25	14	15	16	17	18	19 20
26	21	22	23	24	25	26 27
27	28	29	30			

JULIO						
	0	5	17	22		
27			1	2	3	4
28	5	6	7	8	9	10 11
29	12	13	14	15	16	17 18
30	19	20	21	22	23	24 25
31	26	27	28	29	30	31

AGOSTO						
	0	4	16	22		
31					1	
32	2	3	4	5	6	7 8
33	9	10	11	12	13	14 15
34	16	17	18	19	20	21 22
35	23	24	25	26	27	28 29
36	30	31				

SEPTIEMBRE						
	3	1	17	21		
36			1	2	3	4 5
37	6	7	8	9	10	11 12
38	13	14	15	16	17	18 19
39	20	21	22	23	24	25 26
40	27	28	29	30		

OCTUBRE						
	14	5	0	19		
40				1	2	3
41	4	5	6	7	8	9 10
42	11	12	13	14	15	16 17
43	18	19	20	21	22	23 24
44	25	26	27	28	29	30 31

NOVIEMBRE						
	17	4	0	21		
45	1	2	3	4	5	6 7
46	8	9	10	11	12	13 14
47	15	16	17	18	19	20 21
48	22	23	24	25	26	27 28
49	29	30				

DICIEMBRE						
	15	3	2	20		
49			1	2	3	4 5
50	6	7	8	9	10	11 12
51	13	14	15	16	17	18 19
52	20	21	22	23	24	25 26
53	27	28	29	30	31	

FIESTAS OFICIALES

FIESTAS LOCALES

PUENTES

JORNADA PARTIDA 8:08 h.

JORNADA INTENSIVA 6:30 h.

VIERNES MAÑANA 6:00 h.

VIGÍLIAS 6:00 h.

VIGÍLIAS ESPECIALES 5:30 h.

VACACIONES: 30 días naturales o 22 de laborables
PAUSA JORNADA PARTIDA: Mínima de 45 minutos

Unidad de Relaciones laborales
Acesa

ANEXO 1

Personal de la oficina de Barcelona (Centro 0)

Horario 2009 de la oficina de Barcelona (centro 0)

Personal técnico y administrativo de la oficina de Barcelona

1. Personal técnico y administrativo (horario para 2009)

Distribución de las jornadas partida y continuada:

Del 1 de enero al 23 de junio: partida.

Del 24 de junio al 30 de septiembre: continuada de mañanas.

Del 1 de octubre al 31 de diciembre: partida.

Horario diario:

Partido: 8 h 10 min.

Continuado de mañanas: 6 h 30 min.

Viernes: 6 h.

Días 24 y 31 de diciembre: 5 h 30 min.

Horario de los/las operadores/as del centro de cálculo: 7 h 50 min. (sin jornada intensiva de verano).

El período vacacional se realizará, con carácter general, en el mes de agosto, manteniendo en todo caso la cobertura de los servicios necesarios.

En aplicación del artículo 8 y de la reducción de jornada pactada en el convenio anterior, habrá 5 vísperas de festivo en las cuales se reducirá hasta un máximo de 2 horas la jornada al final de la misma.

2. Personal de servicios generales:

Mantenimiento de edificios:

Efectuará el régimen establecido para el personal de la oficina de Barcelona, con los siguientes horarios:

Turno primero:

Del 1 de enero al 24 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de 7 h a 13.30 h y de 15.30 h a 17.01 h.

Del 25 de junio al 15 de septiembre: de 7 h a 13.30 h.

La jornada de los viernes será de 7 h a 13 h.

Turno segundo:

Del 1 de enero al 24 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de 8 h a 13.30 h y de 15 h a 17.31 h.

Del 25 de junio al 15 de septiembre: de 8 h a 14.30 h.

La jornada de los viernes será de 8 h a 14 h.

Conserjería:

Efectuará el mismo régimen establecido para el personal de la oficina de Barcelona, en calendarios previamente acordados y de acuerdo con las necesidades del servicio.

Vigilancia:

Se registrá, dentro del cómputo anual, por los calendarios previamente acordados.

Servicio de bar:

Realizará las mismas fiestas que el personal de la oficina de barcelona, con los siguientes horarios:

Del 1 de enero al 24 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de 7.15 h a 13 h y de 14.45 h a 17.01 h.

Del 25 de junio al 15 de septiembre: de 7.15 h a 13.45 h.

Parking y automóviles de representación:

Efectuará el régimen establecido para el personal de la oficina de barcelona, con el siguiente horario:

Del 1 de enero al 24 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de 7.45 h a 13.45 h y de 15.15 h a 17.16 h.

Del 25 junio al 15 de septiembre: de 7.45 h a 14.15 h.

