

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9386 *Resolución de 3 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de AP-1 Europistas, Concesionaria del Estado, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa AP-1 Europistas, Concesionaria del Estado, S.A.U. (código de convenio n.º 90012662012000), que fue suscrito, con fecha 2 de julio de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de septiembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AP-1 EUROPISTAS, CONCESIONARIA DEL ESTADO, S.A.U.

Artículo I. *Objeto y ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre AP-1 Europistas, Concesionaria del Estado, S.A.U., y todo el personal de la empresa con contrato fijo o temporal, de los centros de trabajo números uno y dos que se definen en el artículo 9º del presente convenio, o de otros centros de trabajo que pudieran crearse en el futuro en su entorno geográfico.

Artículo II. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal de la empresa incluido el personal de dirección y jefatura.

Artículo III. *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio será de cinco años contados a partir del primero de enero del año dos mil catorce, prorrogándose tácitamente por un año, si no se solicita la modificación de su contenido, por decisión de la dirección de la empresa, o a instancia de los representantes de los trabajadores, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Artículo IV. *Organización del trabajo.*

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

Artículo V. *Compensación y absorción.*

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

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

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

Artículo VI. *Unidad del convenio.*

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

Artículo VII. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio, se crea la comisión paritaria, que estará compuesta por D. César Canal Fernández, D. Javier Iruarrizaga Díez y D. Manuel Cespedosa Casado en representación de la empresa, y D. José Luis González Arroyo, D. Raúl Torrón Herrero y D. Isidro Herráez Rodríguez, en representación de los trabajadores.

Se designan los siguientes suplentes de los miembros anteriormente citados:

de D. César Canal Fernández, D. Manuel López Bustamante,
de D. Javier Iruarrizaga Díez, D^a Elvira Muñoz Cabañes,
de D. Manuel Cespedosa Casado, D^a Elvira Muñoz Cabañes,
de D. José Luis González Arroyo, D. Enrique González Román,
de D. Raúl Torrón Herrero, D. Víctor Manuel de Diego Guerrero,
de D. Isidro Herráez Rodríguez, D. Javier David Arbaizar Lacalle.

La comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cualquiera de las partes.

Los componentes de la comisión serán convocados con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito, en el momento de la petición de reunión, la relación de los asuntos a tratar. En la reunión al objeto convocada, serán discutidas solamente las propuestas formuladas. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante.

Los acuerdos de la comisión requerirán, para su validez, la mayoría simple de cada una de las dos representaciones. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose si fuera necesario copia de la misma a la autoridad competente, a los efectos oportunos.

Si se celebrara una sesión de la Comisión paritaria sin avenencia, la mayoría simple de cualquiera de las dos representaciones podría instar los procedimientos de conciliación o mediación establecidos en el marco de los sistemas no judiciales de resolución de conflictos de ámbito estatal que estuvieran en ese momento en vigor.

Artículo VIII. *Prelación de normas.*

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

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento, y las demás disposiciones de carácter general; y subsidiariamente la derogada ordenanza laboral de transportes por carretera.

En cualquier caso, aun encontrándose derogada, la ordenanza laboral de transportes por carretera se aplicaría solamente con carácter supletorio.

Artículo IX. *Lugar de trabajo.*

La empresa, por razón de las peculiares características del servicio que presta, tiene agrupadas sus instalaciones y dependencias de trabajo, de acuerdo con las normas especiales aprobadas por orden de 22 de abril de 1.972, en sectores denominados «zonas o centros de trabajo» y que comprenden determinadas y concretas extensiones de autopista.

La zona primera incluye las dependencias comprendidas entre Burgos y Briviesca, ambas localidades inclusive, y la zona segunda las dependencias incluidas entre Pancorbo y Armiñón, ambas localidades inclusive. Si se abriese alguna nueva dependencia, quedaría automáticamente incluida dentro del centro de trabajo en cuya zona quedase comprendida.

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

El empleado, sin modificación de su vínculo con la empresa, atenderá cuantos servicios de su grupo profesional se le encomienden, aun cuando algunos de ellos puedan derivarse de conciertos o colaboraciones convenidas con otras empresas, especialmente otras concesionarias de autopistas en régimen de peaje. Esto se llevaría a cabo sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores respecto a traslados.

La oficina de Burgos (actualmente en Castañares, municipio de Cardeñajimeno) está comprendida en el centro de trabajo n.º 1.

En el momento de la firma de este Convenio, las dependencias comprendidas en el Centro N.º1 son Castañares, Rubena y Briviesca; y las comprendidas en el Centro N.º 2 son Pancorbo, Ameyugo, Miranda de Ebro y Armiñón.

Artículo X. *Movilidad funcional.*

Con absoluta independencia del puesto que se haya desempeñado, la empresa podrá asignar o adscribir a sus trabajadores de plantilla a cualesquiera funciones o puestos de trabajo que sean exigidos por necesidades del servicio, sin más limitaciones que las derivadas de la pertenencia del interesado a su grupo profesional.

Artículo XI. *Régimen de trabajo, jornada, horario y turnos.*

- a) Régimen de trabajo.

Por las especiales características del servicio público que se presta y habida cuenta de la exención al régimen de descanso dominical, el régimen de trabajo será de turnos rotativos de mañana, noche y tarde, o bien en jornada partida o jornada reducida o parcial.

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

- 1.696 horas anuales en 2014.
- 1.696 horas anuales en 2015.
- 1.696 horas anuales en 2016.
- 1.696 horas anuales en 2017.
- 1.696 horas anuales en 2018.

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

El régimen de trabajo en turnos rotativos podrá ser de seis días de trabajo y tres de descanso, de seis días de trabajo y cuatro de descanso, de cinco días de trabajo y tres de descanso, de seis días de trabajo y dos de descanso, de siete días de trabajo y dos de descanso, de siete días de trabajo y tres de descanso, o bien otros turnos de cadencia diferente que mejor se adapten a la organización del servicio.

