

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**15828** *Resolución de 1 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Autopistas Aumar, SA -Concesionaria del Estado-.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Autopistas Aumar, S.A. –Concesionaria del Estado– (Código de Convenio n.º 9008502), para el período 2010-2013, que fue suscrito, con fecha 2 de agosto de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 1 de octubre de 2010.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

#### **AUTOPISTAS AUMAR, SOCIEDAD ANÓNIMA CONCESIONARIA DEL ESTADO (AUMAR)**

*Convenio Colectivo para los años 2010-2011-2012-2013*

#### CAPÍTULO I

#### **Normas generales**

Artículo 1.º *Objeto del Convenio.*

El presente Convenio colectivo de Trabajo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre Autopistas Aumar, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (en adelante AUMAR), y sus trabajadores/as, en los Centros definidos en el artículo segundo de este Convenio.

Artículo 2.º *Ámbito Territorial.*

Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo, serán de aplicación en los Centros de Trabajo de la Empresa Aumar, comprendidos en las Oficinas y en las áreas que a continuación se mencionan:

- Centro de Oficinas de Valencia: P.º de la Alameda, 36.
- Centro de Oficinas de Sevilla: Carretera de la Esclusa s/n (ZAL).
- Área de Ametlla: Del P.K. 258,500 al P.K. 319,176.
- Área de Vinaroz: Del P.K. 319,176 al P.K. 407,027.
- Área de Castellón: Del P.K. 407,027 al P.K. 480,656.
- Área de Algemesi: Del P.K. 529,900 al P.K. 608,638.
- Área de Villajoyosa: Del P.K. 608,638 al P.K. 679,635.
- Área de las Cabezas: Del P.K. 12 al P.K. 104,300. (A-4).

Todo ello sin perjuicio de mantener las condiciones hasta ahora utilizadas de incorporación y terminación en el lugar de trabajo.

#### Artículo 3.º *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as sujetos a contratación indefinida y de fin de la Concesión de la Empresa, pertenecientes a los Centros definidos en el artículo 2.º. A aquellos trabajadores cuyo régimen de contratación sea bajo la modalidad de tiempo parcial, fijos discontinuos o demás contratos especiales vigentes en cada momento según Ley, se les mantendrán las cláusulas específicas de sus contratos solo en lo que a jornada, horarios y vacaciones se refiere.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación, los cargos directivos, jefes de unidad y personal técnico.

En cuanto a posibles inclusiones en el ámbito del Convenio del personal excluido del mismo, se comunicará con anterioridad al Comité Intercentros.

#### Artículo 4.º *Ámbito Temporal y Denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día en que ambas partes lo firmen, si bien sus efectos retributivos se retrotraerán a primero de enero de 2010.

La duración del Convenio será de cuatro años, es decir desde el 01-01-2010 al 31-12-2013.

Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para su revisión en un plazo de 15 días, a partir de la denuncia del Convenio por cualquiera de ellas, con tres meses de antelación a la fecha de extinción.

#### Artículo 5.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que el presente Convenio no fuese homologado por la Autoridad Laboral competente o fuese limitada su eficacia por cualquier otra razón, quedaría el mismo sin efecto práctico en su totalidad, debiendo en tal caso reconsiderarse en su conjunto.

#### Artículo 6.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la Empresa, imperativo legal, Convenio Provincial, o pacto de cualquier clase.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

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

#### Artículo 7.º *Comisión Paritaria.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores se crea una Comisión Mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de lo convenido, constituida por un miembro de cada Centro de Trabajo y la representación de la Empresa (en ambos casos personas que pertenecen a la Comisión deliberadora). La Comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cada una de las partes.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito antes de la finalización del citado plazo, las propuestas de los asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada, serán discutidas las propuestas formuladas.

En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las distintas posturas, pudiendo las partes seguir el trámite legal que estimen pertinente para sus intereses.

El número de personas asistentes a las reuniones, dependerá de si los asuntos a tratar son de importancia y carácter general, en cuyo caso podrán acudir la totalidad de los miembros de la Comisión, o de si los asuntos son locales o de menor importancia, en cuyo caso el número de asistentes no excederá de tres por cada una de las partes; en este caso, y respecto a los integrantes de la representación trabajadora, uno de ellos, pertenecerá al Centro de Trabajo afectado, y los otros dos serán designados por éste de entre los miembros de la Comisión Mixta.

## CAPÍTULO II

### Condiciones de trabajo

#### Artículo 8.º *Jornada laboral.*

El número de horas efectivas de trabajo en cómputo global y anual, en jornada ordinaria será:

Durante el año 2010: 1.742 horas de trabajo efectivo.

Durante el año 2011: 1.742 horas de trabajo efectivo.

Durante el año 2012: 1.742 horas de trabajo efectivo.

Durante el año 2013: 1.742 horas de trabajo efectivo.

En función de estas jornadas, se han establecido los siguientes regímenes y horarios de trabajo:

#### A. Personal de Jornada Partida (Áreas de Mantenimiento).

La jornada de trabajo del personal a jornada partida en las Áreas de Mantenimiento será de 40 horas efectivas de trabajo a la semana, realizada de lunes a viernes de acuerdo con el siguiente horario.

Mañanas: De 8 a 13 horas.

Tardes: De 14,30 a 17,30 horas.

La realización de este horario tiene como objeto mantener la actual organización del trabajo para el personal fijo de plantilla a jornada completa, sin perjuicio de compensar a los trabajadores/as el exceso de tiempo trabajado al cabo del año en relación con la jornada anual pactada en cómputo global.

#### B. Personal de las Oficinas de Valencia y Sevilla.

El personal perteneciente a las Oficinas de Valencia y Sevilla, distribuirá la jornada laboral de acuerdo con el siguiente horario:

Invierno: (Del 1 de octubre al 31 de mayo).

Mañanas (lunes a viernes): De 8 a 15 horas.

Tardes (martes y jueves): De 16 a 18,30 horas.

Verano: (Del 1 de junio al 30 de septiembre).

Mañanas (lunes a viernes): De 8 a 15 horas.

Al personal de estas Oficinas se le facilitará un vale de comida, para que puedan efectuar la misma, los martes y jueves en la jornada de invierno, en los establecimientos próximos al centro de trabajo, actualizándose en el límite del gravamen correspondiente establecido en el reglamento sobre la renta (Acta 30 junio 2006).

El régimen de utilización de este vale de comida se establecerá en normas internas.

## C. Personal a Jornada Continuada (Turnos).

El actual personal de plantilla a Jornada Completa sujeto a turnos, por tratarse de un servicio público prestado de forma ininterrumpida durante las 24 horas del día, todos los días del año, distribuirá la misma de acuerdo a los siguientes ciclos de trabajo y turnos:

C1. Ciclos de 8 días, a razón de 6 días de trabajo consecutivos y 2 días de descanso, cubriéndose de forma rotativa y distribuida en 3 turnos, de manera que el trabajador después de disfrutar de los 2 días de descanso pase al turno que proceda, con el siguiente horario:

Turno A: De 06 a 14 horas.  
Turno B: De 14 a 22 horas.  
Turno C: De 22 a 06 horas.

C2. Ciclos de 9 días, a razón de 6 días de trabajo consecutivos y tres días de descanso, cubriéndose de forma rotativa y distribuida en tres turnos, de manera que el trabajador después de disfrutar de los 3 días de descanso pase al turno que proceda, con el siguiente horario:

Turno A: De 06 a 14 horas.  
Turno B: De 14 a 22 horas.  
Turno C: De 22 a 06 horas.

C3. Ciclos de 6 días, a razón de 4 días de trabajo consecutivos y 2 de descanso, cubriéndose de forma rotativa y distribuida en tres turnos, de manera que el trabajador después de disfrutar de los dos días de descanso pase al turno que proceda con el siguiente horario:

Turno A: De 06 a 14 horas.  
Turno B: De 14 a 22 horas.  
Turno C: De 22 a 06 horas.

Los períodos de descanso indicados en cada uno de los ciclos descritos son compensatorios de los domingos, parte correspondiente a los sábados y fiestas no recuperables en el año.

Los cuadrantes de los turnos de trabajo mencionados se confeccionarán con tres meses de antelación exponiéndose en los tablones de anuncio y su posible alteración se producirá siempre que las múltiples exigencias imprevisibles del servicio así lo requieran. Ello sin perjuicio de que los Jefes de Peaje, con carácter orientativo e informativo puedan adelantar los cuadrantes correspondientes a todo el año natural.

El Comité recogerá cualquier reclamación producida por estos motivos, y trasladará a la Jefatura de Centro si lo considera pertinente, quién justificará al Comité el cambio.

Debido a circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad, se establece la posibilidad de realizar turnos extraordinarios estructurales.

La realización de estos turnos será exclusivamente de aceptación voluntaria, por lo que la misma será acordada individualmente y para cada caso entre trabajador y Empresa.

Los turnos estructurales, se destinarán únicamente a la cobertura de:

Licencias con sueldo.  
Permisos justificados.  
Asistencia a reuniones de los representantes de los trabajadores.  
Ausencias debidas a incapacidad temporal.

Mensualmente se informará al comité de cada centro de trabajo sobre los turnos estructurales realizados así como las causas que los han motivado, pudiendo comprobar en todo caso la documentación pertinente en que ello quede acreditado.

A partir de la firma del presente Convenio se establece como valor económico de dicho turno estructural la cantidad de 155,79 euros, la cual se verá incrementada en los sucesivos años de vigencia del Convenio en el mismo incremento que el que experimenten las tablas salariales.

Asimismo los trabajadores/as de común acuerdo podrán intercambiar su turno de trabajo, previa comunicación a sus superiores, dejando constancia escrita de ello, siempre que el sustituto del turno que se cambia se responsabilice de la posible ausencia al trabajo.

En todo caso y en aras de mantener las situaciones dadas en los actuales centros de trabajo, se garantiza el mantenimiento en cada uno de ellos de los horarios que actualmente se vienen desarrollando.

La modificación y/o acomodación a cualquiera de los recogidos anteriormente en este texto, requerirá el acuerdo con la representación legal de los trabajadores del centro de que se trate.

#### Artículo 9.º *Descanso compensatorio.*

La forma de distribución de la jornada anual pactada en cómputo global exige la realización de descansos compensatorios a determinados colectivos a fin de regularizar el número de horas trabajadas y ajustarlo al cómputo anual.

Estos descansos se llevarán a cabo de la siguiente forma:

##### A) Personal de jornada partida (Áreas de Mantenimiento):

El personal sujeto a esta jornada tendrá derecho a diez jornadas en cada uno de los 4 años de vigencia del Convenio.

Para el disfrute de las mismas se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, por lo que no podrán acumularse a las vacaciones, ni tomarse en Semana Santa o verano, como tampoco coincidir en el disfrute de las mismas, dos trabajadores/as al mismo tiempo pertenecientes al mismo puesto de trabajo y categoría profesional.

El empleado/a deberá comunicar, con al menos 10 días de antelación a su Jefe, la fecha en que desea tomar dicho descanso compensatorio, a los efectos de la debida organización del trabajo.

Excepcionalmente y por causas imprevistas, el período de comunicación podrá reducirse a un mínimo de 48 horas.

##### B) Personal de jornada continuada.

Este personal tendrá 43 días de descanso compensatorio durante cada uno de los 4 años de la vigencia del Convenio. Dichos descansos compensatorios se tomará en la forma en que viene siendo habitual en cada centro de trabajo.

Salvo los colectivos que hayan elegido el sistema de Turnos 4-2, que tendrán el descanso compensatorio proporcional y correspondiente a dicho sistema.