Conductores/as:

Se registrán por el régimen establecido para el personal de la oficina de barcelona, con el siguiente horario:

Del 1 de enero al 24 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: de 8.30 h a 13.30 h y de 15.30 h a 17.30 h

Del 25 de junio al 15 de septiembre: de 8.30 h a 14.30 h

La diferencia horaria hasta el cómputo anual consistente en 176 horas y 11 minutos se constituye en un fondo para prestación de servicios fuera de los horarios mencionados.

Nota: la jornada de los viernes será de 8.30 h a 14.30 h.

3. Horarios de la oficina de Madrid.

Realizarán el mismo calendario y horario que el personal técnico y administrativo de la oficina de Barcelona, adaptándose a los festivos autonómicos y locales de la villa de Madrid.

ANEXO 2

Horarios del personal de explotación de pista

1. Personal administrativo de pista:

Se aplicará el mismo horario que el del personal administrativo de las oficinas centrales, excepto para los colectivos cuyo horario se establece en los siguientes apartados.

2. Personal de percepción de peaje:

Cobradores/as y coordinadores/as de turno:

Períodos de 42 días, en los que hay 27 de trabajo y 15 de descanso, distribuidos en 6 ciclos de 2 de descanso y 4 de trabajo, y un ciclo de 3 de descanso y 3 de trabajo, coincidiendo este último siempre en el ciclo en el que hay 3 días de descanso en viernes, sábado y domingo, según el modelo de calendario pactado en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (anexo 6).

Jefes/as de estación:

Períodos de 9 días, de los cuales 6 son de trabajo y 3, de descanso.

Cuadro de distribución de la jornada anual en peaje:

Jefes/as de estación	Días lab./año: Jornada anual: Jornada diaria:	215 1.770 h. 27min. 8 h. 14 min.
Interventores/as Entidad contadora	Días lab./año: Jornada anual: Jornada diaria:	241 1.770 h. 27min. 7 h. 20 min.
Tiempo completo (cobradores/as y coordinadores/as de turno a ciclo regular).	Días lab./año: Jornada anual: Jornada diaria:	215 1.770 h. 27min. 8 h. 14 min.

Tiempo parcial y relevistas en régimen jurídico general:

Tiempo parcial 6 horas/día.	Días lab./año: Jornada anual: Jornada diaria: 75.57% jornada: proporcional a la jornada anual de 1.770 h. 27min.	223 1.338 h. 6 h. El correspondiente a la jornada anual pactada.
Tiempo parcial.	Días lab./año: Jornada anual: Jornada diaria: % jornada: proporcional a la jornada anual de 1.770 h. 27min.	Los pactados en contrato. La pactada en contrato. 8 h. 14 min. * El correspondiente a la jornada anual pactada.
Relevistas.	Días lab./año: Jornada anual: Jornada diaria: % jornada: proporcional a la jornada anual de 1.770 h. 27min.	Los pactados en contrato. La pactada en contrato. 8 h 14 min. El correspondiente a la jornada anual pactada.

200 nuevas contrataciones a tiempo parcial y relevistas de nueva contratación regulados en el artículo 8:

Tiempo parcial.	Días lab./año: Jornada anual: Jornada diaria: % jornada: proporcional a la jornada anual de 1.770 h. 27 min	Los pactados en contrato. La pactada en contrato, distribuida irregularmente. Mínima 4 horas y máxima 8 h. 14 min. El correspondiente a la jornada anual pactada.
Relevistas.	Días lab./año: Jornada anual: Jornada diaria: % jornada: proporcional a la jornada anual de 1.770 h. 27 min.	Los resultantes de la jornada anual y la jornada diaria. La pactada en contrato, distribuida irregularmente. Mínima 4 h. y máxima 8 h. 14 min. El correspondiente a la jornada anual pactada.

(*) Jornada diaria de los tp:

A los/las tp que en la actualidad tienen reconocida una jornada de 8h 10 m, se les computará, a partir del día 1 del mes siguiente de la firma del convenio una jornada diaria de 8 h 14 m, como a los/las cr manteniendo los días de trabajo actuales.

Los 14 minutos por encima de las 8 horas diarias correspondientes a peaje, se utilizarán para preparación y elaboración de documentos, y la correspondiente liquidación dineraria.

3. Personal de mantenimiento de sistemas de explotación y personal adscrito (gam):

Períodos de 6 días, de los cuales 4 son de trabajo y 2, de descanso, en dos turnos de servicio de 8 h 30 min. Cada uno.

Cuadro de distribución de la jornada anual

Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
207	1.770 h 27 min.	8 h 33 min.

Los días de exceso de jornada correspondientes a cada trabajador/a individualmente en función de las horas trabajadas cada año, se disfrutarán de común acuerdo entre el personal y el/la responsable del servicio, debiéndose definir a final de año, para su introducción en el calendario del año siguiente (según acuerdo de 8 de noviembre de 2005).

4. Personal de mantenimiento general:

Operarios/as de mantenimiento y encargados/as: períodos de 9 días, de los cuales 6 son de trabajo y 3, de descanso.

Cuadro de distribución de la jornada anual

Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
212	1.770 h 27 min.	8 h 21 min.