La empresa estudiará para cada año la confección de un calendario lo más regular posible, teniendo en cuenta la evolución del tráfico, de los medios y sistemas de pago, las necesidades del servicio y las dimensiones de la plantilla.

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

b) Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, será de un máximo de ocho horas diarias, de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, dedicado a él y provisto, en su caso, con la ropa de trabajo correspondiente.

Teniendo en consideración que en el trabajo desarrollado por el personal adscrito a los turnos rotativos en jornada continuada se producen períodos de inactividad que, sumados todos ellos, representan un tiempo superior a 15 minutos por turno, se acuerda

expresamente que el descanso dentro de la jornada continuada podrá opcionalmente disfrutarse de forma fraccionada, de un modo más beneficioso para el trabajador, distribuido irregularmente a lo largo de la jornada, aprovechando los períodos de inactividad, en vez de mediante un único intervalo formal de 15 minutos.

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

Por ello, el convenio incluye un complemento por disfrute irregularmente distribuido del descanso en jornada continuada.

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

c) Horarios de trabajo.

La cobertura del servicio público que presta AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U. hace indispensable, en la práctica, la movilidad del horario de trabajo del empleado y, en general, del personal del servicio de explotación, atendida la imposibilidad de programar el trabajo en forma metódica y previamente conocida, ya que las afluencias del tráfico en días y horas determinadas, están sujetas a variaciones muy sensibles en las que influyen múltiples e imprevisibles circunstancias.

En consecuencia, y con absoluto respeto a las normas establecidas en la legislación laboral respecto de los descansos mínimos y obligatorios entre jornadas de trabajo, el empleado cumplirá indistintamente, horario continuado y horario partido o jornada

reducida o parcial Dentro de esta variedad de horarios la empresa, en aquellos momentos de necesidad requerida por el servicio, podrá alterar el orden rotativo de turnos.

No obstante, y en atención al personal, la empresa procurará, siempre que sea posible, advertir al interesado los cambios de turno o de horario de trabajo que deba experimentar con la máxima antelación posible.

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

Horarios previstos

– Régimen «a» de horario continuado:

de 6 h. a 14 h;
de 14 h. a 22 h;
de 22 h. a 6 h.

– Régimen «b» de horario continuado:

de 7 h. a 15 h;
de 15 h. a 23 h.

– Régimen de horario partido:

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

Cualquiera de los horarios que anteceden pueden, por las circunstancias descritas, ser asignados al empleado. Dichos horarios podrán ser también variados de acuerdo con la experiencia práctica, tanto en cuanto a la hora de comienzo como en cuanto a la de terminación, con estricta observancia de los mecanismos y garantías establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de no mediar expreso acuerdo individual entre trabajador y empresario.

Cuando por necesidades del servicio sea preciso desplazar a algún trabajador a un centro de trabajo («zona») distinto a aquél al que se encuentra adscrito, dicho trabajador, como norma general, realizará su jornada en el puesto que se le indique, computándose el tiempo necesario para efectuar el desplazamiento de ida y vuelta (que tendría el tratamiento de extraordinario si excediera de la jornada normal).

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

c-bis) Horarios de las oficinas de Burgos (Castañares, Cardeñajimeno).

– Jornada normal (de lunes a jueves)

mañana: de 8:15 a 14 horas
tarde: de 16 a 18:30 horas

– Viernes de jornada normal:

de 8:15 a 14:45 horas,

– Jornada intensiva

entrada: entre 8:15 y 8:30 horas.
salida: al completar la jornada diaria de 6 horas

d) Flexibilidad de la Jornada.

Habida cuenta del servicio público que presta la empresa con carácter permanente y las necesidades que se producen, tanto en huecos de calendario, como en refuerzos, enfermedades, licencias retribuidas, etc., y cuya previsión es totalmente imposible de efectuar con antelación, todo el personal de la empresa podrá ser asignado para trabajar en cualquiera de los turnos de mañana, tarde o noche, así como en jornada partida y jornada reducida o parcial, si bien su jornada anual será la establecida en el presente convenio y su retribución la fijada en el mismo.

El 8 % de la jornada podrá ser distribuida irregularmente, compensándose las horas una por una dentro del cómputo anual. La determinación de las horas de compensación se decidirá por los responsables de cada servicio. Si bien el trabajador tendrá la posibilidad de proponer la elección de 5 posibles alternativas, en caso de desacuerdo prevalecerá el criterio del responsable de cada servicio,

Las horas que hubieran sido objeto de distribución irregular en el último trimestre del año, podrán compensarse en el primer trimestre del año siguiente.

Cuando a un trabajador se le asignara el calendario previsto para otro, con una duración mínima de un mes, para cubrir una ausencia prolongada, tal cambio no tendría la consideración de horas extraordinarias ni de distribución irregular, y por tanto no se incluiría en el cómputo del límite del 8 % establecido en los párrafos anteriores.

El porcentaje de distribución irregular se calculará sobre la base del calendario anual de cada trabajador (salvo la excepción establecida en el párrafo anterior). Todo el personal de la empresa, dispondrá de un calendario anual (salvo los que tengan un contrato cuya duración no abarque todo el año natural).

Se establecerá una planificación horaria que permita que todos los trabajadores dispongan de un mínimo de 12 fines de semana de descanso al año, garantizando el disfrute de uno de estos fines de semana en el mes de julio y otro en agosto.

Se establece una limitación para el número de días seguidos de trabajo en siete jornadas, salvo que las necesidades del servicio por la vialidad invernal, requieran que se trabaje durante más días seguidos. Cuando se trabaje durante siete o más días seguidos, el descanso del que se disfrute a continuación será de un mínimo de dos días, salvo que concurren circunstancias especiales de vialidad invernal.

Se establece la posibilidad de adelantar o retrasar los turnos de trabajo por causa de las necesidades del servicio, teniendo en cuenta que solo computarían las horas presenciales y que estos adelantos o retrasos de turno no computarían dentro del 8 % de flexibilidad.