##### C) Personal de oficinas de Valencia y Sevilla.

Se mantienen los dos días de Permiso retribuido establecidos en el anterior convenio al no modificarse los horarios de trabajo.

Al objeto de fijar la fecha de disfrute de estos días, cada empleado/a deberá ponerse de acuerdo con su Jefe para lo que habrá de notificarle su solicitud al menos con una semana de antelación.

En el disfrute de dichos días no podrán coincidir dos personas del mismo departamento o servicio.

##### D) Fórmula de aplicación del descanso compensatorio.

Como ha quedado establecido el artículo 8 del Convenio señala 1.742 horas efectivas de trabajo en cómputo global y anual como jornada ordinaria de trabajo, en función de la cual se establecen en dicho artículo distintos regímenes y horarios de trabajo. Al objeto de

regularizar el número de horas trabajadas y ajustarlo al cómputo anual pactado, se fijan, según la distribución de dicha jornada, los llamados descansos compensatorios a que hace referencia el presente artículo 9, y cuyo fin primordial es garantizar que el trabajador no realizará una jornada superior a las 1.742 horas efectivas de trabajo pactadas.

A efectos de la debida organización del trabajo y facilitar al empleado/a la elección de dichos periodos de descanso, ambas partes acordaron en su día la distribución de dichos periodos a lo largo del año de forma que rotativamente puedan ser compaginados con los periodos vacacionales y facilitar así al mayor número de empleados posible el disfrute de periodos de no trabajo en época estival. Como consecuencia de ello dichos periodos, según la elección efectuada por los interesados, aparecen incluidos en los cuadrantes anuales de trabajo a título orientativo. Ello, no obstante, no debe alterar el sentido de dichos descansos compensatorios ni su finalidad antes descrita. A tal efecto se establece que para el caso de que se sufra por el empleado/a un proceso de I.T., los días de descanso compensatorio se verán reducidos en la cuantía resultante de aplicar la fórmula siguiente:

Días de reducción = número de días de descanso compensatorios × días ausencia IT / 218

Si como consecuencia de la aplicación de la anterior fórmula apareciese como resultado alguna fracción, la igual o inferior a 0,5 no se computaría y la superior a 0,5 se computaría por una jornada completa, regularizándose en este último caso «y de resultar necesario», la jornada realizada al final del año.

#### Artículo 10. *Descanso en Jornada Continuada.*

La actividad de «Autopistas Aumar» exige a parte de su personal de operaciones un horario en régimen continuado.

Ello hace disponer de un descanso en la forma que se establece en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción aprobada por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Las partes negociadoras acuerdan mantener la duración de dicho descanso en 25 minutos intercalados en la jornada laboral, computable a todos los efectos dentro de la jornada de 8 horas, y el mismo se llevará a efecto de acuerdo con las siguientes modalidades:

Cobradores de Peaje de Acceso, Coordinadores de Comunicaciones y Mecánicos de Ayuda al Usuario.

Las partes entienden y acuerdan que el personal perteneciente a estos colectivos puede efectuar el descanso en el propio lugar de trabajo, sin interrupción del servicio, sin necesidad de relevo alguno, bien entendido que ello no significa reducción de la jornada efectiva de trabajo.

Como compensación a esta modalidad de trabajo, se establece la cantidad de 5,92 euros por día efectivamente trabajado.

Para los siguientes años de duración del Convenio, dicha cantidad sufrirá el incremento del IPC del año anterior.

No obstante lo expresado anteriormente, en los Peajes de Acceso y, a efectos del descanso, se podrá dar las siguientes situaciones:

1. Los Peajistas que presten servicio en jornada igual o superior a 6 horas de forma continuada, tomarán el descanso tal y como se hace en los troncos durante los turnos en los que coincidan con otro peajista durante al menos 6 horas del turno, ó 4 horas si éstas coinciden con las centrales de dicho turno.

2. Para el caso de coincidir menos de 6 horas o fuera de las centrales del turno, tomarán un suficiente pero mínimo descanso al inicio o al final del refuerzo que reciban, procurando al máximo que dicho descanso se aproxime a las horas centrales.

3. Para el resto de peajes de acceso y siempre que el personal realice una jornada igual o superior a 6 horas continuadas, la Jefatura de Peaje designará el personal que

realizará de forma habitual una visita en cada uno de los turnos de trabajo, al objeto de prestar un mejor apoyo, una asistencia al personal que preste sus servicios en dichos peajes y garantizar un tiempo mínimo de descanso.

En los Peajes de Tronco, Salou, Puzol, Silla, San Juan, y Las Cabezas (tronco y acceso, en este último caso solo turnos A y B).

Los Cobradores de Peaje efectuarán los 25 minutos de descanso, computable como jornada de trabajo, bien mediante relevo, bien cerrando vía.

Cuando se adopte la solución de relevo para efectuar el descanso, ésta se llevará a cabo siempre que no haya cabinas de cobro disponibles.

El descanso de 25 minutos establecido en el presente artículo, se tomará de forma habitual y salvo excepcionales necesidades del servicio que lo impidan, entre la tercera y la quinta hora de cada turno.

## Artículo 11. *Vacaciones.*

Todo el personal fijo de plantilla con independencia de la modalidad de contrato, tendrá derecho a disfrutar de 31 días de vacaciones a lo largo del año, siguiendo los turnos rotativos.

El personal de jornada partida podrá optar por tomar las vacaciones en 22 días laborables, en cuyo caso de dichos 22 días habrá un período mínimo de 10 días en la forma habitual, y el resto de acuerdo con su Jefe atendiendo a las necesidades del servicio.

A los efectos de establecer los turnos rotativos anteriormente señalados, se consideran dos grupos por Centro de trabajo.

- 1) Todo el personal de peaje.
- 2) Resto del personal.

Cada uno de estos grupos tendrá unos subgrupos, que son los que actualmente vienen funcionando.

Dentro de cada grupo, la elección de fecha de los mismos, se hará a partir de un orden de prelación establecido por la fecha de alta en la Empresa de manera que sucesivamente todos los trabajadores tengan la misma oportunidad en cuanto a elección de dichas fechas.

Asimismo, todo el personal fijo, e incluso los relevistas, tendrán derecho a elegir un periodo de 15 días naturales de vacaciones del 1 de junio al 30 de septiembre.

El calendario de vacaciones de cada centro de trabajo, deberá ser fijado por la Empresa con la antelación suficiente una vez acordado con el Comité de Centro.

Al iniciarse las vacaciones se podrá solicitar el anticipo de una mensualidad.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Se mantendrán en vigor los sistemas de disfrute de vacaciones establecidas en los distintos Centros que así lo deseen.

## Artículo 12. *Calendario Laboral.*

La Empresa, publicará anualmente el calendario laboral de cada Centro de Trabajo, en el que se incluirán los Días Festivos de carácter Nacional o Local.

En la confección de dicho calendario, la Empresa oír al Comité de cada Centro de Trabajo, a los efectos de posibles reajustes o cambios de las Fiestas Locales que en dicho calendario se establezcan en relación con el Calendario Laboral Oficial.

Este calendario deberá darse a conocer al mismo tiempo que el que fije la jornada laboral dentro de los 15 días siguientes a la publicación del Calendario Oficial por el Ministerio de Trabajo.

### Artículo 13. *Licencias y Permisos.*

El personal que lleve un mínimo de 2 años de servicio en la Empresa, podrá solicitar licencias sin retribución por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 60 días, y le será concedido, siempre que lo permitan las necesidades del servicio dentro del mes siguiente.

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

A) Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad (Cónyuge, hijos, padres de ambos): 3 días.

B) Fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad y afinidad (Nietos, abuelos, hermanos, de ambos): 2 días.

C) Fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad y afinidad (Sobrinos, tíos, bisabuelos, biznietos, de ambos): 1 día.

D) Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, hijos, hermanos y padres de ambos: 2 días.

E) Nacimiento, o adopción de 1 hijo y aborto del cónyuge: 2 días.

F) Matrimonio del trabajador/a: 15 días, pudiéndose comenzar su disfrute hasta 3 días antes del hecho causal. Asimismo cuando el matrimonio se celebre dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas, dando lugar al disfrute de los días de vacaciones restantes, en otro período distinto que tendrá que acordar con su Jefe inmediato.

G) Matrimonio de padres, hijos y hermanos de ambos: 1 día.

H) Traslado de domicilio habitual: 1 día.

I) Lactancia de hijos: Por el período que contemple la Legislación vigente (hasta los 9 meses de edad del bebé) 1 hora de ausencia continuada o dos medias horas durante la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser acumulado a voluntad de la trabajador/a disfrutando de 18 días continuados de licencia retribuida a continuación del período de maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

J) Maternidad: Según Ley para el año 2010.

Para el Año 2011 el período establecido por la Ley para este permiso se ampliará en dos semanas y para el 2012 en otras dos. En dichos períodos de ampliación del permiso la Empresa abonará exclusivamente los conceptos salariales de carácter fijo.

K) La asistencia a cursos prenatales, el tiempo indispensable.

L) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público e inexcusable, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo y la asistencia a juicios como parte.

M) Por el tiempo necesario para la asistencia a la consulta del médico especialista, previa o inmediatamente posterior presentación del justificante de asistencia a dicho médico especialista.

En todos los casos, salvo en lo establecido en el apartado F), la licencia deberá coincidir con el hecho causal necesariamente, si bien en los casos de hospitalización el trabajador podrá tomar el permiso establecido a lo largo del periodo que dure la hospitalización.

En los supuestos A), B), C), D), y E), cuando el trabajador/a solicite su relevo durante la jornada de trabajo, la Empresa dispondrá los mecanismos necesarios para su sustitución, considerándose dicho día como trabajado a todos los efectos si se ha cubierto al menos el 75% de la jornada fijada para el mismo.

En los supuestos A), B), D) y E), cuando se acredite la necesidad de efectuar un desplazamiento superior a los 250 kms., se ampliará la duración de la licencia de un día más, y en 2 días si la distancia supera los 450 kms.

En los supuestos F), G), H), L) y M), se deberá solicitar la licencia con una antelación mínima de 7 días.

Parejas de hecho: Dada la realidad social cambiante en materia familiar que se ha producido en nuestro País, se hacen extensivos a las parejas de hecho, previa justificación de convivencia emitida por el Registro correspondiente, todos aquellos derechos que se les atribuyen a los cónyuges.

#### Artículo 14. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y del cómputo de tiempo de permanencia en la Empresa, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador/a, con al menos una permanencia en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

La Excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Durante dos años tendrán reserva absoluta del puesto de trabajo.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, siempre que ello quede fehacientemente acreditado. Durante este período se dispondrán de las mismas garantías y derechos que para el supuesto anterior.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

### CAPÍTULO III

#### **Desplazamientos, Traslados, Trabajos de Superior Categoría**

#### Artículo 15. *Desplazamientos y Traslados.*

Siempre que por necesidades del servicio se produzca un desplazamiento del lugar habitual del trabajo, la Empresa abonará los gastos justificados de dicho desplazamiento

y, en el caso de que haya necesidad manifiesta de pernoctar fuera de casa se abonará además la cantidad de 17,05 euros por noche en concepto de indemnización, que se revisará con el IPC, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

En el concepto de gastos se incluirá el exceso de Km. realizados sobre los habituales, que se abonarán a razón de 0,28 euros.

Los desplazamientos del personal de un Centro habitual de trabajo se efectuarán por riguroso orden rotativo de antigüedad, salvo acuerdo en contrario de los interesados.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento; en dichos mínimos de días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

#### *Movilidad*

A) Todo el personal de Mantenimiento, realizará las comidas en los lugares habilitados por la Empresa que se encuentren más próximos al lugar de trabajo. Dicho personal percibirá cuando tal caso se produzca 5,35 euros por día de trabajo, cuantía que se mantendrá inalterable durante los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo.