Al finalizar cada año se computarán los días que resulten a favor del/de la trabajador/a por la diferencia entre los días trabajados y los previstos. Los días de diferencia a favor del/de la empleado/a se realizarán de mutuo acuerdo, teniendo en cuenta la cobertura de turnos y de emergencias.

El personal de este servicio, de acuerdo con lo convenido, efectuará la media hora de descanso por horario continuado, transcurridas las 7 h 48 min. Primeras de la jornada.

Electricistas: períodos de 6 días, de los cuales 4 son de trabajo y 2, de descanso, distribuidos en jornadas de mañana y tarde. Horario del 1 de enero al 31 de diciembre, de 8,30 h a 13,30h y de 15,00h a 18,21h.

Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
212	1.770 h 27 min.	8 h 21 min.

Horario de comida: el horario para la comida será de 13.30 h a 15.00 h.

Al finalizar cada año, se computarán los días que resulten a favor del/de la trabajador/a por la diferencia entre los días trabajados y los previstos. Los días de diferencia a favor del/de la empleado/a se realizarán de mutuo acuerdo, teniendo en cuenta la cobertura de turnos y de emergencias.

Mecánicos/as: realizarán los puentes recuperables de las oficinas del área de Granollers. Horario: del 1 de enero al 31 de diciembre, de 8 h a 13.30 y de 15,00h a 17.32 h.

Cuadro de distribución de la jornada anual

Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
220	1.770 h 27 min.	8 h 3 min.

Horario de comida: el horario para la comida será de 13.30 h a 15.00 h.

5. Centro de operaciones.

Períodos de 21 días, de los cuales 14 son de trabajo y 7 de descanso, distribuidos en un ciclo de 7 de trabajo y de 3 de descanso, y un ciclo de 7 de trabajo y 4 de descanso, coincidiendo estos últimos con viernes, sábado, domingo y lunes.

Cuadro de distribución de la jornada anual

Días de trabajo	Horas totales año	Horario diario
212	1.770 h 27 min.	8 h 21 min.

Al finalizar cada año se computarán los días que resulten a favor del/de la trabajador/a por la diferencia entre los días trabajados y la jornada de convenio. Los días de diferencia a favor del/de la empleado/a se realizarán de mutuo acuerdo, teniendo en cuenta la cobertura de turnos y de emergencias.

6. Mandos, personal técnico de pista y responsables de otros servicios no regulados en el anexo 2.

Dadas las características del servicio del que responden y siempre dentro del cómputo anual de 1.770 h y 27 min. Y sin perjuicio de que, siempre que sea factible, se adapten al horario establecido en el centro de trabajo en el que están adscritos o a aquél que acuerden con su jefatura correspondiente, distribuirán su horario de trabajo de acuerdo con las necesidades y emergencias que se desprendan dentro del área de su responsabilidad.

ANEXO 3**Categorías de ordenanza y calificación de puestos de trabajo**

Categorías de ordenanza	Código de calificación Interior	Puestos de trabajo de la empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
Grupo profesional: personal subalterno:		
Limpiador/a.	A	Limpiador/a.
	A	Mozo.
Vigilante	A	Vigilante.
Portero	A	Conserje.
	A	Ordenanza.
	B	Encargado de Bar.
	C	Recepcionista.
Telefonista	B	Telefonista.
Conductor.	C	Conductor.
Especialista	B	Especialista.
Grupo profesional: personal administrativo:		
Auxiliar administrativo.	A	Auxiliar Administrativo.

Categorías de ordenanza	Código de calificación Interior	Puestos de trabajo de la empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
	B	Mecanógrafo/a.
	B	Grabador/a.
Oficial administrativo 2. ^a	B	Oficial Administrativo D.
	C	Oficial Administrativo C.
	C	Taquimecanógrafo/a.
Oficial administrativo 1. ^a	D	Oficial Administrativo B.
	E	Oficial Administrativo A.
	D	Secretario/a.
Jefe de negociado	F	Jefe Administrativo B.
	G	Jefe Administrativo A.
Jefe de sección.	G	Jefe de Caja.
	J	Jefe Administración de Personal.
	J	Jefe de Compras.
	J	Jefe de Control de Peaje.
	H	Jefe de Deuda.
Grupo profesional: personal de explotación:		
Subgrupo profesional 1 (peaje):		
Cobrador de peaje	C	Cobrador de Peaje B.
	C	Cobrador de Correo de Banco.
	C	Cobrador de Correo de Documentos.
Cobrador de peaje de 1. ^a	C	Cobrador de Peaje A.
Coordinador de turno	D	Coordinador de Turno.
Jefe de estación de peaje.	E	Jefe de Estación de Peaje.
Subjefe de servicio de peaje	H	Subjefe de Servicio de Peaje.
Subgrupo profesional 2 (operación/mantenimiento):		
Ayudante	B	Peón Especialista.
Ayudante de oficio	C	Esp. de Mant. y/o Operación.
	C	Operario de Mantenimiento y Oper.
	C	Mecánico de Coches.
	C	Operario de Oficios B.
	D	Operario de Oficios A.
Oficial de oficio.	D	Jefe Equipo de Operación Manten.
Encargado	E	Encargado de Operación Manten.
Coordinador de comunicaciones	E	Coordinador de Comunicaciones.
	G	Subjefe de Z. Mant. y/o Operación.
Jefe de zona de mantenimiento y/o op.	H	Jefe de Zona Conservación.
	H	Jefe de Sección de Especialistas.
	I	Jefe Sector de Mant. y/o Operación.
	H	Jefe de Zona de Mantenimiento.
	H	Jefe de Sector Oper. Y Cons.
	I	Jefe de Sección de Mantenimiento.
	I	Jefe de Sección de Operaciones.
Grupo profesional: personal técnico:		
Subgrupo profesional 1 (técnicos no titulados):		
Personal de delineación:		
	B	Calgador.
	C	Delineante B.
	E	Delineante A.