Cuando un trabajador haya realizado una jornada parcial de trabajo, y no teniendo fijada en su calendario más labor para dicha jornada, si se le volviera a solicitar su incorporación de nuevo a su puesto de trabajo (y abandonara las dependencias de la empresa o hubiera transcurrido media hora desde la finalización de su jornada de trabajo), dichas horas se computarían como horas extraordinarias, disfrutándose según el artículo del Convenio que regula las mismas.

Los trabajadores con contrato de trabajo a jornada completa no podrán realizar jornadas reducidas o parciales de menos de cuatro horas de duración.

Se establece, para cada trabajador, un máximo de 230 jornadas anuales de trabajo.

e) Prolongación de jornada.

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

f) Servicio Público.

Habida cuenta del servicio público que presta la empresa en régimen de concesión y de la obligación, asumida por los Trabajadores como esencial, de garantizar la accesibilidad y la seguridad vial de los ciudadanos, se acuerda el establecimiento de un servicio de apoyo de empleados para la explotación de la Autopista, que vincula a la totalidad de los trabajadores adscritos a dicha explotación.

El servicio de apoyo estará a disposición para la cobertura de las necesidades a las cuales, con motivo de los argumentos anteriormente expuestos y en virtud del contrato concesional, sea necesario dar cobertura.

La composición del mencionado servicio de apoyo se establecerá en la Comisión paritaria anualmente.

La pertenencia a este servicio no generará ningún tipo de retribución adicional, ni podrá conllevar un incremento de la jornada anual pactada.

Ningún trabajador perteneciente al mencionado servicio tendrá la obligación de atender más de 136 horas anuales (8 % de la jornada anual).

g) Turnos de las noches de 24 y 31 de diciembre.

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

El sistema de rotación indicado en el párrafo anterior afectará, por zonas de trabajo, a todo el personal agrupado por servicios.

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

Durante el mes de noviembre de cada año, la dirección de la empresa conjuntamente con el comité de empresa establecerá el cuadro de servicios para los días 24 y 31 de diciembre.

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

h) La regularización de los días sobrantes se elegirá bajo las siguientes premisas:

- 1) De forma correlativa desde el número ocho hasta el uno empezando por el grupo 1 de vacaciones (VA1).
- 2) Sin que existan solapes en el mismo centro.
- 3) Todos los días juntos.

Los períodos de elección serán los siguientes:

Servicio de Peaje: Todo el año.

Servicio de Mantenimiento: Todo el año excepto campaña invernal (1 de noviembre hasta 31 de marzo).

Servicio de Maquinaria: Todo el año excepto fechas de Semana Santa (XS, JS, D, LP), última semana de Julio, primera semana de Agosto y 14 y 15 de Agosto.

Servicio de Comunicaciones: Todo el año.

Además, para todos los Servicios queda restringido el período de Navidad:

2014: 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

2015: 18, 19, 20, 23, 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

2016: 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

2017: 21, 22, 23, 24, 25, 30, 31 de diciembre y 1 de enero.

2018: 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31 de diciembre y 1 de enero.

i) Se presentará el borrador del calendario a los representantes de los trabajadores el 15 de octubre de cada año, con el objeto de que la mayor parte de los trabajadores pueda conocerlo antes de escoger las vacaciones. Las vacaciones se escogerán desde el 16 de octubre hasta el 15 de noviembre. Entre el 16 de noviembre y el 15 de diciembre se elaborará el calendario definitivo, que se entregará individualmente a los trabajadores el 16 de diciembre.

Artículo XII. *Retribución.*

El personal comprendido en el convenio cuya relación laboral se encuentre en vigor en el momento de la firma del mismo, percibirá durante el año 2014, las mismas cantidades que ha venido percibiendo en el año 2013, con la misma estructura salarial.

Para el año 2015 se modificará la estructura salarial, suprimiéndose los conceptos siguientes:

Reducción del absentismo.

Economato.

Seguro de vehículo y de retirada de permiso de conducir.

Participación en beneficios.

Los cuatro conceptos anteriormente citados se integrarán, para el personal que los haya venido percibiendo, en el nuevo concepto llamado «pluses consolidados», a partir del 1 de enero de 2015.

El personal de los grupos profesionales 1 y 2 (excepto el conductor, el auxiliar administrativo, el oficial administrativo de primera o de segunda) percibirá los conceptos fijos siguientes:

Salario base (en catorce pagas).

Plus de Nocturnidad (en catorce pagas).

Quebranto de moneda. (en catorce pagas).

Mejora de la productividad y garantía de la paz social (en doce pagas).

Compensación horaria por tiempo de relevo y liquidación (media hora) (en catorce pagas).

Plus distancia (en catorce pagas).

Compensación por el disfrute irregularmente distribuido del descanso en jornada continuada (en catorce pagas).

Las retribuciones serán:

Para el año 2014:

Se mantendrían los salarios del año 2013.

Para el año 2015:

Si el tráfico del año 2014 fuera negativo o aumentara menos del 3 % respecto al del año 2013, los salarios no se incrementarían.

Si el tráfico del año 2014 aumentara respecto al del año 2013 el 3 % o más, los salarios se incrementarían el 0,25 %.

Para el año 2016:

Si el tráfico del año 2015 fuera negativo o aumentara menos del 3 % respecto al del año 2014, los salarios no se incrementarían.

Si el tráfico del año 2015 aumentara respecto al del año 2014 el 3 % o más, los salarios se incrementarían el 0,25 %.

Para el año 2017:

Si el tráfico del año 2016 fuera negativo o no aumentara, respecto al del año 2015, los salarios no se incrementarían.

Si el tráfico del año 2016 aumentara hasta el 1,5 %, respecto al del año 2015, los salarios se incrementarían el 0.25 %.

Si el tráfico del año 2016 aumentara respecto al del año 2015 a partir del 1.5 % y menos del 3.5 % los salarios se incrementarían el 0,50 %.