Igualmente percibirá este plus de comida aquél personal que estando realizando la comida en su Centro habitual (Área de Mantenimiento), fuera requerido para realizar alguna actividad.

B) El personal que presta sus servicios fuera de su lugar habitual, dentro de su zona de trabajo, percibirá una compensación por el exceso de Km. realizados, pero no por el posible exceso de tiempo empleado en su desplazamiento.

#### *Traslados*

Los traslados se producirán de acuerdo con la Ley, y en lo que a prioridades se refiere, el Comité de Centro de Trabajo o el Central, podrá, si lo estima oportuno proponer a la Empresa soluciones alternativas.

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

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

25 % sobre 6.010,12 euros.

20% sobre el resto.

Tanto en desplazamiento como en traslados. La Empresa no vendrá obligada al pago de la indemnización, gastos anteriormente indicados ni pluses o indemnizaciones cuando la movilidad del personal sea a petición del trabajador.

#### *Modificación de la ubicación de un punto de trabajo*

En los supuestos en los que por necesidades organizativas la empresa modificara la ubicación física de un determinado punto de trabajo, sin que ello implique traslado o desplazamiento, la Dirección de la Empresa y el Comité de Centro de que se trate, realizarán las pertinentes reuniones encaminadas a establecer las condiciones económicas a que hubiese lugar para compensar, si procede, el mayor tiempo y distancia invertidas en el desplazamiento al nuevo punto de trabajo.

#### *Artículo 16. Trabajos de Superior Categoría.*

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, todo trabajador/a temporal que desarrolle durante tres meses trabajos distintos a aquellos para lo que fue contratado, pasará a fijo de plantilla.

Cuando por necesidades del servicio, se le asignen a un trabajador/a tareas de categoría distinta a la suya, la Empresa lo notificará de inmediato a la representación de los trabajadores.

Cuando las tareas asignadas sean de categoría superior, el trabajador/a percibirá la diferencia retributiva correspondiente desde el primer día.

Cuando dicho trabajador/a permanezca en ella durante 3 meses ininterrumpidos o 150 días alternos en un período de 1 año contado desde el primer día del que se le asignara, automáticamente pasará a tener dicha categoría.

Cuando un puesto de trabajo sea cubierto mediante esta situación durante 4 meses o más, se deberá proveer su cobertura definitiva como si un puesto de nueva creación se tratara. En estos dos casos resultarán excluidos los supuestos de sustitución de trabajadores/as con contrato de trabajo suspendido por I.T., maternidad o riesgo durante el embarazo.

## CAPÍTULO IV

### Empleo, Formación y Tiempo Parcial

#### Artículo 17. *Creación de nuevos puestos.*

Cuando se creen nuevos puestos de trabajo, la Empresa fijará los criterios para el acceso a los mismos, informando a los representantes legales de los trabajadores al objeto de que estos puedan, si lo estiman oportuno, formular propuestas o sugerencias.

Tendrán preferencia para ocupar estos puestos los trabajadores/as hijos de la Empresa que lo soliciten, sean del centro afectado o de cualquier otro centro de la Empresa, siempre que reúnan las condiciones y características necesarias para cubrir el puesto de que se trate, y en igualdad de condiciones se dará prioridad a la fecha de solicitud.

#### Artículo 18. *Cierre de Centros.*

En los supuestos en los que por cualquier razón empresarial se produjera el cierre de peajes y/o Centros de Oficinas, se acordarán con la Representación de los Trabajadores afectada cuantas actuaciones fueran necesarias para procurar por todos los medios posibles la reubicación de los trabajadores/as afectados.

#### Artículo 19. *Bolsa de Trabajo.*

Sin perjuicio de la facultad de selección y contratación que corresponde a la Empresa, los representantes de los trabajadores tendrán acceso para conocer la Bolsa de Trabajo en cada momento, pudiendo elevar propuestas a la Empresa a la hora de seleccionar los candidatos existentes.

Efectuada la selección y contratación por parte de la empresa, se comunicará el resultado a los representantes de los trabajadores para su conocimiento.

#### Artículo 20. *Información en materia de contratación.*

Los representantes legales de los trabajadores/as recibirán por parte de la Empresa la información a que hace referencia la vigente Ley de Control Sindical de los Contratos de Trabajo.

#### Artículo 21. *Acoplamiento del personal con capacidad disminuida.*

Siempre que existan vacantes y los/as interesados/as reúnan los requisitos mínimos necesarios para realizar las tareas inherentes a los puestos de trabajo de que se trate, la Empresa intentará el acoplamiento a dichos puestos de trabajo del personal cuya capacidad haya quedado disminuida por la edad u otras circunstancias.

La Empresa deberá comunicar razonadamente a los representantes legales de los trabajadores aquellos casos en los que nos sea posible tal acoplamiento.

#### Artículo 22. *Formación.*

La Empresa al objeto de posibilitar una formación continuada de sus empleados/as, establecerá los planes de formación que en cada momento considere pertinentes.

Las partes firmantes de este Convenio asumen el contenido del cuarto acuerdo nacional de formación continuada, publicado en el BOE de 27-03-06 y de sus prórrogas y modificaciones, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Paritaria del Convenio, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

#### Artículo 23. *Trabajo a tiempo parcial.*

##### Novación Contractual.

Aquellos trabajadores/as fijos a tiempo parcial que a la fecha de la firma del Convenio tienen regulados sus contratos mediante los Decretos que establecían limitación de jornada del 66% y 77%, respectivamente, podrán, si así lo solicitan a la Empresa, durante la vigencia del Convenio, novar sus contratos al objeto de que tal limitación de jornada quede derogada y, ajustándose a la vigente regulación de los contratos a tiempo parcial, puedan acceder a la consolidación de las jornadas ordinarias que se establecen en el presente Convenio.

##### Consolidación de Jornada Ordinaria.

Se mantiene para los trabajadores/as contratados a tiempo parcial fijos de plantilla o hasta el fin de la Concesión pertenecientes a la Empresa en la fecha de la firma del actual Convenio, como jornada mínima garantizada, el 60% de la ordinaria pactada en cómputo global y anual en el artículo 8 del presente Convenio, excluidas las horas complementarias.

Para dichos trabajadores/as se garantiza, la consolidación de la siguiente jornada ordinaria en cada uno de los años de vigencia del Convenio:

2011: El 71% de la ordinaria establecida en cómputo global y anual en el art. 8.

2012: El 74% de la ordinaria establecida en cómputo global y anual en el art. 8.

2013: El 78% de la ordinaria establecida en cómputo global y anual en el art. 8.

En ningún caso se podrá alcanzar una jornada consolidada superior al 78% durante la vigencia del presente Convenio.

La jornada mínima ordinaria será de 4 horas salvo pacto individual en contrario.

La distribución de sus horarios será la que se especifique en sus respectivos contratos individuales y en el cuadrante anual que se les entregue cada año, quedando bien entendido que, en el caso de realización de horario en jornada partida, este solo podrá sufrir una interrupción y de duración no superior a las dos horas.

##### Horas Complementarias.

En el supuesto de contrato a tiempo parcial de duración indefinida, se establece la posibilidad de realización de hasta el 50% de Horas Complementarias con cláusula de consolidación que se establecerá sin que ésta, en ningún caso pueda superar la jornada anual máxima establecida del 78%, durante la vigencia del Convenio Colectivo.

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

La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en la legislación vigente.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de

carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

El pacto de las horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas, para aquellos contratos a tiempo parcial de duración indefinida, se establecerá en el contrato individual de cada empleado/a, si bien deberán estar sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Convenio Colectivo. En caso de incumplimiento de tales requisitos, la negativa del trabajador/a a la realización de las horas complementarias, pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

También podrán suscribir dicho pacto en documento oficial individual, aquellos que no lo hubieran suscrito en el Contrato y manifiesten su deseo de realizar horas complementarias, siempre que su contrato a tiempo parcial sea de duración indefinida.

En el tema de referencia de horas complementarias se ha tenido en cuenta la no existencia del Convenio de Sector de Autopistas de peaje en ninguna de las Provincias a que afecta el Convenio, y en ningún caso el porcentaje convencional más elevado que el que marca la Ley excede en éste caso del 60% de las horas ordinarias, así como la suma de las horas ordinarias y las complementarias no puede exceder el límite que define el trabajo a tiempo parcial.

El salario hora para los trabajadores/as a tiempo parcial, vendrá determinado por el salario convenio fijado para cada puesto de trabajo correspondiente, (conceptos retributivos establecidos en el apartado a) del artículo 24, incluyendo las gratificaciones extraordinarias), y cuya fórmula de aplicación será:

SAC/X horas/año

Siendo:

SAC = Salario Anual Convenio (apartado a, artículo 24 y g. Extraordinarias).

X = Número de horas efectivas de trabajo al año pactadas para cada uno de los años de duración del Convenio.

Asimismo, se calcularán aplicando la misma fórmula, las cantidades correspondientes y fijadas en el Convenio para las retribuciones variables cuando les corresponda, exceptuando Plus transporte y asistencia que se pagarán por día trabajado.

En base a dichos cálculos, el trabajador/a percibirá el importe anual de los conceptos fijos promediado mensualmente, añadiéndose a cada nómina mensual únicamente los conceptos variables que en cada caso resulten de aplicación.

## CAPÍTULO V

### Condiciones económicas

#### Artículo 24. *Retribuciones.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio quedan estructuradas de la siguiente forma:

A) Retribuciones fijas.

Sueldo Convenio.

Plus de Quebranto y Recuento (para personal de peaje y mantenimiento).

Plus de Nocturnidad (para personal de peaje y mantenimiento).

Plus Convenio.

Plus personal antigüedad consolidada (exclusivamente para el personal que tenga derecho a percibirlo).

Plus permanencia en la categoría.

B) Retribuciones variables.

Plus de distancia y transporte.

Plus de presencia.

Plus festivos (sólo personal jornada continuada).

C) Gratificaciones extraordinarias.

Doce (12) pagas extraordinarias, a abonar los días 15 de cada uno de los meses del año, entre las que están comprendidas las que exige con carácter obligatorio el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Sueldo Convenio.*

Es el que figura como tal para cada categoría en la tabla anexa a este texto. (Anexo I) en cada una de las pagas del año.

Artículo 26. *Plus de Quebranto y Recuento.*

El concepto retributivo del epígrafe quebranto y tiempo de recuento cubre, no solo el riesgo de posibles faltas dinerarias que se manifiestan en las liquidaciones, como consecuencia de errores en las exacciones de peajes, y transacciones económicas directa con el usuario, sino también los trabajos de confección correcta de los documentos necesarios para efectuar las liquidaciones y dejar constancia de las incidencias habidas en su turno de servicio, así como aquellos que sean precisos para depositar las recaudaciones en efectivo en el interior de la bolsa y situar ésta en el interior de la caja fuerte de la Estación, además de cuantas operaciones sean convenientes para una perfecta toma y/o entrega de servicio.

La cantidad que por el concepto de este epígrafe percibirán los trabajadores/as, será la siguiente:

a) Cobradores de Estaciones de Acceso, Coordinadores de Comunicaciones, y Oficiales de Oficio de Ayuda al Usuario, 45,55 €. en cada una de las pagas del año 2010, aplicándose un incremento en cada uno de los años 2011, 2012 y 2013 equivalente al IPC del año anterior publicado por el INE.

b) Cobradores de Estaciones de Tronco y Acceso de Las Cabezas, habida cuenta de que han de atender una mayor densidad de tráfico, lo que supone mayor número de operaciones, incidencias y recaudación, 102,39 euros en cada una de las pagas del año 2010, incrementándose para los años sucesivos como se indica en el párrafo anterior.