Categorías de ordenanza	Código de calificación Interior	Puestos de trabajo de la empresa (su ordenación no tiene significado jerárquico)
Personal de informática:	G	Delineante Proyectista.
	E	Operador/a de Ordenador.
	F	Programador/a de Aplic. B.
	G	Programador/a de Aplic. A.
	H	Programador/a de Sistemas.
	I	Analista de Aplicaciones A.
	H	Analista de Aplicaciones B.
	J	Analista de Sistemas A.
	I	Analista de Sistemas B.
	F	Encargado de Operación.
Especialidades varias:	E	Técnico Especialista C.
	F	Técnico Especialista B.
	G	Analista de Gestión B.
	G	Técnico Especialista A.
	D	Auxiliar Técnico.
	F	Subjefe de Maquinaria de Peaje.
Subgrupo profesional 2 (técnicos titulados):		
Ayudante técnico sanitario	F	Ayudante Técnico Sanitario.
Ingenieros técnicos y aud. Tit.	G	Técnico Especialista A.
	F	Técnico Especialista B.
	E	Técnico Especialista C.
Licenciados e ingenieros	I	Jefe de Servicio Médico.
	J	Letrado A.
	G	Letrado B.
	E	Letrado C.
	J	Jefe de Sección Técnica.
Personal superior	K	Jefe de Servicio, Agrupación o Mantenimiento.

Tabla salarial 2009

Tabla 2008 + incremento IPC 2008 (1,4%)

Cat.	Concepto	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
A	Sb+cpt (1)	630,75	788,42	867,22	946,10	1.024,93
	Actividad (1)	50,44	63,06	69,37	75,69	82,00
	Plus convenio (2)	114,44	143,05	157,35	171,66	185,96
	Total anual	16.577,44	20.721,62	22.792,86	24.866,28	26.938,24
B	Sb+cpt (1)	687,45	859,33	946,10	1.032,86	1.119,49
	Actividad (1)	54,96	68,73	75,69	82,59	89,54
	Plus convenio (2)	124,72	155,91	171,66	187,40	203,12
	Total anual	18.067,28	22.585,26	24.866,28	27.145,60	29.422,96
C	Sb+cpt (1)	819,95	1.024,93	1.127,44	1.229,90	1.332,38
	Actividad (1)	65,60	82,00	90,14	98,37	106,59
	Plus convenio (2)	148,77	185,96	204,55	223,15	241,75
	Total anual	21.550,74	26.938,24	29.631,02	32.324,78	35.018,78
D	Sb+cpt (1)	990,23	1.237,80	1.363,94	1.482,13	1.608,40