Si el tráfico del año 2016 aumentara respecto al del año 2015 el 3.5 % o más, los salarios se incrementarían el 0,75 %.

Para el año 2018:

Si el tráfico del año 2017 fuera negativo o no aumentara, respecto al del año 2016, los salarios no se incrementarían.

Si el tráfico del año 2017 aumentara hasta el 1.5 %, respecto al del año 2016, los salarios se incrementarían el 0.25 %.

Si el tráfico del año 2017 aumentara respecto al del año 2016 a partir del 1.5 % y menos del 3.5 % los salarios se incrementarían el 0,50 %.

Si el tráfico del año 2017 aumentara respecto al del año 2016 el 3.5 % o más, los salarios se incrementarían el 0.75 %.

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

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

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

Artículo XIII. *Antigüedad consolidada.*

Se suprime el antiguo complemento de antigüedad desde el 31 de diciembre de 2014. Los trabajadores que lo venían percibiendo pasarán a recibir un complemento personal por el importe que tenían atribuido en dicha fecha, a partir del 1 de enero 2015

Se añadirá a partir del 1 de enero de 2015 a este complemento el devengo de la parte proporcional prorrateada hasta el 31 de diciembre de 2014.

Los incrementos del concepto de antigüedad consolidada para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 se calcularán con el mismo porcentaje que el establecido en el art. XII para la retribución.

Artículo XIV. *Plus de nocturnidad.*

Se trata de un plus fijo que compensa la realización de trabajo en horario nocturno o la posibilidad de realizarlo.

Este concepto se percibe en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias.

El importe de este concepto será de 95,83 euros.

El personal de la plantilla de la Empresa en la fecha de la firma del Convenio percibirá el mismo importe que venía percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2014 o hasta la fecha de terminación de su contrato de trabajo. A partir del 1 de enero de 2015 se percibirá el nuevo importe, integrándose el exceso sobre el mismo en el concepto de «Pluses Consolidados».

El porcentaje de incremento para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 será el mismo que los fijados en el art. XII para la retribución.

Artículo XV. *Quebranto de moneda.*

Se trata de un plus fijo que compensa las posibles diferencias de liquidación.

Este concepto se percibe en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias.

El importe de este concepto será de 3,29 euros.

El personal de la plantilla de la Empresa en la fecha de la firma del Convenio percibirá el mismo importe que venía percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2014 o hasta la fecha de terminación de su contrato de trabajo. A partir del 1 de enero de 2015 se percibirá el nuevo importe, integrándose el exceso sobre el mismo en el concepto de «Pluses Consolidados».

El porcentaje de incremento para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 será el mismo que los fijados en el art. XII para la retribución.

Artículo XVI. *Mejora de la productividad y garantía de la paz social.*

La representación de los trabajadores en la comisión negociadora, manifiesta que se compromete al mantenimiento de la paz social durante la vigencia del presente convenio, así como a poner todos los medios a su alcance para el incremento máximo de la productividad.

Este concepto se percibe en las doce pagas ordinarias.

El importe de este concepto será de 28,04 euros.

El personal de la plantilla de la Empresa en la fecha de la firma del Convenio percibirá el mismo importe que venía percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2014 o hasta la fecha de terminación de su contrato de trabajo. A partir del 1 de enero de 2015 se percibirá el nuevo importe, integrándose el exceso sobre el mismo en el concepto de «Pluses Consolidados».

Dicho exceso (actualmente devengado en doce pagas) se prorrateará para adaptarse al devengo en catorce pagas del nuevo concepto de pluses consolidados.

El porcentaje de incremento para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 será el mismo que los fijados en el art. XII para la retribución.

Artículo XVII. *Compensación horaria por tiempo de relevo y liquidación (media hora).*

Se trata de un plus fijo que compensa el tiempo de relevo o de relevo y liquidación (hasta media hora).

Este concepto se percibe en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias.

El importe de este concepto será de 47,92 euros.

El personal de la plantilla de la Empresa en la fecha de la firma del Convenio percibirá el mismo importe que venía percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2014 o hasta la fecha de terminación de su contrato de trabajo. A partir del 1 de enero de 2015 se percibirá el nuevo importe, integrándose el exceso sobre el mismo en el concepto de «Pluses Consolidados».

El porcentaje de incremento para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 será el mismo que los fijados en el art. XII para la retribución.

Artículo XVIII. *Plus de distancia.*

Se trata de un plus fijo que compensa los gastos originados como consecuencia de los desplazamientos del personal a su centro de trabajo.

Este concepto se percibe en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias.

El importe de este concepto será de 2,39 euros.

El personal de la plantilla de la Empresa en la fecha de la firma del Convenio percibirá el mismo importe que venía percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2014 o hasta la fecha de terminación de su contrato de trabajo. A partir del 1 de enero de 2015 se percibirá el nuevo importe, integrándose el exceso sobre el mismo en el concepto de «Pluses Consolidados».

El porcentaje de incremento para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 será el mismo que los fijados en el art. XII para la retribución.

Artículo XIX. *Compensación por el disfrute irregularmente distribuido del descanso en jornada continuada.*

De acuerdo con el apartado b del artículo VIII de este Convenio se establece como compensación este plus fijo.

Este concepto se percibe en las doce pagas ordinarias y en las dos extraordinarias.

El importe de este concepto será de 79,86 euros.

El personal de la plantilla de la Empresa en la fecha de la firma del Convenio percibirá el mismo importe que venía percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2014 o hasta la fecha de terminación de su contrato de trabajo. A partir del 1 de enero de 2015 se percibirá el nuevo importe, integrándose el exceso sobre el mismo en el concepto de «Pluses Consolidados».

El porcentaje de incremento para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 será el mismo que los fijados en el art. XII para la retribución.

Artículo XX. *Pluses Consolidados.*

En este concepto se integrarán a partir del 1 de enero de 2015 los antiguos pluses de:

Reducción del absentismo.

Economato.