Al tener este plus el doble concepto de compensación de tiempo de recuento y quebranto de moneda, quedan perfectamente compensados en el promedio año, tanto el tiempo que eventualmente deba el trabajador/a dedicar a las operaciones antes anunciadas, como el riesgo de faltas dinerarias.

Artículo 27. *Plus de Nocturnidad.*

A todo el personal que trabaje entre las 22 y las 6 h. se le abonará un plus de nocturnidad consistente en 60,41 euros por cada una de las pagas del año 2010, incrementándose dicha cantidad en la misma forma y porcentaje que el Plus Quebranto y Recuento.

Se exceptúan de la percepción del presente plus, aquellos trabajadores/as que específicamente hayan sido contratados para trabajos nocturnos exclusivamente.

Se procurará que la distribución de los turnos de trabajo nocturnos sea rotativa y equitativa, entre todo el personal que preste sus servicios en el mismo puesto de trabajo y con idéntica responsabilidad.

Artículo 28. *Plus Convenio.*

Queda constituido un Plus Convenio, cuya cuantía será en cada caso, la diferencia existente entre la retribución total a percibir en cada paga y la suma de los conceptos retributivos anteriormente mencionados.

Artículo 29. *Plus Personal Antigüedad Consolidada.*

Es el Plus que percibirá exclusivamente el personal que formaba parte de la plantilla fija de la empresa a 30 de junio de 1998, como consecuencia del acuerdo de la desaparición definitiva de la antigüedad, constituido por la cantidad que venía percibiendo en concepto de antigüedad mas la compensación individual establecida para cada trabajador/a, según la fórmula que se recoge en el Acta del acuerdo a que se ha hecho referencia.

Estos importes se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad-personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador/a afectado con la empresa, o en su caso, con la finalización del período de la Concesión.

Artículo 30. *Plus Permanencia en la Categoría.*

Es el Plus que debe percibir el trabajador por cada ocho años de permanencia en la misma categoría, y cuya cuantía, que se mantendrá invariable, se fija en la tabla que figura en el anexo correspondiente.

Artículo 31. *Plus de Distancia y Transporte.*

Teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo en la Autopista, que en su mayoría se realizan fuera de las zonas urbanas, se establece una indemnización compensatoria única por transporte y distancia, que se percibirá por día trabajado, tanto por el personal a tiempo completo como por el personal a tiempo parcial, en la cuantía que se establece en las tablas especificadas en el anexo correspondiente.

Artículo 32. *Plus Festivos.*

Habida cuenta de que el trabajo a turnos en jornada continuada, conlleva la necesidad de prestar servicio, en muchas ocasiones, en domingos o festivos, desplazando el descanso semanal a días laborables, se establece, para el personal sujeto a esta modalidad de trabajo, una indemnización compensatoria consistente en 5,50 euros por domingo o festivo trabajado, cuya cuantía permanecerá inalterable para cada uno de los 4 años de duración del presente Convenio. A efectos del pago de dicho plus, se entienden como turnos con carácter de Festivos el C de los sábados y el A y B de los domingos.

Plus Festivo Especial.

Se establece un Plus Especial por importe de 25 euros a percibir por los empleados/as que trabajen las noches del 24 y 31 de diciembre, respectivamente, así como para los que trabajen los días 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente, atendiendo a la especial festividad de dichos días mencionados.

A la percepción de los 25 euros señalados, se añadirá el Plus Festivo normal a que se refiere el apartado anterior, de forma que el importe total a percibir por este Plus Especial sea el de 30,50 euros.

Así mismo el importe de este Plus Especial permanecerá inalterable durante los 4 años de vigencia del Convenio.

## Artículo 33. *Plus Presencia (Asistencia).*

El Plus de presencia se fija por categorías, y se pagará por días efectivamente trabajados independientemente del número de horas trabajadas y de que la jornada sea continuada o partida, y cuya cuantía se fija en las tablas especificadas en el anexo correspondiente.

## Artículo 34. *Pagas Extraordinarias.*

Se consolidan las 12 pagas extraordinarias establecidas en Convenios anteriores.

La fórmula de cálculo y abono de dichas pagas es la que se especifica en el anexo correspondiente.

El personal fijo a tiempo parcial tiene incluido en su precio hora la parte proporcional de estas pagas extraordinarias.

## Artículo 35. *Distribución Salarial a lo largo del año.*

Los conceptos retributivos fijos establecidos en el artículo 21 se distribuyen a lo largo del año en 24 pagas, de las que doce de ellas, reseñadas en el artículo anterior tienen el carácter de extraordinarias y se abonan en las fechas anteriormente reflejadas.

Las otras 12, son mensualidades ordinarias, abonándose al final de cada uno de los meses del año, estando compuestas las mismas no solamente por los conceptos retributivos fijos que correspondan a cada trabajador/a según su categoría profesional sino también por aquellos conceptos variables a los que tenga derecho en cada mensualidad ordinaria.

## Artículo 36. *Horas Extraordinarias.*

Dadas las características especiales de esta Empresa, que exigen la prestación de un servicio público continuado durante las 24 horas del día, se consideran de carácter estructural, a los solos efectos de su realización, debiendo cotizarse como establezca la legislación vigente en cada momento, las horas extraordinarias que tengan que efectuarse con motivo de las situaciones siguientes:

Por asistencia a accidentes.

Por reparaciones de averías eléctricas, electrónicas, mecánicas y de fontanería, imprevistas.

Por recuento de tickets originado por avería electrónica.

Las dos primeras horas que hayan de realizarse por retraso en el relevo de turnos, por puntas de tráfico imprevistas, y por ayuda al usuario.

La realización de dichas horas no podrá ser exigida por la Empresa en los días laborales y festivos de la semana, distintos a los consignados para jornada ordinaria a cada trabajador.

Horas extraordinarias de fuerza mayor: Son las que se definen como tales en la legislación vigente, para prevenir siniestros y reparar daños urgentes e inaplazables producidos como consecuencia de los mismos.

El importe de la hora extraordinaria será el de la hora ordinaria, exceptuando el plus de quebranto, incrementado en un 75%.

En el supuesto de compensación por tiempo de descanso, éste también se verá incrementado en el mismo porcentaje, pudiéndose acumular hasta completar un número entero de jornadas de descanso. Para poder optar por esta opción de compensación por descanso será preceptivo el previo acuerdo con la Empresa así como para fijar la fecha del disfrute del descanso resultante.

## Artículo 37. *Enfermedad.*

Al personal en situación de incapacidad transitoria por enfermedad, la Empresa le abonará, durante el período que permanezca en tal situación, un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social de acuerdo con el siguiente detalle:

### A) Complemento Empresa:

3.<sup>er</sup> día de baja: 50% sobre base cotización mes anterior.

4.<sup>o</sup> al 6.<sup>o</sup> día: 25% sobre base cotización mes anterior.

7.<sup>o</sup> al 20 día: 30% sobre base cotización mes anterior.

Del 21 en adelante: 15% sobre base cotización mes anterior.

B) En todos aquellos casos que, como consecuencia de enfermedad requieran hospitalización, la Empresa completará desde el primer día de la baja y mientras persista la hospitalización, hasta el 100% de la base computable.

C) Si finalizada la hospitalización, el trabajador/a continuase en su domicilio en situación de I.T., la Empresa abonará a partir de dicho día un complemento del 10% sobre la base de cotización, a añadir al porcentaje que le corresponda según la escala establecida en el apartado A) de este artículo.

D) Asimismo, el Departamento de R.R.H.H., teniendo en cuenta el tipo o causa de la enfermedad que origine la baja y el historial del empleado, considerará con criterio positivo la posible calificación como casos extraordinarios de enfermedad la de todos aquellos, no incluidos en los apartados anteriores, que a tal efecto se le presenten directamente por el interesado, o por el Comité.

Aquellos casos que merecieran la calificación de extraordinarios, en base a lo señalado en el párrafo anterior, percibirán el siguiente complemento:

1.<sup>er</sup> y 2.<sup>o</sup> día de baja: El 100% de la base reguladora.

3.<sup>er</sup> día de baja: El 50% de la base reguladora.

Del 4.<sup>o</sup> día en adelante: El 10% a añadir al porcentaje que le corresponda según la escala establecida en el apartado A de este artículo.

E) Los casos de accidente tendrán el mismo tratamiento que los de hospitalización, hasta que el médico de empresa o en su caso el de la Mutua que gestione la I.T., dictamine mediante resolución motivada, que debe pasar al régimen normal.

F) Los complementos que la Empresa deba satisfacer como consecuencia de lo dispuesto en este artículo, serán abonados en el mes siguiente al que se produjo la baja, o en los sucesivos meses que corresponda si permanece la situación de I.T., ello sin perjuicio de la regularización salarial que proceda.

Es obvio que en las situaciones de enfermedad a las que hemos hecho referencia, en ningún caso la prestación más el complemento de empresa que el trabajador/a perciba, podrá ser superior al salario que se debería percibir estando en alta.

## Artículo 38. *Remuneración total.*

En la cantidad que el trabajador/a percibe en cada una de las pagas formadas por el salario Convenio, más el Plus Convenio, quedan incluidos el sueldo base y todos los complementos, primas y pluses, tales como compensación horaria, tiempo necesario para el relevo, y todos los demás que durante la vigencia del Convenio pudieran ser de aplicación por su trabajo habitual.

## Artículo 39. *Personal de nuevo ingreso.*

Dado que la eficaz prestación del Servicio Público exige no sólo un grado mínimo de conocimientos teóricos sino también una formación práctica y cierto grado de experiencia,

el personal de nuevo ingreso, se mantendrá en dicha categoría y nivel durante un período de 12 meses sin que ello tenga efectos retroactivos económicos para los que estén actualmente en esta situación.

Transcurrido dicho período pasará a ocupar con pleno derecho la categoría profesional a que deba pertenecer, percibiendo a partir de dicho momento la retribución correspondiente establecida en el presente Convenio para dicha categoría.

A efectos del cómputo de los 12 meses a que se ha hecho referencia, se tendrá en cuenta también el tiempo de prestación de servicios para AUMAR con carácter temporal o eventual bien contratado directamente por la Empresa bien a través de una ETT, mediante un contrato de puesta a disposición.

Durante dicho período de 12 meses, percibirá por hora de trabajo efectivo la cantidad que a continuación se detalla para cada actividad, quedando comprendidos en dicho precio/hora todos los conceptos retributivos establecidos en el presente Convenio, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, con la sola excepción del Plus Festivo o Plus comida, que los percibirá, cuando se den las circunstancias previstas en el convenio para su percepción.

Tareas	Precio hora (Euros)
Cobrador Peaje . . . . .	10,83
Oficial Elec. . . . .	12,73
Oficial Oficio . . . . .	11,56
Ayud. Oficio . . . . .	8,86
Peón Esp. . . . .	9,44
Peón . . . . .	9,00
Limpiador/a . . . . .	5,66
Grabador datos-mecanógrafo . . . . .	7,54
Ayd. Coordinador . . . . .	9,04
Coordinador . . . . .	12,40
Of. 2.ª Admon. . . . .	10,09
Of. 1.ª Admon. . . . .	10,38
Operario Mant. y Cons. . . . .	10,53

Esta tabla será revisada cada año de duración del presente Convenio en el I.P.C. pasado.