Cat.	Concepto	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
	Actividad (1)	79,23	99,04	109,10	118,52	128,62
	Plus convenio (2)	179,67	224,59	247,47	268,91	291,82
	Total anual	26.026,38	32.533,34	35.847,90	38.953,42	42.272,12
E	Sb+cpt (1)	1.204,73	1.505,93	1.655,67	1.805,41	1.955,32
	Actividad (1)	96,32	120,39	132,42	144,41	156,36
	Plus convenio (2)	218,58	273,22	300,40	327,57	354,76
F	Total anual	31.662,36	39.578,12	43.514,96	47.450,82	51.389,84
	Sb+cpt (1)	1.400,17	1.750,21	1.923,72	2.097,15	2.278,46
	Actividad (1)	112,00	140,00	153,86	167,77	182,24
G	Plus convenio (2)	254,04	317,56	349,03	380,51	413,40
	Total anual	36.800,16	46.000,16	50.559,98	55.119,10	59.883,60
	Sb+cpt (1)	1.646,27	2.057,83	2.262,77	2.467,72	2.672,68
H	Actividad (1)	131,68	164,58	180,95	197,28	213,77
	Plus convenio (2)	298,70	373,36	410,54	447,72	484,92
	Total anual	43.268,20	54.084,56	59.470,36	64.855,44	70.244,64
I	Sb+cpt (1)	1.948,92	2.436,14	2.680,60	2.925,07	3.169,36
	Actividad (1)	155,88	194,83	214,35	233,95	253,52
	Plus convenio (2)	353,61	442,00	486,35	530,72	575,04
J	Total anual	51.222,42	64.027,28	70.451,50	76.877,92	83.299,20
	Sb+cpt (1)	2.276,97	2.846,19	3.130,02	3.413,80	3.697,61
	Actividad (1)	182,10	227,63	250,33	273,00	295,75
K	Plus convenio (2)	413,12	516,40	567,90	619,38	670,88
	Total anual	59.843,92	74.804,48	82.264,20	89.721,96	97.182,40
	Sb+cpt (1)	2.686,89	3.358,60	3.697,61	4.028,84	4.367,83
	Actividad (1)	214,91	268,64	295,75	322,18	349,35
	Plus convenio (2)	487,50	609,38	670,88	730,97	792,49
	Total anual	70.618,20	88.272,52	97.182,40	105.886,42	114.797,30
	Sb+cpt (1)	3.153,66	3.942,07	4.336,28	4.730,49	5.124,67
	Actividad (1)	252,22	315,29	346,78	378,36	409,82
	Plus convenio (2)	572,19	715,24	786,75	858,29	929,79
	Total anual	82.885,50	103.607,12	113.966,94	124.328,98	134.687,34

(1) En las 24 pagas.

(2) En las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Tabla salarial 2010

Autopistas, Concesionaria Española, S.A.U.

Tabla 2009 + incremento IPC 2009 (0,8%)

Cat.	Concepto	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
A	Sb+cpt (1)	630,75	788,42	867,22	946,10	1.024,93
	Actividad (1)	50,44	63,06	69,37	75,69	82,00
	Plus convenio (2)	180,75	225,94	248,52	271,13	293,71
	Total anual	16.710,06	20.887,40	22.975,20	25.065,22	27.153,74
B	Sb+cpt (1)	687,45	859,33	946,10	1.032,86	1.119,49
	Actividad (1)	54,96	68,73	75,69	82,59	89,54
	Plus convenio (2)	196,99	246,25	271,13	295,98	320,81
C	Total anual	18.211,82	22.765,94	25.065,22	27.362,76	29.658,34
	Sb+cpt (1)	819,95	1.024,93	1.127,44	1.229,90	1.332,38
	Actividad (1)	65,60	82,00	90,14	98,37	106,59

Cat.	Concepto	Nivel 0	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
D	Plus convenio (2)	234,97	293,71	323,07	352,45	381,83
	Total anual	21.723,14	27.153,74	29.868,06	32.583,38	35.298,94
	Sb+cpt (1)	990,23	1.237,80	1.363,94	1.482,13	1.608,40
	Actividad (1)	79,23	99,04	109,10	118,52	128,62
	Plus convenio (2)	283,78	354,72	390,86	424,72	460,91
E	Total anual	26.234,60	32.793,60	36.134,68	39.265,04	42.610,30
	Sb+cpt (1)	1.204,73	1.505,93	1.655,67	1.805,41	1.955,32
	Actividad (1)	96,32	120,39	132,42	144,41	156,36
	Plus convenio (2)	345,23	431,53	474,46	517,37	560,32
	Total anual	31.915,66	39.894,74	43.863,08	47.830,42	51.800,96
F	Sb+cpt (1)	1.400,17	1.750,21	1.923,72	2.097,15	2.278,46
	Actividad (1)	112,00	140,00	153,86	167,77	182,24
	Plus convenio (2)	401,24	501,56	551,27	600,99	652,93
	Total anual	37.094,56	46.368,16	50.964,46	55.560,06	60.362,66
	G	Sb+cpt (1)	1.646,27	2.057,83	2.262,77	2.467,72
Actividad (1)		131,68	164,58	180,95	197,28	213,77
Plus convenio (2)		471,77	589,70	648,42	707,14	765,90
Total anual		43.614,34	54.517,24	59.946,12	65.374,28	70.806,60
H		Sb+cpt (1)	1.948,92	2.436,14	2.680,60	2.925,07
	Actividad (1)	155,88	194,83	214,35	233,95	253,52
	Plus convenio (2)	558,50	698,11	768,16	838,23	908,24
	Total anual	51.632,20	64.539,50	71.015,12	77.492,94	83.965,60
	I	Sb+cpt (1)	2.276,97	2.846,19	3.130,02	3.413,80
Actividad (1)		182,10	227,63	250,33	273,00	295,75
Plus convenio (2)		652,50	815,62	896,96	978,27	1.059,61
Total anual		60.322,68	75.402,92	82.922,32	90.439,74	97.959,86
J		Sb+cpt (1)	2.686,89	3.358,60	3.697,61	4.028,84
	Actividad (1)	214,91	268,64	295,75	322,18	349,35
	Plus convenio (2)	769,97	962,47	1.059,61	1.154,52	1.251,68
	Total anual	71.183,14	88.978,70	97.959,86	106.733,52	115.715,68
	K	Sb+cpt (1)	3.153,66	3.942,07	4.336,28	4.730,49
Actividad (1)		252,22	315,29	346,78	378,36	409,82
Plus convenio (2)		903,73	1.129,67	1.242,62	1.355,61	1.468,54
Total anual		83.548,58	104.435,98	114.878,68	125.323,62	135.764,84

(1) En las 24 pagas.