Seguro de vehículo y de retirada de permiso de conducir.

Participación en beneficios.

También se integrarán en este concepto, a partir del 1 de enero de 2015 los excesos respecto a sus nuevos importes de los siguientes pluses:

Plus de Nocturnidad.

Quebranto de moneda.

Mejora de la productividad y garantía de la paz social.

Compensación horaria por tiempo de relevo y liquidación (media hora).

Plus distancia.

Compensación por el disfrute irregularmente distribuido del descanso en jornada continuada.

Este concepto se percibe en las catorce pagas ordinarias.

El importe de este concepto se calculará para cada trabajador en la suma de los pluses desaparecidos y del exceso respecto a los reformados, con la especialidad del cambio de devengo en el exceso del plus de Mejora de la productividad y garantía de la paz social.

El porcentaje de incremento para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 será el mismo que los fijados en el art.XII para la retribución.

Artículo XXI. *Plus de presencia.*

A tal fin se abonará un plus de presencia por día efectivamente trabajado en jornada completa, o por cada ocho horas efectivamente trabajadas, en el caso de los trabajadores

que presten sus servicios en jornada irregular, de la cuantía que se indica en la tabla siguiente:

1. Grupo de Profesionales: 2,03.
2. Grupo de Coordinadores: 2,30.

Los puestos de trabajo en los que se percibe este plus son los siguientes:

Grupo de Profesionales:

Auxiliar de cobro de peaje.
Cobrador de peaje.
Auxiliar de comunicaciones.
Operador de comunicaciones.
Auxiliar de mantenimiento y de mantenimiento de maquinaria de peaje.
Oficial 1.^a y 2.^a de mantenimiento y de mantenimiento de maquinaria de peaje.

Grupo de Coordinadores:

Cobrador de peaje de primera.
Operador de comunicaciones de primera.
Jefe de equipo.

El personal que viniera percibiendo unas cantidades mayores por este plus que las ahora establecidas, conservarán las mismas, con los incrementos establecidos en el párrafo siguiente.

Los porcentajes de incremento para los años, 2015, 2016, 2017 y 2018 serán los mismos que los fijados en el art. XII para la retribución.

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

Artículo XXII. *Naturaleza y forma del pago de los devengos.*

Todas las cantidades que se establecen en este convenio son brutas, debiendo la empresa deducir de las mismas las cuotas de la seguridad social e impuestos, a cargo de los trabajadores.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones mensuales y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque o transferencia a través de entidad bancaria o de ahorro. Si la modalidad de pago utilizada fuera de cheque bancario, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

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

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

El recibo de salarios será remitido al trabajador por correo electrónico.

Artículo XXIII. *Grupos Profesionales.*

La modificación del sistema de clasificación profesional hasta ahora vigente, responde a la necesidad de adaptación a la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyo contenido modifica el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, se establece que el sistema de clasificación profesional de los trabajadores se hará por medios de Grupos Profesionales que agrupen unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, garantizando la ausencia de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres.

Criterios que determinan la pertenencia a un Grupo Profesional.

Para establecer una clasificación profesional por Grupos Profesionales, es preciso establecer una serie de criterios que permitan determinar rigurosamente la pertenencia a uno u otro. A estos efectos, se establecen los siguientes criterios:

- Formación: elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto la titulación académica básica necesaria para cumplir correctamente con el desarrollo de las funciones encomendadas, como el grado de conocimiento y experiencia adquiridos.
- Iniciativa: elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la predisposición para emprender acciones, mejorar resultados o crear oportunidades, y la capacidad de prever futuras situaciones superando el nivel que se requiere o espera del puesto desempeñado.
- Desempeño: elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la calidad en el desarrollo de las tareas encomendadas, y si estas se realizan de la mejor forma posible, siguiendo los criterios establecidos.
- Responsabilidad: elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto la independencia de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados económicos e importancia de las consecuencias de su gestión.
- Dirección de personas: elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la capacidad de influir en su entorno, identificando y transmitiendo los retos que se presentan, tratando de guiar a sus compañeros/colaboradores en pro de la eficacia y consecución de metas.

La empresa, en virtud de las facultades de organización y dirección, encuadrará a los trabajadores dentro de la estructura profesional pactada, y por consiguiente, asignará a cada trabajador en un determinado Grupo Profesional, en función del resultado de la valoración de los anteriores criterios y del contenido básico concreto de la prestación laboral que se desarrollo en el puesto de trabajo analizado.

A. Descripción de los Grupos Profesionales.

1. Grupo de Profesionales.

El personal incluido en este grupo deberá tener la formación teórica hasta un nivel equivalente a BUP o FP de grado medio o similar, o adquirida en la práctica por los conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia en el desempeño de las tareas desarrolladas en el puesto de trabajo.

Las tareas llevadas a cabo son las propias de su actividad, y su realización se desarrolla con un margen de autonomía distinto en base a la experiencia adquirida. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones. El puesto no implica responsabilidad directa en la gestión de Recursos Humanos.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Auxiliar de cobro de peaje.
- Cobrador de peaje.
- Auxiliar de comunicaciones.
- Operador de comunicaciones.
- Auxiliar de mantenimiento y de mantenimiento de maquinaria de peaje.
- Oficial 1.ª y 2.ª de mantenimiento y de mantenimiento de maquinaria de peaje.
- Conductor
- Auxiliar administrativo.
- Oficial administrativo de primera o segunda.

2. Grupo de Coordinadores.

El personal incluido en este grupo deberá tener la formación teórica o adquirida en la práctica hasta un nivel equivalente a FP de grado superior o similar.

Realiza los cometidos propios del Grupo de Profesionales pero con mayor autonomía, puesto que con el superior evalúa el resultado final. Se concretan los objetivos generales, sin poder demandar constantemente asistencia jerárquica. Se requiere igualmente un mayor grado de iniciativa pues existen normas e instrucciones pero deben ser interpretadas y adaptadas para fijar las directrices concretas de la tarea. Puede colaborar en la gestión de Recursos Humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los compañeros del Grupo de Profesionales hacia el logro de los objetivos, supervisando las funciones que desarrollan.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Cobrador de peaje de primera.
- Operador de comunicaciones de primera.
- Jefe de equipo.
- Jefe de estación.
- Encargado de mantenimiento.
- Encargado de mantenimiento de maquinaria de peaje.