Personal con contrato temporal o eventual:

La anterior tabla será asimismo de aplicación para el personal con contrato temporal o eventual bien contratado directamente por AUMAR, bien a través de una ETT mediante un contrato de puesta a disposición, siempre que dicho personal precise el mismo grado de preparación y formación práctica.

La jornada ordinaria de trabajo será la que figure en el propio contrato de trabajo, sin que nunca pueda rebasar los límites legales, y el horario o distribución de dicha jornada no tendrá necesariamente que coincidir con el establecido para el personal fijo de empresa.

## CAPÍTULO VI

### Descripción de Puestos de Trabajo

Artículo 40. *Descripción de Puestos de Trabajo.*

Se definen a continuación los siguientes puestos de trabajo:

- Peajistas de 1.ª (AP-7).
- Peajistas de 2.ª
- Coordinador de Comunicaciones.

Ayudante de Coordinador de Comunicaciones.  
Operario de Mantenimiento, Conservación y Operación.  
Ayudante de Oficio.  
Peón Especialista.  
Peón.

Peajistas de 1.<sup>a</sup> (AP-7).

Objeto.

El objeto de este puesto es clasificar los vehículos, y cobrar, en el caso de vías de salida, los peajes, a los que pasen por la vía que se les asigne, y llevar a cabo la custodia, transporte y arqueo de los fondos recaudados, con cualquier sistema de peaje, dentro o fuera de las cabinas; así como el control, contaje y suministro a las vías, de los fondos destinados al cambio de moneda, y de las bolsas de recaudación.

Desempeñará también aquellas funciones del Subjefe del Sector de Peaje que éste le encargue, en su ausencia, en el ámbito que le asigne.

Dependencia.

El/la titular de este puesto depende directamente del Subjefe del Sector de Peaje. Dependen a su vez de él, los Peajistas de 2.<sup>a</sup> de los Peajes asignados.

Funciones.

Se destacan como principales, las funciones siguientes:

Clasificar los vehículos que lleguen a su vía según las categorías establecidas.

Cobrar el importe del peaje en las vías destinadas al efecto según categorías, tanto en moneda nacional como extranjera o en cualquier otro sistema de pago establecido, dando el recibo correspondiente a quien se lo solicite, y responsabilizarse de la custodia y transporte de la recaudación.

Realizar a final de su jornada el arqueo y entrega de la recaudación, respondiendo de su exactitud, preparar el cambio establecido a quien le releve, y confeccionar el parte correspondiente.

Cuidar especialmente el trato con los usuarios a los que deberá presentarse con la máxima pulcritud y corrección, avisando a sus superiores cuando surjan problemas.

Comprobar la correcta confección de los partes de los Peajista de 2.<sup>a</sup>, así como realizar la documentación que se le encomiende propia del departamento (Recuentos P.D.A., P.D.S., etc.).

Acompañar y supervisar la retirada de fondos de las cajas de los peajes comprobando la numeración de las bolsas de recaudación.

Realizar las encuestas de tráfico que se le encomienden.

Cambiar la cinta del ordenador, el papel de la impresora o teletipo, y los rollos de tickets de las máquinas de las vías cuando sea necesario.

Coordinar los relevos en los turnos que le correspondan, distribuyendo el personal de peaje y las vías de acuerdo con las instrucciones recibidas del Subjefe del Sector de Peaje.

Contar moneda fraccionaria, clasificarla y suministrarla a las vías, cuando sea necesario.

Distribuir el tráfico o el personal de peaje, en caso de incidencias.

Comunicar al Coordinador de Comunicaciones inmediatamente, cualquier anomalía o incidencia que surja.

Desempeñar todas aquellas funciones que, de acuerdo con su categoría le encargue el Subjefe del Sector de Peaje.

Cabe citar especialmente, entre éstas, los posibles desplazamientos a otras Estaciones para desarrollar en ellas sus funciones, visitar y/o relevar temporalmente a otros Cobradores, etc.

Peajistas de 2.<sup>a</sup>

Objeto.

El objeto de este puesto es clasificar los vehículos, y cobrar en el caso de vías de salida, los peajes, a los que pasen por la vía que se les asigne, y llevar a cabo la custodia, transporte y arqueo de los fondos recaudados, con cualquier sistema de peaje, dentro o fuera de las cabinas.

Dependencia.

El/la titular de este puesto depende directamente del Subjefe de Sector de Peaje, en ausencia del mismo la dependencia será del Peajista de 1.<sup>a</sup>

Funciones.

Se destacan como principales las funciones siguientes:

Clasificar los vehículos que llegan a su vía según las categorías establecidas.

Cobrar el importe del peaje en las vías destinadas al efecto, según categorías, tanto en moneda nacional como extranjera o en cualquier otro sistema de pago establecido, dando el recibo correspondiente a quien se lo solicite, y responsabilizarse de la custodia y transporte de la recaudación.

Realizar al final de su jornada el arqueo y entrega de la recaudación, respondiendo de su exactitud, preparar el cambio establecido a quien le releve, y confeccionar el parte correspondiente.

Cuidar especialmente el trato con los usuarios a los que deberá presentarse con la máxima pulcritud y corrección, avisando a sus superiores cuando surjan problemas.

Realizar las encuestas de tráfico que se le encomienden.

Cambiar los rollos de tickets de las máquinas de las vías.

Confeccionar los P.D.A. y P.D.S. y cambiar la cinta del ordenador y el papel de la teleimpresora en las Estaciones Secundarias, salvo caso de fuerza mayor que lo impida.

Comunicar al Coordinador de Comunicaciones inmediatamente, en ausencia del Peajista de 1.<sup>a</sup>, cualquier anomalía o incidencia que surja.

Desempeñar todas aquellas misiones que, de acuerdo con su categoría le encargue el Subjefe del Sector de Peaje, o en ausencia de éste, el Peajista de 1.<sup>a</sup>

Coordinador de Comunicaciones.

Es el empleado/a que tiene como funciones concretas la transmisión de datos y llamadas a través de la radio, la colaboración, por este medio de comunicación, en la coordinación de los servicios de ayuda, la recogida de las peticiones de auxilio, avisando al personal de los correspondientes servicios y dando cuenta inmediata de las incidencias al responsable de la zona; el registro de los datos de interés según el orden de importancia que se le indique; la vigilancia y atención de los cuadros de mando y control.

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

Le será necesaria la iniciativa suficiente para reanudar los servicios de enlace con la máxima rapidez cuando deficiencias técnicas o contingencias de cualquier tipo interrumpan las comunicaciones, empleando instalaciones auxiliares u otros medios a su alcance.

Ayudante de Coordinador de Comunicaciones.

Es el/la empleado/a que sin tener el dominio total de la actividad a realizar, colaborará con el Coordinador de Comunicaciones y bajo la dependencia de éste, en las actividades que le están encomendadas al Coordinador, y en caso de necesidad podrá sustituirle.

Operario de Mantenimiento, Conservación y Operación.

Es el trabajador/a que estando en posesión del permiso de conducir de clase C, realiza las labores inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la Autopista y sus instalaciones.

Entre sus principales cometidos se destaca:

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

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

Atender la señalización y balizamiento y la orientación del tráfico, cuando las necesidades lo requieran, y de manera especial aquella que deba establecerse para identificar la realización de obras o actividades a lo largo de la Autopista, de manera que proteja a los empleados que estén realizando dichas obras y advierta al mismo tiempo al usuario de las precauciones que deba tomar al respecto.

La asistencia que pueda prestar al usuario o a su vehículo de acuerdo con las normas establecidas al efecto.

Ayudante de Oficio.

Objeto.

El objeto de este puesto es asistir al Oficial de Operaciones en su trabajo y sustituirlo en algunas de sus funciones cuando lo estime oportuno el Jefe de Área.

Con objeto de evitar desplazamientos excesivos, con la pérdida de tiempo consiguiente, realizará las comidas en el Peaje más próximo al lugar de trabajo, salvo que la proximidad al Área de Mantenimiento permita este desplazamiento.

Dependencia.

El titular de este puesto depende directamente del Oficial de Operaciones y eventualmente del Capataz.

Peón Especialista.

Objeto.

El objeto de este puesto es ejecutar los trabajos de conservación, mantenimiento y operación que se le encomienden, especialmente el estado de los útiles y herramientas. Asimismo manejará pequeñas máquinas destinadas a la conservación general de la Autopista y en ausencia del Capataz podrá desempeñar alguna de sus funciones. Necesitará carnet de conducir.

Con objeto de evitar desplazamientos excesivos, con la pérdida de tiempo consiguiente, realizará las comidas en el peaje más próximo al lugar de trabajo, salvo que la proximidad del Área de mantenimiento permita este desplazamiento.

Dependencia.

El titular de este puesto depende directamente del Capataz o del Oficial de Operaciones cuando se le asignen.

Peón.

Objeto.

El objeto de este puesto es ejecutar los trabajos de conservación, mantenimiento y operación que se le encomiende, cuidando especialmente del estado de las herramientas que se le asignen.

Con objeto de evitar desplazamientos excesivos, con la pérdida de tiempo consiguiente, realizará las comidas en el peaje más próximo al lugar de trabajo, salvo que la proximidad al Área de Mantenimiento permita este desplazamiento.

Dependencia.

El titular de este puesto depende directamente del Capataz, o del Oficial de Operaciones asignado.

## CAPÍTULO VII

### Temas Sociales

#### Artículo 41. *Seguro de Vida.*

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio y durante cada uno de los 4 años de vigencia del mismo, la póliza individualizada del Seguro de Vida tendrá las siguientes coberturas:

Muerte: 17.000 euros.

Muerte por accidente: 34.000 euros.

Infarto Laboral: 30.000 euros.

Invalidez Permanente: 17.000 euros.

Invalidez Absoluta: 34.000 euros.

El personal a tiempo parcial, tendrá las mismas coberturas que el personal a jornada completa.

#### Artículo 42. *Anticipos de Cancelación Diferida y Préstamos.*

Todo trabajador/a tendrá derecho a percibir de la Empresa cuando tenga necesidad manifiesta, un anticipo de hasta tres mensualidades de sueldo real a descontar sin ningún tipo de interés, devolviéndolo bien en 12 mensualidades, bien en cada una de las pagas que se perciban en el año a opción del interesado.

No tendrá opción a solicitarlo de nuevo mientras no haya cancelado el anterior.

Asimismo la Empresa destinará un fondo para préstamos de larga duración, en las condiciones económicas y de tiempo que a continuación se indican.

El fondo para estos préstamos de larga duración queda establecido en 317.014 euros, para el año 2010:

Esta cantidad quedará incrementada en cada año de duración del Convenio en el IPC pasado.

La cantidad máxima que cada trabajador puede solicitar es la de 6.000 euros. El periodo de amortización será de 4 años, con un interés para la amortización equivalente al del precio legal del dinero establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con vigencia de enero a diciembre de cada año. Siendo el interés para 2010 el 4%, a partir de la firma del presente Convenio.

Para la percepción de dichos préstamos será preceptivo el informe del Comité Intercentros.

## Artículo 43. *Ayudas.*

Se constituye un fondo para ayudas sociales que serán distribuidas por el Comité Intercentros con la aprobación final de la Empresa.

La cuantía de dicho fondo para el año 2010 es de 104.389 euros.

Este fondo quedará incrementado en cada año de duración del Convenio en el IPC pasado.

Los fines de dicha ayuda serán:

Ayuda Estudios de empleados/as.

Ayuda Estudios de hijos de empleados/as.

Ayuda para jardín de infancia a hijos de empleados/as.

Ayuda para hijos con deficiencias síquicas.

Solamente en casos excepcionales se considerarán otros tipos de ayuda.