(2) En las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

ANEXO 4

Tabla de horas extraordinarias

Categoría		Precio hora extraordinaria	
		Euros	
		2009	2010
A-2	Auxiliar administrativo	13,16	13,27
A-03	Conserje	14,27	14,38
A-0302	Vigilante	14,54	14,66
A-6	Limpiador/a	17,40	17,54
A-0601	Mozo	17,40	17,54
B-04	Oficial administrativo d	18,87	19,02

Categoría		Precio hora extraordinaria – Euros	
		2009	2010
B-05	Encargado de bar b-05	21,58	21,75
B-12	Especialista	16,51	16,64
C-0201	Operario de mantenimiento	24,56	24,76
C-0201	Oper. de mant. (emergencia)	38,35	38,66
C-0202	Mecánico de coches	24,49	24,69
C-04	Cobrador de peaje b	20,29	20,45
C-0401	Cobrador de peaje a	22,62	22,80
	Coordinador de turno	–	25,28
C-05	Recepcionista	19,61	19,77
C-06	Operario de oficios b	20,29	20,45
C-08	Conductor	22,10	22,80
C-11	Oficial administrativo c	23,73	23,92
C-13	Delineante b	22,62	22,80
D-01	Operario de oficios	24,49	24,69
D-0102	Jefe de equipo de mantenimiento	24,28	24,47
D-04	Secretario/a	25,50	25,70
D-07	Oficial administrativo b	26,76	26,97
E-01	Encargado de operarios de mant.	27,89	28,11
E-01	Enc. de oper. de mant. (emergencia)	56,26	56,71
E-03	Jefe de estación	29,03	29,26
E-09	Técnico especialista c	33,52	33,79
	Técnico especialista c (emergencia)	–	67,58
F-03	Técnico especialista b	33,52	33,79
G-02	Técnico especialista a	38,82	39,13

ANEXO 5

1. NORMAS DE CARÁCTER GENERAL PARA EL PERSONAL QUE TIENE ASIGNADO UN HORARIO CONTINUADO EN RÉGIMEN DE TURNOS O NO

1. La empresa viene estableciendo la composición de los turnos de trabajo de forma tal que la rotación de los mismos se produzca en el mes de enero de cada año. Es decir, que la duración de éstos y su invariabilidad dura exactamente un año. En el colectivo de cobradores/as de peaje, de acuerdo con lo pactado en el artículo 11, el cambio de rotación se realizará el 1 de febrero de cada año, manteniéndose invariable hasta el 31 de enero del año siguiente.

No obstante, no existe oposición por parte de la empresa para respetar y autorizar aquellos acuerdos que entre el personal se establezcan y que representen una mejor aceptación por parte de los/las afectados/as, teniendo en cuenta que, en todo caso, ello deberá ser puesto en conocimiento del/de la inmediato/a superior, que sólo podrá ser dentro de una misma estación y que en el supuesto de una divergencia entre aquéllos que se hubiesen puesto de acuerdo, durante el año, motivará el que cada uno desarrolle el turno que la empresa le había destinado.

Estas alteraciones o cambios de turno correspondientes a cada persona con respecto al cuadro general de servicio pueden ser admitidas, previa sanción oportuna, tanto al inicio del año como durante el transcurso del mismo, siempre y cuando exista una absoluta aceptación por parte de los/las interesados/as.

2. Independientemente de lo expuesto en el párrafo anterior, la empresa puede verse en la necesidad de alterar los turnos establecidos como consecuencia de bajas por vacaciones, enfermedad o accidente, necesidades de servicio o circunstancias especiales

que así lo aconsejen. Queda, en estos casos, el personal obligado a aceptar la variación que se experimente, si bien la empresa, con la finalidad de evitar perjuicios de excesiva duración, limitará tales situaciones sobre una misma persona efectuando rotaciones entre todo el personal de la estación, con objeto de que la posible inconveniencia quede distribuida equitativamente.

3. La condición de servicio público que nos afecta obliga, como es sabido, a la prestación de un servicio ininterrumpido durante todos los días del año y todas las horas del día. Ello da a entender, y así queda obligado el personal encuadrado en la dirección de explotación, la imposibilidad de abandonar el puesto de trabajo que tenga asignado, en ningún momento, salvo autorización del correspondiente jefe, o, en su defecto, quien le sustituya (suplente o responsable).