3. Grupo de Técnicos.

El personal incluido en este grupo deberá tener la formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a Titulación a nivel de escuela superior o de grado medio o facultades, complementada en su caso con estudios específicos.

Realiza con un alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la Empresa. El trabajador habitualmente ha de decidir de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez del resultado final de su trabajo dentro de los objetivos fijados por la empresa. Todo ello comporta una gran aportación de los conocimientos personales técnicos. La responsabilidad por sus errores y faltas tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Puede integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Personal Técnico de oficinas.

4. Grupo de Mandos.

El personal incluido en este grupo, deberá tener la formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a Titulado de grado Medio, Superior o Doctorado.

A las órdenes de la Dirección y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto.

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. En cuanto a gestión de Recursos Humanos, decide, optando por una línea de actuación, sobre un conjunto de empleados, y es responsable suya la capacitación de las personas que están bajo su dependencia.

La responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a la organización, y además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

- Jefe de Departamento.
- Jefe de servicio.
- Director de Departamento.
- Director General.

La clasificación de grupos profesionales referidos en el presente artículo es meramente enunciativa, sin que suponga la obligación de tener provistas todas las escalas, pudiéndose en su caso crear otras nuevas con asignación determinada de funciones, siempre que las mismas no se identifiquen con los puestos de trabajo y definiciones previstas en el presente Convenio.

B. Definición de puestos de trabajo.

1. Grupo de Profesionales.

Auxiliar de cobro de peaje.

Es el empleado que desarrolla las tareas propias del cobrador de peaje con un grado menor de autonomía, en dependencia directa de un cobrador de primera o, en su ausencia, de un cobrador de peaje.

El auxiliar de cobro de peaje establecerá contacto periódico con el cobrador de primera o con el cobrador de peaje, con la frecuencia que se le indique en sus instrucciones de trabajo, bien de forma presencial o bien a través de los sistemas de comunicaciones de la Autopista. Para ello deberá mantener activos los mecanismos de comunicación.

También el auxiliar de cobro de peaje consultará al cobrador de primera o al cobrador las dudas que puedan surgir en el desarrollo de su trabajo, así como las cuestiones que puedan plantearse por causa de incidencias complejas o inusuales.

Cobrador de peaje.

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

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

El cobrador de peaje actuará bien en estaciones en que se requiera el trabajo de un solo cobrador, o en aquellas en que sea preciso el trabajo de varios, prestando sus servicios en estaciones con cualquier sistema de peaje, en la entrada o salida de vehículos o ambas a la vez, con procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesarias para que los elementos contenidos, tanto en las vías como en la estación, presten su función correctamente.

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

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

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

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

Asimismo, el cobrador de peaje dedicado también a la custodia y transporte de las recaudaciones puede ser destinado a una función denominada «correo», comprensiva de la recogida, transporte y reparto de documentación y recaudación entre estaciones de peaje y áreas de mantenimiento y otros centros de la concesionaria o entidades que se le indiquen.

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

La circunstancia de desarrollar una actividad común a la de un conjunto de empresas entre sí relacionadas y conexas, podrá obligar al empleado a la práctica de la misma dentro de zonas o centros de trabajo de cualquiera de ellas, sin que ello pueda representar obstáculo alguno en el cumplimiento de las obligaciones pactadas ni, por parte de la empresa, alteración de lo establecido en materia de traslados o cesiones de servicios no regulados convenientemente. Aún cuando la función principal queda definida, ello no implica, en repetidos intervalos dentro de la jornada diaria, una saturación del tiempo de servicio por lo que sin menoscabo de las labores propias de cobrador de peaje, el empleado se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse al estado de policía del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc.

Auxiliar de comunicaciones.

Es el empleado que desarrolla las tareas propias del operador de comunicaciones con un grado menor de autonomía, en dependencia directa de un operador de primera de comunicaciones o, en su ausencia, de un operador de comunicaciones (o del encargado o el jefe de equipo de mantenimiento, si no estuviera presente en el turno ningún empleado del mismo servicio).

El auxiliar de comunicaciones establecerá contacto periódico con algún empleado de los puestos anteriormente citados, con la frecuencia que se le indique en sus instrucciones de trabajo, bien de forma presencial o bien a través de los sistemas de comunicaciones de la Autopista. Para ello deberá mantener activos los mecanismos de comunicación.

También el auxiliar de comunicaciones consultará a los empleados de los puestos anteriormente citados las dudas que puedan surgir en el desarrollo de su trabajo, así como las cuestiones que puedan plantearse por causa de incidencias complejas o inusuales.

Operador de Comunicaciones.

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

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

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

Auxiliar de mantenimiento.

Es el empleado que desarrolla las tareas propias del oficial de segunda de mantenimiento con un grado menor de autonomía, en dependencia directa de un oficial

de primera de mantenimiento o, en su ausencia, de un oficial de segunda de mantenimiento.

El auxiliar de mantenimiento establecerá contacto periódico con el oficial de primera o de segunda, con la frecuencia que se le indique en sus instrucciones de trabajo, bien de forma presencial o bien a través de los sistemas de comunicaciones de la Autopista. Para ello deberá mantener activos los mecanismos de comunicación. También el auxiliar de mantenimiento consultará al oficial de primera o de segunda las dudas que puedan surgir en el desarrollo de su trabajo, así como las cuestiones que puedan plantearse por causa de incidencias complejas o inusuales.

Auxiliar de mantenimiento de maquinaria de peaje

Es el empleado que desarrolla las tareas propias del oficial de segunda de mantenimiento de maquinaria de peaje con un grado menor de autonomía, en dependencia directa de un oficial de primera de mantenimiento de maquinaria de peaje o, en su ausencia, de un oficial de segunda de mantenimiento de maquinaria de peaje.