## Artículo 44. *Beneficios Sociales.*

### 1) Seguro Médico.

La Empresa contratará en enero del 2011 un seguro médico privado para todos los/as empleados/as de la plantilla cuya contratación mínima se prevea de una duración superior a los 12 meses. Dejando abierta la posibilidad para que con cargo al trabajador/a, se puedan incluir en la póliza, familiares de primer grado en las mismas condiciones.

Los efectos de dicho seguro se mantendrán mientras el trabajador/a figure como empleado de la Empresa, extinguiéndose los mismos en el momento en que cause baja definitiva en la Empresa.

Habida cuenta de que el seguro médico no se puede contratar en el 2010, como compensación a ello la empresa abonará a todos los trabajadores fijos o eventuales de larga duración que a primeros de Enero del 2010 estuvieran contratados, una cantidad de 270 euros de los que 135 euros se pagarán de una sola vez sin consolidar y los otros 135 euros irán a tablas salariales consolidándose, con independencia de la jornada a realizar.

## Artículo 45. *Tarjeta de Libre Paso.*

La Empresa facilitará a todo su personal una tarjeta para el servicio. Las condiciones de uso de las mismas son las establecidas en las normas redactadas al efecto.

## Artículo 46. *Retirada de Carnet.*

Cuando la retirada del carnet del conductor produzca graves trastornos a un trabajador/a, la Empresa estudiará la posibilidad de resolver el problema que se le crea.

## Artículo 47. *Jubilación.*

### A) Jubilación obligatoria a los 65 años:

El/la trabajador/a cuyo contrato se extinguirá por razón del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (65 años en la actualidad), deberá tener en este momento asegurado el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva por tener cubierto el periodo mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social.

Para el caso de no tener cubierto el período mínimo de carencia establecido por dicha legislación, el empleado podrá seguir prestando servicios para la empresa hasta obtener dicho período de carencia, momento en el cual le será de aplicación lo dispuesto en este artículo.

Como garantía del cumplimiento de los requisitos que exige la Ley 14/2005 de 1 de julio sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, se acuerda lo siguiente:

1. Esta obligación quedaría sin efecto, si durante la vigencia del Convenio la empresa prescindiera de trabajadores/as fijos de plantilla cualquiera que fuese su modalidad contractual, bien a través de un ERE o con la consideración de despido improcedente determinada mediante Sentencia Judicial.

2. Asimismo y a efectos de orientar esta acción con una política coherente de empleo, la Empresa se ha comprometido al incremento de la consolidación de la jornada ordinaria para los trabajadores/as a tiempo parcial fijos o contratados hasta final de la Concesión que estén en plantilla en la fecha de la firma del Convenio, de forma paulatina pasando de un 60% de la jornada ordinaria para el 2010 hasta el 78% en el 2013.

Igualmente se ampliará la posibilidad de realizar hasta un 50% de la jornada contratada como horas complementarias instaurándose un mecanismo de consolidación pactado con la legal representación de los trabajadores, tal y como puede contemplarse en el art. 23 del presente Convenio.

#### Premio de Fidelidad.

Cuando los trabajadores/as accedan a la situación de jubilación obligatoria establecida en los párrafos anteriores, tendrán derecho a percibir el premio de fidelidad, según la escala que se detalla seguidamente:

Permanencia en la Empresa	N.º de pagas
Menos de 15 años . . . . .	2
Entre 15 y 30 años . . . . .	3
Más de 30 años . . . . .	4

A los efectos de la presente tabla se entiende por paga la suma anual de 1/24 de los conceptos: Sueldo Convenio, Plus Convenio, y, en su caso, Quebranto y Recuento, Nocturnidad (a los Cobradores de acceso, Mecánicos y Coordinadores de Comunicaciones se les asimilará a estos efectos a los Cobradores de tronco).

#### B) Aplicación del R.D. 1194/85, como medida de fomento de empleo.

Aquellos trabajadores/as que reuniendo los requisitos del mencionado R.D. 1194/85 deseen acceder a la jubilación a los 64 años, podrán solicitarlo al Departamento de R.R.H.H., con la debida antelación, a los efectos de que se tramite la documentación pertinente y se pueda proceder a la contratación del empleado/a que, en los términos establecidos en el referido R.D., deba sustituir al solicitante de la jubilación.

En estos supuestos percibirá el premio de fidelidad establecido en el apartado A).

#### C) Jubilación voluntaria anticipada.

Aquellos empleados/as que, habiendo cumplido 60 años y no habiendo alcanzado la edad de 65, deseen voluntariamente causar baja en la Empresa para acceder por su cuenta a la jubilación, recibirán la compensación económica, en función de su edad y años de permanencia en la Empresa que se establece en la siguiente tabla:

Permanencia en la empresa	Edad de jubilación y pagas				
	60	61	62	63	64
De 1 a 8 años . . . . .	3	3	2	1	1
De 9 a 13 años . . . . .	8	7	5	3	2
De 14 a 18 años . . . . .	13	11	8,5	5	2

Permanencia en la empresa	Edad de jubilación y pagas				
	60	61	62	63	64
De 19 a 23 años . . . . .	18	15	11	8	3
De 24 a 28 años . . . . .	24	19	14	8,5	5
Mas de 29 años . . . . .	29	21	17	12	6

La cuantía de estas pagas tiene la misma composición que la señalada en el apartado A) de este artículo, quedando bien entendido que la misma será la vigente en el momento en que el trabajador/a deba percibirla.

No se tendrá derecho a percibir la compensación señalada cuando la baja en la Empresa se produzca como consecuencia de una extinción del contrato de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

El personal con contrato fijo o hasta fin de la Concesión a tiempo parcial percibirá como máximo la misma cuantía que la expresada anteriormente en las distintas tablas para el personal a tiempo completo.

#### Artículo 48. *Jubilación Parcial.*

Aquellos trabajadores/as que en base a lo dispuesto en la legislación vigente quisieran acceder a la Jubilación Parcial, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección de la Empresa. Para ello el trabajador/a interesado cubrirá ante el I.N.S.S. el trámite previo de solicitud, y una vez reciba de este Organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa.

Confirmada por tanto por parte de la Seguridad Social la solicitud del trabajador/a, la empresa deberá asumir la misma y procederá a suscribir con el solicitante el correspondiente contrato a tiempo parcial en el que constará la reducción de la jornada y del salario. Al mismo tiempo se formalizará la contratación bajo la modalidad de contrato de relevo de un empleado/a a tiempo parcial que complete las horas en que ha reducido su jornada el jubilado parcialmente, sin que necesariamente tenga que completar el cuadrante de aquél, y durante el tiempo en que aquél permanezca en esta situación de jubilación parcial.

Cuando el jubilado/a a tiempo parcial pase a la situación de jubilación plena, quedará automáticamente extinguido el contrato de relevo que se suscribió paralelamente, causando por tanto baja en la Empresa el trabajador contratado para el relevo.

La empresa tomará las medidas pertinentes en lo que a organización de trabajo se refiere a fin de que el jubilado/a parcial en su nueva situación tenga un régimen de prestación de servicio equilibrado y razonable.

La jornada laboral del jubilado parcialmente no será inferior al 25% de la ordinaria.

Excepcionalmente podrá haber casos en que sea el propio solicitante o bien la empresa por razones organizativas, quienes acuerden una jornada de jubilación parcial superior al 25%. En estos casos se comunicará al Comité de Centro de Trabajo tanto el hecho en sí como las circunstancias y razones que originan el mismo.

A efectos de la aplicación de esta reducción de jornada, se estará a lo dispuesto en la Ley en cuanto a su aplicación gradual.

Cuando los trabajadores/as Jubilados a Tiempo Parcial pasen a la situación de Jubilación total percibirán el Premio de Fidelidad establecido en el artículo 46, como si de trabajador/a a tiempo completo se tratara.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos Colectivos y Representación del Personal

#### Artículo 49. *Comité Intercentros.*

Por la extensión y peculiaridad de la Empresa, y con el fin de hacer más efectiva y coordinada la representación de los trabajadores/as en el seno de la misma, se mantiene el Comité Intercentros de la Empresa, que fue creado en su día.

El Comité Intercentros, estará formado por un Representante de cada Centro de Trabajo elegido por y entre los miembros de los respectivos Comités de Empresa de Centro.

El citado Comité, aparte de los derechos, facultades y prerrogativas, que mediante leyes se les otorgue a los Comités de Empresa, será además el órgano colegiado y jurídico e interlocutor de los trabajadores/as ante la Empresa en todas cuantas cuestiones estén relacionadas con los intereses específicos de los trabajadores, siempre que afecten a más de un Centro de Trabajo, o a uno sólo si éste pidiera su intervención.

La Empresa informará al Comité Intercentros, independientemente de los Comités de Centro, de todos los asuntos que por imperativo legal tuviese que informar a éstos.

Las reuniones de trabajo del Comité, así como las de éste con la Empresa se realizarán normalmente en las Oficinas Centrales de la Empresa de Valencia, corriendo ésta con los gastos de desplazamiento y estancia en la siguiente forma:

La Empresa abonará los gastos de todas las reuniones entre la Empresa y el Comité Intercentros, así como de tres reuniones al año entre miembros solos del Comité. Las horas empleadas en dichas reuniones no serán computables como horas sindicales.

El Comité, deberá informar a la Empresa con antelación de la fecha y motivo de cada una de las reuniones.

#### Artículo 50. *Garantía de los representantes de los trabajadores.*

Los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa de Centro y Comité Central de Empresa) gozarán para el ejercicio de sus funciones de las garantías y competencias que al efecto establece el Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

Los representantes legales de los trabajadores/as dispondrán cada uno de ellos de un crédito de 16 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

El número total de horas sindicales correspondientes a los Representantes de cada Centro podrá acumularse mes a mes en un máximo de dos representantes del centro de trabajo de que se trate.

#### Artículo 51. *Derecho de reunión.*

Asambleas: La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as a reunirse en Asambleas en los locales de la misma y fuera de las horas de trabajo, debiendo notificar a la Empresa con 48 horas de antelación la celebración de la Asamblea.

Las Asambleas podrán ser convocadas por los representantes de los trabajadores/as, o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla del Centro de Trabajo. La Asamblea será presidida por los representantes de los trabajadores que correspondan, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en dicha Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa.

Asimismo serán responsables de notificar a la Empresa en el mismo momento de la solicitud de celebración de Asamblea, el orden del día de la misma y el nombre o cargo de las personas ajenas a la Empresa que vayan a asistir.

La presidencia acordará con la empresa las medidas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

#### Artículo 52. *Local y tablón de anuncios.*

En los centros de trabajo los representantes de los trabajadores/as dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores/as, y de un tablón de anuncios donde podrán colocar la información de carácter sindical o laboral de interés específico para los trabajadores/as de la Empresa.

Los comunicados o información que aparezca en el tablón de anuncios destinado a los anteriores efectos, así como cualquier tipo de información que se coloquen en los mismos, deberá ir firmada por los Miembros del Comité de Centro, quienes se responsabilizarán del contenido de los mismos.

Asimismo la Empresa firmará aquellos comunicados que quiera publicar en el tablón de anuncios destinado al efecto.

Cualquier publicación o comunicación que no lleve la firma de los Representantes de los Trabajadores o de la Empresa en su caso, podrá ser libremente retirada del respectivo tablón de anuncios.

#### Artículo 53. *Faltas y sanciones.*

A efectos de establecer el régimen disciplinario, las partes acuerdan incorporar al presente Convenio el texto que sobre dicha materia recoge el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos firmado en abril de 1997 por las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales con representatividad acreditada, que ha entrado en vigor el 1 de enero de 1998.