Así deberá quedar entendido por todos los/las empleados/as afectados/as por este régimen horario.

En los centros de trabajo donde sólo exista un/a trabajador/a y sea difícil cumplir tal normativa existen instrucciones adecuadas y especiales para tales casos.

La presente norma reviste especial importancia en el momento del relevo, una vez finalizado el horario legal. Si en este momento no está presente el componente del turno siguiente, el/la empleado/a no podrá abandonar su puesto de trabajo, si bien procederá a comunicarlo a su jefe/a o a quien jerárquicamente corresponda. La empresa se compromete, en un plazo máximo de dos horas a partir del momento de recibir la comunicación, a arbitrar los medios pertinentes para que el/la empleado/a pueda abandonar su puesto de trabajo.

En el improbable supuesto de que transcurrido este plazo no hubiese recibido instrucciones o el pertinente relevo, el/la empleado/a seguirá en su puesto de trabajo, denunciando el hecho a su superior.

4. Aun cuando ello sea de carácter general y sobradamente conocido, se recuerda la obligación que el/la empleado/a tiene de comunicar, antes de que transcurran las dos horas siguientes al inicio de su horario de trabajo, su imposibilidad de asistir al mismo por causa de necesidad física o emergencia familiar, así como la obligatoriedad de poner en conocimiento de su servicio su reincorporación al trabajo el día antes de que ésta se produzca.

Es conveniente recordar que las normas señaladas en los números 3 y 4 pueden contemplarse en la derogada ordenanza laboral de la industria del transporte, en la que, hasta el momento, está encuadrada la empresa y su personal.

2. NORMAS ESPECÍFICAS PARA EL PERSONAL DE PEAJE

Además de las normas de carácter general contenidas en el apartado 1, el personal encuadrado en peaje acepta, a la firma del presente convenio, las siguientes condiciones:

1. En aquellos casos en que dentro de la jornada laboral y por necesidades de servicio que determinará, en todo caso, el jefe/a respectivo, fuese necesario reforzar otros centros de trabajo con prestación de servicio igual al que debería realizar en el centro que tuviese asignado normalmente, deberá desplazarse a un/a empleado/a de cualquier otro centro, lo que se realizará con personal voluntario en el supuesto de que exista disponibilidad para el caso. De no existir voluntariedad, el encargado/a del servicio determinará la persona a desplazar teniendo en cuenta las anteriores ocasiones en que haya debido tomar tal decisión, para evitar que coincida en la misma persona.

El desplazamiento podrá efectuarlo bien con el vehículo de la empresa, bien con vehículo de su propiedad, en cuyo supuesto percibirá las contraprestaciones correspondientes.

Tales desplazamientos, dentro de la jornada de trabajo, podrán efectuarse indistintamente por la autopista o por la red normal de carreteras.

2. El personal que presta servicio en régimen horario de turno continuado y que, como consecuencia, se le concede media hora de interrupción en su jornada, deberá tener en cuenta que tal descanso se concederá dentro de las cuatro horas centrales del horario,

sin poder determinar con exactitud en qué momento. Si por circunstancias imprevistas, y que pueden repetirse, no fuera posible efectuar el descanso dentro de los límites fijados, el/la empleado/a podrá optar por efectuar su interrupción de jornada posteriormente o percibir la media hora, independientemente, del importe de su salario diario.

3. NORMAS ESPECÍFICAS PARA EL PERSONAL DE COMUNICACIONES

Además de las normas contenidas en el apartado 1 del presente anexo, el personal de comunicaciones pacta lo siguiente:

1. Habida cuenta de las características del servicio de comunicaciones y teniendo en cuenta que la empresa arbitrará los sistemas pertinentes para que el mismo pueda estar atendido en todo momento de acuerdo con las necesidades del mismo, los/las coordinadores/as de comunicaciones aceptan la circunstancia de tener que atender individualmente todo el servicio. En este supuesto, de posible repetición, el/la empleado/a se compromete a atender el servicio con la eficacia y diligencia precisas, procurando mantener el orden de preferencia que su criterio y su sentido de responsabilidad le aconsejen. Si circunstancias características motivaran una imposibilidad de atención con riesgo de perjuicios a los usuarios, deberá ponerlo en conocimiento del jefe/a respectivo para que arbitre los medios precisos para la atención debida.

2. Dentro de la labor realizada por el/la coordinador/a de comunicaciones, además de la atención diligente de todos los mecanismos de radio y telefonía de que se dispone, existe una labor administrativa (diligenciación de documentos) motivada por la actividad que desarrolla. Tal labor forma parte de sus obligaciones diarias y no puede ser omitida bajo ningún aspecto.