El auxiliar de mantenimiento de maquinaria de peaje establecerá contacto periódico con el oficial de primera o de segunda, con la frecuencia que se le indique en sus instrucciones de trabajo, bien de forma presencial o bien a través de los sistemas de comunicaciones de la Autopista. Para ello deberá mantener activos los mecanismos de comunicación. También el auxiliar de mantenimiento de maquinaria de peaje consultará al oficial de primera o de segunda las dudas que puedan surgir en el desarrollo de su trabajo, así como las cuestiones que puedan plantearse por causa de incidencias complejas o inusuales.

Oficial de 1.ª de mantenimiento, conservación y operación.

Es el trabajador que con dominio de un oficio y en posesión de permiso de conducir de clase C, realiza las labores inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus instalaciones, además de las propias de su oficio.

Entre sus principales cometidos se destacan:

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

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

Señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieren.

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

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

Oficial de 2.ª de mantenimiento, conservación y operación.

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

Cuando los trabajos que se le encomienden revistan una especial complejidad, podrán ser supervisados, en ausencia del encargado o del jefe de equipo, por un oficial de 1.ª

Entre sus principales cometidos se destacan:

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

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

Señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieran.

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

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

Oficial de 1.^a y 2.^a de mantenimiento de maquinaria de peaje y sistemas electrónicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ídem. de equipos de alimentación (fuentes y SAIS).

Control y medición de tierras.

Montaje, mantenimiento y limpieza de equipos acondicionadores de aire.

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

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

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

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

Preparación de tickets de avería.

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

Realización de mantenimiento preventivo de los sistemas bajo su responsabilidad.

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

Conductor.

Corresponde a este puesto de trabajo a quien realiza el traslado de empleados a su centro de trabajo. Realiza labores de mensajería y cualquier otra actividad auxiliar que sea solicitada por cualquier departamento.

Auxiliar Administrativo.

Corresponde a este puesto de trabajo a quien ejecuta operaciones administrativas elementales bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de la correspondencia y documentos, atención del teléfono y, en general, aquellas tareas administrativas sencillas inherentes a su puesto de trabajo.

Oficial Administrativo de 1.^a

Corresponde este puesto de trabajo a quien, a las órdenes de su superior jerárquico, realiza trabajos que requieren iniciativa y responsabilidad, de notable complejidad, siendo capaz de efectuar cuantas tareas se le encomienden inherentes a su puesto de trabajo sin que se le tenga que expresar la forma de realizarlas.

Oficial Administrativo de 2.^a

Corresponde a este puesto de trabajo a quien, a las órdenes de un superior jerárquico, realiza funciones administrativas de menor entidad que las del Oficial de 1.^a, con un cierto grado de iniciativa propia y responsabilidad.

2. Grupo de Coordinadores.

Cobrador de peaje de 1.^a

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

Con carácter primordial, se citan las siguientes:

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

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

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

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

Operador de comunicaciones de 1.^a

Es el operario de comunicaciones con una experiencia y una demostrada capacidad para la asunción de responsabilidades y la gestión de situaciones complejas. Realizará habitualmente todas las funciones propias del operador de comunicaciones y sustituirá, en caso de ausencia y sólo cuando sea necesario, a los encargados y jefes de equipo de Mantenimiento, exclusivamente para aquellas situaciones que afecten al funcionamiento del Servicio de Comunicaciones.

Jefe de equipo de mantenimiento, conservación y operación.

Es el oficial que, a las órdenes directas del encargado, toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige y vigila un determinado grupo integrado por un número de cuatro a diez oficiales de oficio y ayudantes de oficio que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

Jefe de estación.

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

Dentro de sus funciones cabe distinguir:

Formación práctica de nuevo personal.

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

Organizar los turnos de trabajo de los cobradores de peaje.

Responsabilizarse de los cambios de moneda.

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

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

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

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

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

Encargado de mantenimiento.

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

Cabe distinguir, como primordiales, los funcionamientos siguientes:

Organizar los turnos de trabajo del personal en jornada continuada.

Formación práctica del nuevo personal.

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

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

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

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

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

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

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

Encargado de mantenimiento de maquinaria de peaje y sistemas electrónicos.

Es el que, con mando directo sobre los operarios de mantenimiento de maquinaria de peaje y sistemas electrónicos, y a las órdenes de sus jefes respectivos, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización de los servicios, indicando a sus subordinados la forma de efectuar cuantos trabajos les ordene, así como colaborar en el desarrollo de los mismos.

Cabe distinguir, como primordiales, las funciones siguientes:

Organizar los turnos de trabajo del personal a su cargo.

Formación práctica del nuevo personal.

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

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

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

Cuidar del buen estado, orden y limpieza de la maquinaria e instalaciones a su cargo. En caso de necesidad, adoptar las medidas adecuadas tendentes a la seguridad del tráfico.

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

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

3. Grupo de Técnicos.

Titulado medio o superior.

Este puesto corresponde a quien, encontrándose en posesión del correspondiente título universitario de grado medio o superior, y bajo las órdenes o no de un superior jerárquico, desempeña funciones o trabajos para cuyo ejercicio está facultado por su título profesional, no teniendo asignadas de forma permanente funciones de dirección, organización ni control sobre un grupo profesional, no obstante podrá asumir transitoriamente esas funciones por delegación de su jefe de departamento o servicio.

4. Grupo de Mandos.

Director o jefe de departamento o servicio.

Corresponde este puesto de trabajo a quien ejecutan las estrategias y directrices de la Empresa, señaladas por un superior jerárquico o por iniciativa propia, dirigiendo, organizando y coordinando un área funcional compuesta por un conjunto de trabajadores, pudiendo tener a su cargo Titulados de Grado Superior, Encargados, Titulados medios o superiores o trabajadores de los otros cuatro Grupos Profesionales.