En aras a la brevedad se da por íntegramente reproducido el texto de dicho Acuerdo sobre régimen disciplinario que aparece en los artículos 17, 18 y 19 de dicho Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos, con la única salvedad consistente en que: «La Empresa notificará por escrito a los Representantes Legales de los Trabajadores/as toda propuesta de sanción menos grave, grave o muy grave.

Los casos de acoso psicológico o sexual serán considerados faltas muy graves.

## CAPÍTULO IX

### Seguridad y Salud, Salud Laboral

Comités de Seguridad y Salud de AUMAR.

Preámbulo:

La Dirección de Empresa, consciente de la importancia que tiene tanto para el colectivo de trabajadores/as como para la Dirección, la Salud como concepto integral en la gestión de la Empresa, se propone, en el área que es de su competencia desarrollar por completo las materias de Salud y Prevención de Riesgos Laborales, garantizando el derecho de las trabajadoras/as a una protección eficaz de su salud en el trabajo.

Además del ejercicio de las competencias y responsabilidades que son propias de la Dirección, el objetivo de la mejora de la Salud Laboral permite una amplia colaboración y participación de los interlocutores sociales a través de determinados órganos, entre los cuales se encuentran los Delegados de Prevención y los Comités de Salud y Seguridad, conforme se establece en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

La Dirección de Empresa y los Representantes de los Trabajadores/as, están de acuerdo en que para la consecución de un servicio de calidad y la gestión eficaz de los Recursos Humanos es imprescindible la mejora de la Salud Laboral.

La Dirección y los Representantes de los Trabajadores/as, deberán colaborar estrechamente, en un marco de mutua confianza, para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo, y plantear ante los Comités cuantos proyectos e instrucciones afecten a cuestiones de salud laboral, así como cualquier situación conflictiva en la materia, con carácter previo y prioritario al ejercicio de acciones judiciales, o de otro tipo, con el fin de buscar la solución adecuada a los problemas planteados.

Las presentes normas son de aplicación a todos los trabajadores/as de la Empresa y a aquellos trabajadores/as, a los que normativamente les corresponda, que presten servicio a través de contratadas y subcontratadas.

En el ámbito de la seguridad y salud laboral, además de las estructuras básicas de representación de los trabajadores mediante los Comités de Empresa y Delegados de Personal, se crea una organización representativa especializada compuesta por los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

1. Delegados de Prevención.—El Delegado de Prevención es una creación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, partiendo del sistema de representación colectiva vigente en el ordenamiento jurídico laboral para el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Concepto: Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores/as con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Designación: La designación de los Delegados de Prevención se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios:

Se hace entre los Representantes del Personal en el ámbito de los órganos de representación y por dichos representantes.

Número: El número de Delegados de Prevención de cada centro de trabajo estará en relación con la plantilla del centro y con arreglo a la siguiente escala:

- Menos de 50 trabajadores/as, 1 Delegado de Prevención.
- De 50 a 100 trabajadores/as, 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores/as, 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores/as, 4 Delegados de Prevención, etc.

Para el cálculo del n.º de Delegados de Prevención se tienen en cuenta los mismos criterios que para la estructura representativa general (Art. 72 ET).

Competencias: Las competencias de los Delegados de Prevención son de colaboración, de promoción, de consulta y de control.

De Colaboración: Los Delegados tienen el deber y el derecho de colaborar con la Dirección en la mejora de la acción preventiva.

De Promoción: Fomentarán la cooperación de los trabajadores/as en el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

De Consulta: Tienen que ser consultados por el Empresario, con carácter previo a su ejecución, en las materias que al efecto establece el Art. 33 de la Ley de Prevención.

De Control: Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Facultades: Las facultades de los Delegados de Prevención en el ejercicio de sus competencias son las siguientes:

Acceso a los datos sobre los reconocimientos médicos y vigilancia de la salud con las limitaciones a que se refiere la Ley.

Acceso a la documentación sobre evaluación de riesgos, medidas de prevención y resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo en los términos expresados en la Ley.

Conocer los daños producidos en la salud de los trabajadores/as mediante las informaciones de la empresa; es decir, de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Conocer cualquier clase de información proveniente de los servicios de prevención a través de la empresa o, en su caso, de los encargados de las actividades de prevención y protección en la empresa.

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como en los términos previstos en el Art. 40 de la LPRL, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los Centros de Trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones oportunas (Art. 36.2 LPRL).

Exigir de la empresa la adopción de medidas correctoras cuando se hayan detectado deficiencias en los niveles de protección debiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa y al comité de seguridad y salud. La decisión negativa de la empresa ha de ser motivada.

Proponer al órgano de representación del personal la paralización de las actividades en los términos previstos en la ley sobre riesgo grave inminente.

Los informes emitidos por los Delegados de Prevención como respuesta al deber de consulta del empresario deben elaborarse en el plazo de 15 días o, en el tiempo imprescindible, cuando se trata de prevenir riesgos inminentes. Transcurrido dicho plazo, la empresa pondrá en práctica su decisión, que, en caso de ser negativa, deberá motivarse adecuadamente.

Garantías: A los Delegados de Prevención, en cuanto Representantes de los Trabajadores/as, les son de aplicación las garantías previstas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y, de manera especial entre estas, disponer del crédito de horas que le corresponden en cuanto Delegado de Personal para el ejercicio de las funciones específicas de prevención y protección. Quedando bien entendido que no está prevista la suma de horas por ambos títulos.

No obstante ello no deberá imputarse al crédito horario sino que se considerará tiempo de trabajo efectivo:

El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

El empleado en las reuniones convocadas por la empresa en materia de Prevención de Riesgos.

El destinado a acompañar a los técnicos en prevención, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

El utilizado como consecuencia de las visitas realizadas en los casos de accidentes de trabajo.

Formación: En este campo la empresa tiene las siguientes obligaciones respecto a los Delegados de Prevención:

Proporcionar los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Facilitar la formación por sus propios medios o mediante concierto con Organismos o Entidades especializadas y deberá adaptarse a la evolución y a la aparición de los riesgos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación se considera en todo caso como tiempo de trabajo efectivo y su coste no puede recaer sobre los Delegados de Prevención.

Sigilo Profesional: Los Delegados de prevención tienen obligación de guardar sigilo profesional sobre los datos que conozcan en el ejercicio de sus funciones preventivas y especialmente sobre:

Los índices de absentismos y siniestralidad.

La documentación sobre reconocimientos médicos y controles de las condiciones de trabajo.

Los estudios sobre el medio ambiente y los mecanismos de prevención.

2. Comités de Seguridad y Salud.—Conocidas las obligaciones de la empresa y los trabajadores, los Comités de Seguridad y Salud se presentan como el lugar de encuentro entre ambos, en cada centro de trabajo, para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Concepto: El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Constitución: Se creará un comité en cada centro de trabajo cuya plantilla totalice 50 ó más trabajadores/as.

Este se formará por los delegados de prevención de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, por otra.

Es decir, tiene carácter paritario y el número de sus miembros dependerá del número de delegados de prevención y por ende de la plantilla de cada centro.

Funcionamiento: El Comité de Seguridad y Salud funcionará en base a las siguientes normas generales:

Las reuniones serán trimestrales y siempre que lo solicite alguna de la representación que lo integran, en cuyo caso la convocatoria se efectuará al menos con 7 días de antelación, remitiendo la parte convocante a la otra, el orden del día de los puntos a tratar.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los responsables técnicos de seguridad a propuesta de la empresa, cuando no sean miembros del comité, los trabajadores/as de la empresa con especial cualificación o formación en determinadas materias para su debate y técnicos de prevención ajenos a la empresa cuando así se considere estrictamente necesario.

Cuando en algún centro de trabajo operen varias empresas se realizará reuniones conjuntas con los Delegados de Prevención de aquellas empresas y con los representantes de las mismas, en virtud de la necesaria coordinación en materia preventiva.

Procedimiento de actuación:

La Presidencia del Comité la ostentará un miembro de la Dirección o de la representación de los trabajadores/as, alternativamente, y tendrá las siguientes funciones:

- A) Asistir a las reuniones con voz y voto.
- B) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del Orden del Día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con suficiente antelación.
- C) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- D) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del órgano.
- E) Ejecutar cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente del Comité.

La Secretaría del Comité estará atribuida a uno de los miembros del Comité, Representante de la Dirección o de los trabajadores/as, alternativamente, que levantará Acta de las reuniones y realizará las funciones siguientes:

- A) Asistir a las reuniones con voz y voto.
- B) Efectuar la convocatoria de las sesiones por orden del Presidente, así como las citaciones a los Miembros del mismo.
- C) Recibir los actos de comunicación de los miembros del Comité, y, por tanto las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que debiera tener conocimiento.
- D) Preparar el despacho de los asuntos, redactar y autorizar las actas de las sesiones.
- E) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados.
- F) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario.

La Secretaria del Comité notificará por escrito las convocatorias de sesiones a sus miembros, con 7 días naturales de antelación al menos a la fecha de la reunión. A dicha convocatoria se acompañará Acta de la sesión anterior y las propuestas de la Dirección o los Delegados de Prevención que vayan a discutirse, a cuyo efecto se harán llegar a la Secretaría las propuestas escritas que vayan a integrarse en el orden del día.

El orden del día de las sesiones ordinarias del Comité tendrá la siguiente estructura básica:

- 1). Lectura y aprobación del acta de la sesión anterior.
- 2). Información y seguimiento de las acciones.

- 3). Discusión de las propuestas de la Dirección o de los Delegados de Prevención.
- 4). Ruegos y preguntas.

Se podrán convocar sesiones extraordinarias del Comité, siempre que se produzca un accidente grave o para tratar asuntos monográficos de excepcional relevancia o urgencia, siempre que lo solicite al menos el 51% de la representación de los trabajadores/as o la Dirección. En este caso la reunión de la sesión extraordinaria se llevará a efecto en el plazo más inmediato posible e inferior a los 7 días naturales a contar desde el siguiente al de la propuesta.

**Competencias:** Las competencias del Comité de Seguridad y Salud son amplias y vienen perfectamente determinadas en el Art. 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Facultades:** En el ejercicio de sus competencias el Comité de Seguridad y Salud está facultado para:

Conocer cuantas decisiones, planes o programas se adopten en la empresa en materia de prevención de riesgos.

Conocer cuantos documentos e informes se elaboren relativos a la evaluación de riesgos, condiciones de trabajo y medidas correctoras, así como las actuaciones y programas del servicio de prevención en su caso.

Analizar los daños producidos en la salud o la integridad física de los trabajadores/as; es decir, los accidentes de trabajo, los microtraumatismos, las enfermedades profesionales e incidentes, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

**Servicio de Prevención:** La empresa en virtud de lo previsto en el Art. 14 del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención tiene constituido un servicio de prevención propio, toda vez que se trata de una empresa que cuenta con más de 500 trabajadores/as en su plantilla.

El Servicio de Prevención propio constituye una unidad organizativa específica y sus integrantes dedican su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.

El Servicio de Prevención se entiende como el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, asesorando y asistiendo para ello la empresa, a los trabajadores/as y a sus representantes y a los Órganos de representación especializados.

Las funciones de apoyo y asesoramiento a que dedica su actividad el Servicio de Prevención, se refieren a materias tales como:

- Diseño, aplicación y coordinación de la actividad preventiva.
- Evaluación de riesgos.
- Determinación de prioridades en la adopción de medidas.
- Vigilancia y seguimiento de planes.
- Información y formación de los trabajadores/as.
- Vigilancia de la salud.