ANEXO 6

CICLO:	1
VACACIONES:	
DÍAS TRABAJADOS:	
DÍAS COMPENSADOS:	

Días trabajados
212
Vac: 20+10+8= 38

Días trabajados
213
Vac: 20+10+8= 38

Días trabajados
214
Vac: 20+10+8= 38

Días trabajados
212
Vac: 20+10+8= 38

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DÍAS	
Febrero	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D					
	D	D	D	D	D	D	D	D	D	.	.	.	D	D	.	.					
Marzo	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X		
	.	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D
Abril	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S		
	.	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	
Mayo	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	
Junio	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X			
	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D		
Julio	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S		
	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	
Agosto	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M		
	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D		
Septiembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J			
	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	.		
Octubre	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D		
Noviembre	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X		
	.	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	.	.	.		
Diciembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V		
	.	.	D	D	.	.	.	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D		
Enero	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
	.	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	.	.	.		

CICLO:	2
VACACIONES:	
DÍAS TRABAJADOS:	
DÍAS COMPENSADOS:	

	Días trabajados	215
	Vac: 19+8+3	
	Días trabajados	215
	Vac: 19+8+3	
	Días trabajados	213
	Vac: 19+8+3	
	Días trabajados	212
	Vac: 19+8+3	

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DÍAS	
Febrero	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D					
	.	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	.	.	D	D	D	D	D	D						
Marzo	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X		
	D	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	.	
Abril	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S		
	.	.	.	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	.	
Mayo	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
	.	.	.	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	.	
Junio	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X			
	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	.	.	.	
Julio	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S		
	.	.	D	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	.	.	.	
Agosto	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M		
	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	
Septiembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J			
	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D		
Octubre	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
	D	D	D	.	.	.	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	.	
Noviembre	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X		
	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	
Diciembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V		
	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	

CICLO:	3
VACACIONES:	
DÍAS TRABAJADOS:	
DÍAS COMPENSADOS:	

	Días trabajados	212
	Vac:	19+8+3
	Días trabajados	213
	Vac:	19+8+3
	Días trabajados	213
	Vac:	19+8+3
	Días trabajados	216
	Vac:	19+8+3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DÍAS	
Febrero	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D					
	D	D	.	.	.	D	D	Dc	.	.	.	D	D	D	D
Marzo	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X		
	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D
Abril	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V			
	D	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D
Mayo	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D
Junio	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J		
	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D
Julio	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S		
	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D
Agosto	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M		
	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D
Septiembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V		
	.	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D
Octubre	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D		
	.	.	D	D	.	.	.	D	D	Dc	.	.	.	D	D	D	D	D	D
Noviembre	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X		
	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D
Diciembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V		
	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D
Enero	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D

CICLO:	4
VACACIONES:	
DÍAS TRABAJADOS:	
DÍAS COMPENSADOS:	

	Días trabajados	214
$20+8=36$	Vac:	
	Días trabajados	213
$22+8=38$	Vac:	
	Días trabajados	216
$20+11+8=39$	Vac:	
	Días trabajados	214
$22+9=39$	Vac:	

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DÍAS		
Febrero	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D						
Marzo	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X			
Abril	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V				
Mayo	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L			
Junio	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X				
Julio	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S			
Agosto	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M			
Septiembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J				
Octubre	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
Noviembre	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M				
Diciembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V			
Enero	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L			

CICLO:	5
VACACIONES:	
DÍAS TRABAJADOS:	
DÍAS COMPENSADOS:	

	Días trabajados	212
	Vac: 19+8+3	
	Días trabajados	210
	Vac: 19+8+3	
	Días trabajados	212
	Vac: 19+8+3	
	Días trabajados	211
	Vac: 19+8+3	

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DÍAS	
Febrero	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D					
	.	D	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D					
Marzo	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X		
	.	.	.	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D		
Abril	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V			
	.	.	D	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D			
Mayo	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
	.	.	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	.	.	.	D	D		
Junio	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X			
	.	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D			
Julio	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V			
	.	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D			
Agosto	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L			
	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D			
Septiembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X				
	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D			
Octubre	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V				
	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D			
Noviembre	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L				
	D	.	.	.	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D			
Diciembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X				
	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D			
Enero	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S				
	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D			

CICLO:	6
VACACIONES:	
DÍAS TRABAJADOS:	
DÍAS COMPENSADOS:	

Días trabajados	214
Vac: 19+8+3	
Días trabajados	213
Vac: 19+8+3	
Días trabajados	212
Vac: 19+8+3	
Días trabajados	215
Vac: 19+8+3	

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	DÍAS	
Febrero	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D					
	.	.	.	D	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D					
Marzo	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X		
	D	D	D	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D		
Abril	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V			
	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D			
Mayo	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	.		
Junio	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X			
	.	.	.	D	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	.			
Julio	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V			
	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	.			
Agosto	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L			
	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	.	.			
Septiembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X				
	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	.	.			
Octubre	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V				
	.	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	.	.			
Noviembre	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L				
	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	.	.	.	D	D				
Diciembre	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X				
	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D				
Enero	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S				
	D	D	.	.	.	D	D	D	D	D	D	D	D				