El Servicio de Prevención constituido en la empresa cuenta, de acuerdo con lo previsto en el Art. 15 del Decreto antes mencionado, con dos de las especialidades preventivas previstas en el Art. 34 de la mencionada disposición, concretamente con la Seguridad en el Trabajo y la Ergonomía y tiene contratadas con la Mutua Universal, Entidad debidamente acreditada al efecto las especialidades de Vigilancia de la salud e Higiene Industrial.

## CAPÍTULO X

**Disposición transitoria**

Los Peajistas de 1.<sup>a</sup> de la AP-4 mantienen su actual categoría y funciones, y por tanto sus condiciones económicas, cuya diferencia con los de igual denominación de los de la AP-7 viene dada precisamente por la distinta actividad y funciones que estos desarrollan.

## CAPÍTULO XI

**Disposiciones finales***Cláusula social*

1.º) Mantenimiento del empleo.—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, proporcionará a los 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.

2.º) Plan de Igualdad.—De entre los miembros de la Comisión Deliberadora, tanto la parte Social como Empresarial, se ha creado una Comisión para estudiar el Plan de Igualdad, de forma que una vez elaborado el mismo será propuesto a la aprobación de la Comisión Deliberadora y posteriormente incluido como anexo del presente Convenio Colectivo, cumpliéndose así con lo establecido en la Ley de Igualdad.

3.º) Vestuario.—De entre los miembros de la Comisión Deliberadora, tanto la parte Social como Empresarial, se ha creado una Comisión para estudiar el tema del Vestuario, de forma que una vez elaborado el mismo será propuesto a la aprobación de la Comisión Deliberadora y posteriormente incluido como anexo del presente Convenio Colectivo.

4.º) Normas complementarias.—Si bien el presente Convenio Colectivo no tiene vacío alguno en relación con la derogación de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y Normas de aplicación de dicha Ordenanza para las Empresas Concesionarias de Autopistas de Peaje, Túneles, etc. de 22 de abril de 1972, podrá seguir utilizándose dicha normativa como Norma complementaria, para el caso excepcional que pudiera surgir y no estuviera contemplado en el texto del presente Convenio. Ello sin perjuicio, dentro de la jerarquía de prelación de Normas de estar a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores como Norma supletoria de este Convenio.

Para el caso de que durante la vigencia del presente Convenio, se promulgasen disposiciones legales referentes a la representación de los trabajadores/as o a la acción sindical en la empresa que afectase lo aquí pactado, las partes se comprometen a acatar lo establecido, quedando exceptuado de dicha remisión la existencia del Comité Intercentros.

**ANEXO N.º 1****Sueldo Convenio, Plus Convenio, Plus Transporte y Plus de Asistencia para 2010**

Categoría	Sueldo Conven.	Plus Conven.	Plus Transp.	Plus Asist.
Delineante 1. <sup>a</sup> . . . . .	922,62		4,26	0,56
Delineante 2. <sup>a</sup> . . . . .	922,62		4,26	0,56
Aux.Técnico B . . . . .	922,62		4,26	0,56
Aux.Tecnico C . . . . .	922,62		4,26	0,56
Jefe 2 <sup>a</sup> Admón. . . . .	1.153,29		5,27	0,64
Oficial 1 <sup>a</sup> Admón. . . . .	1.095,59		5,04	0,51
Oficial 2 <sup>a</sup> Admón. . . . .	1.037,96		4,79	0,50
Aux. Admón. . . . .	778,61		3,68	0,40
Coor. Comunicaciones . . . . .	966,58	204,79	4,44	0,42

Categoría	Sueldo Conven.	Plus Conven.	Plus Transp.	Plus Asist.
Operador Sistemas. ....	1.095,59		5,04	0,51
Cobrador Peaje 1. <sup>a</sup> E. ....	966,58	230,71	4,44	0,50
Cobrador Peaje 1. <sup>a</sup> S. ....	890,63		3,90	0,46
Cobrador Peaje 2. <sup>a</sup> ....	815,52	220,83	3,74	0,38
Conductor. ....	815,52	521,10	3,58	0,51
Oficial de Oficio. ....	815,52		3,74	0,47
Oficial de Oficio 2. <sup>a</sup> ....	790,40		3,69	0,44
Capataz. ....	966,58	327,39	4,44	0,51
Ayudante. ....	785,30		3,64	0,42
Ordenanza-Conductor. ....	749,61	506,83	3,47	0,51
Ordenanza-Conserje. ....	749,61	458,04	3,47	0,51
Peón Especialista. ....	764,23	255,00	3,52	0,42
Peón. ....	755,07	209,04	3,47	0,36
Limpiador/a 8 h AP-7. ....	529,57	54,91	2,42	0,25
Limpiador/a 4 h. ....	264,78	31,96	1,21	0,13
Operario Mant. y Cons. ....	815,09	105,39	3,74	0,47

Esta tabla tendrá una revisión cada uno de los años de duración del Convenio del IPC, pasado de cada año publicado por el INE, a partir del 1 de enero de 2010. Las categorías en las que no aparece relacionado el Plus Convenio debido a ser distinto para c/empleo/a, tendrán igualmente la revisión a que se hace referencia para dicho concepto.

## ANEXO N.º 2

### Tabla del plus de permanencia en la categoría

Categoría	Euros/8 años
Jefe de Admón. de 2. <sup>a</sup> ....	18,23
Subjefe de Sector de Peaje. ....	16,93
Oficial de 1. <sup>a</sup> Administrativo. ....	16,93
Operador Sistemas. ....	16,93
Delineante 1. <sup>a</sup> ....	16,20
Delineante 2. <sup>a</sup> ....	16,20
Delineante. ....	16,20
Aux. Técnico B. ....	16,20
Aux. Técnico C. ....	16,20
Oficial de 2. <sup>a</sup> Administrativo. ....	16,20
Jefe de Estación. ....	16,20
Peajista de primera. ....	16,20
Peajista de primera E. ....	16,20
Peajista de primera S. ....	16,20
Coordinador Comunicaciones. ....	16,20
Capataz. ....	16,20
Auxiliar Administrativo. ....	15,49
Oficial de Oficio. ....	15,49
Conductores. ....	15,49
Peajistas de 2. <sup>a</sup> ....	14,89
Ordenanza-Conductor. ....	14,18
Ordenanzas-Conserjes. ....	14,18
Ayudante. ....	14,18
Peón. ....	13,46
Vigilantes. ....	13,46

Categoría	Euros/8 años
Limpiadora . . . . .	12,15
Aux Admón por horas . . . . .	0,20
Peajista 1.ª por horas . . . . .	0,21
Peajista 2.ª por horas . . . . .	0,20
Oficial Oficio por horas . . . . .	0,20
Oficial Oficio 2.º por horas . . . . .	0,20
Conductor por horas . . . . .	0,20
Ayudante por horas . . . . .	0,19
Peón por horas . . . . .	0,17
Limpiador/a por horas . . . . .	0,16
Ordenanza por horas . . . . .	0,16

Esta tabla permanecerá inalterable y no sufrirá revisión alguna, hasta la extinción del contrato de cada trabajador/a.

### ANEXO N.º 3

#### Descuentos a Cobradores de Peaje por errores en la recaudación

Queda incorporado al presente Convenio y se da por reproducido, el contenido del Acta de Noviembre de 1990 mediante la que se establece el sistema de devolución a los Cobradores de Peaje por discrepancias en la recaudación, según lo acordado en el Acta de fecha 13-6-89.

#### Anexo

El Convenio Colectivo de Aumar, al que pertenece este anexo, establece la consolidación de 12 pagas extraordinarias, entre las que se encuentran las que exige con carácter obligatorio el Estatuto de los Trabajadores.

El abono de estas pagas se distribuye en los doce meses del año, abonando por tanto una, el día 15 de cada mes.

Por su parte el Art. 35 del citado convenio señala que el componente retributivo de las 12 pagas extraordinarias está formado por los conceptos retributivos fijos a que se refiere el ya mencionado art. 21.

A efectos del cálculo y abono de dichas pagas extraordinarias se acordó lo siguiente:

Las doce pagas extraordinarias son de devengo exclusivo dentro del año natural de que se trate, por lo que su prorrateo no se prolonga ni trasciende más allá del año de que se trate.

Ello significa que cuando un empleado causa baja en la empresa no tiene más liquidación pendiente que la correspondiente al mes en curso tanto en lo que se refiere a la paga ordinaria como a la extraordinaria, y ello es así porque se le liquida mes a mes íntegramente la paga extraordinaria o, en su defecto, la parte proporcional a los días trabajados en el mes.

Para mayor comprensión y claridad, se exponen los siguientes ejemplos:

Ejemplo 1:

Cobrador de Peaje.

Alta en la empresa 01-01-2002.

Conceptos retributivos fijos que componen una paga extra (Art. 21).

Sueldo: 610,28 €.

P. Convenio: 165,25 €.

Quebranto y R: 76,63 €.

Nocturnidad: 45,20 €.

Total: 897'36 €.

A dichos conceptos, habría que añadir cuando así correspondiera, el PAC y el Plus permanencia en la categoría.

En el caso de este ejemplo, el empleado en cuestión al llegar el 15-01-02, percibirá íntegramente el importe de la paga extra a abonar el día 15 de dicho mes, y así sucesivamente las correspondientes a los 11 siguientes meses del año.

Evidentemente con esta fórmula de cálculo no arrastra prorrateo pendiente alguno, por lo que nada se le adeuda.

Ejemplo 2:

Mismo supuesto, pero con fecha de alta 11-01-02.

Mismo importe bruto de una paga 897'36 €.

Cantidad a percibir en la extra el 15-01-02.

$$897,36 = \frac{29,91 \times 20 \text{ días}}{30} = 598,20 \text{ €}$$

En este ejemplo se evidencia también como el empleado cobra íntegramente la paga extra que le corresponde ya que solo ha estado en alta 20 días. Por tanto tampoco arrastra prorrateo alguno.

Ejemplo 3:

Mismo supuesto, pero con fecha de alta 20-01-02.

Mismo importe bruto de una paga 897'36 €.

Este empleado no podría percibir cantidad alguna el día de abono de la paga (15 de enero) ya que no habría causado alta en la empresa.

No obstante ello, en la nómina de final de mes, llevaría incluida en concepto de paga extra la siguiente cantidad:

$$897,36 = \frac{29,91 \times 11 \text{ días}}{30} = 329,01 \text{ €}$$

Es decir dentro del mismo mes habría percibido íntegramente la cantidad correspondiente a la paga extra por los días en alta. Evidentemente tampoco arrastra prorrateo alguno ya que no se le adeuda nada.

En los tres ejemplos citados la liquidación final si causaran baja en la empresa sería:

Ejemplo 1: Fecha de baja en la empresa 31-12-2002.

Percibiría como liquidación la paga extra correspondiente al día 15 de diciembre y la ordinaria del mismo mes, ya que al haber trabajado durante todos los meses del año ha venido percibiendo íntegramente las 11 pagas ordinarias y las 11 extraordinarias desde el mes de enero, no arrastrando por tanto prorrateo alguno.

Ejemplo 2: Fecha de baja en la empresa 10-01-2002.

En su liquidación percibiría los 10 días trabajados de paga ordinaria más la extra correspondiente de enero a dichos diez días trabajados.

No arrastrando liquidación ni prorrateo alguno.

Ejemplo 3: Fecha de baja 19-01-2002.

En su liquidación percibiría los 19 días trabajados de paga ordinaria más la extra de Enero correspondiente a dichos 19 días trabajados.

No arrastrando más liquidación ni prorrateo.

Obviamente para situaciones de incapacidad transitoria, accidentes de trabajo, licencias no retribuidas, excedencias o sanciones, no se computarán, dichos períodos para el cálculo del abono de la paga extra correspondiente.