Director General.

Es el empleado que desempeña el puesto de máxima responsabilidad en la gestión de la Empresa, coordinando la acción de los jefes de los diferentes departamentos y servicios, y respondiendo ante el Consejo de Administración y ante la Dirección del Grupo de empresas.

C. Niveles salariales.

En cada grupo profesional se han agrupado los puestos de trabajo en función del nivel de exigencia dentro de los criterios anteriormente descritos y con un contenido organizativo similar, y en consecuencia, se ha establecido una banda salarial para cada uno.

La banda salarial es el rango de variación de la retribución (salario bruto anual por todos los conceptos fijos, excluyéndose por tanto únicamente el plus de presencia), y establece una horquilla con un nivel retributivo mínimo y máximo definido para los puestos que conforman el Grupo Profesional. Dentro de las bandas salariales se encuentran comprendidas las retribuciones individualizadas de los empleados que están asignados a un mismo nivel retributivo o banda salarial.

La posición de cada trabajador en la banda salarial será consecuencia de las funciones y responsabilidades de los puestos, de si el área de actividad es estratégica para la Compañía, del desempeño profesional, de la experiencia y del potencial profesional.

En consecuencia, es la Dirección de la Compañía quien podrá fijar la retribución individual de cada trabajador, respetando los máximos y mínimos establecidos en la banda salarial correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.

La aplicación de las retribuciones salariales establecidas en las presentes bandas de salarios para cada grupo profesional, no podrá conllevar como consecuencia de la desaparición de las categorías profesionales hasta ahora diferenciadas y su integración

en un mismo grupo profesional, una disminución de las retribuciones salariales que en el momento de firma del presente convenio vinieran percibiendo los trabajadores afectados por el mismo.

Por ello, las retribuciones salariales actualmente percibidas se mantendrán inalteradas en cuanto a sus importes, (en cómputo global anual) los cuales se incrementarán en las condiciones que sobre los conceptos que la integran se establezcan en el presente convenio colectivo, sin que, en ningún caso, pueda resultar inferior a la que actualmente viene percibiendo, ni a la fijada como mínima en la tabla salarial para el grupo profesional al que pertenezca.

En caso de ascenso o promoción profesional, el trabajador tendrá derecho a los importes salariales que correspondan al nuevo grupo profesional, siempre y cuando estos le resulten más beneficiosos en cuantía anual.

En caso de promoción el importe salarial que percibirá el trabajador promocionado será el mínimo de la horquilla establecida para su nuevo grupo profesional, o en su caso un importe superior, atendiendo a su experiencia, funciones o área de actividad, dentro siempre de la banda salarial correspondiente al grupo profesional al que promociona.

Las bandas salariales establecidas para cada grupo profesional son las que figuran en el Anexo n.º 1.

Artículo XXIV. *Gratificaciones.*

Las gratificaciones de verano y navidad se abonarán a todos los empleados de la empresa, de acuerdo con el importe de salario base más los pluses fijos que se devenguen en catorce pagas. Dichas gratificaciones se satisfarán, como máximo, el 16 de julio y el 22 de diciembre respectivamente.

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

Los incrementos de las gratificaciones para los años, 2015, 2016, 2017 y 2018 se calcularán con la misma proporción que la establecida en el art.XII para la retribución.

Artículo XXV. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán como horas extras solamente las que constituyeran prolongación de la jornada, las que excedieran de 8 horas diarias y las que supusieran cambios en el calendario del trabajador por encima del límite del 8 % anual.

El tiempo de asistencia a juicios o a cursos de formación obligatoria facilitada por la empresa no constituirá horas extraordinarias, salvo que se exceda de la jornada ordinaria de ocho horas diarias.

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

La dirección de la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicios.

Será obligatoria la prestación por el trabajador de las horas extraordinarias que le sean indicadas por la empresa, dentro de los límites máximos establecidos al efecto por el artículo 35.2 del estatuto de los trabajadores.

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

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

No podrán disfrutarse horas de compensación los días miércoles santo, jueves santo, ni lunes de pascua; ni los puentes de San José, el pilar, todos los santos y la constitución;

ni los últimos siete días del mes de julio, ni el primer fin de semana del mes de agosto, ni en fechas navideñas (entre el 20 de diciembre y el 6 de enero).

No obstante, cada jefe de servicio podrá pactar para ocasiones concretas la compensación por descansos en esas fechas si no se perturbara así la prestación del servicio.

Las horas extraordinarias se compensarán, a petición del trabajador, por descansos (a razón de

dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada) o por el importe retributivo que se indica a continuación. En caso de que la empresa no pudiera conceder el descanso en la fecha propuesta, las horas extraordinarias se abonarían en dinero.

1. Grupo de Profesionales: 21,71.
2. Grupo de Coordinadores: 28,60.

El personal que viniera percibiendo unas cantidades mayores por este concepto que las ahora establecidas, conservarán las mismas, con los incrementos establecidos en el párrafo siguiente.

Los porcentajes de incremento para los años, 2015, 2016, 2017 y 2018 serán los mismos que los fijados en el art. XII para la retribución.

Las horas de cambio de horario oficial se compensarán como horas normales, de común acuerdo con el trabajador. Si no se alcanzara un acuerdo, las fijaría la empresa.

La compensación por descanso se pueda hacer efectiva a lo largo de todo el año, pero habrá de solicitarse con una antelación mínima de dos meses contados desde la prestación de las horas extraordinarias. Y con los mismos límites indicados más arriba para fechas especiales.

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

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

Artículo XXVI. *Bajas por enfermedad o accidente.*

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

Por lo que respecta al personal en situación de incapacidad temporal como consecuencia de enfermedad o accidente no laboral, la prestación de la empresa, excepto a quienes no tengan derecho a prestaciones de incapacidad temporal por la naturaleza jurídica de sus contratos o por no cumplir el período de carencia de la prestación, en tanto dure dicha situación de incapacidad temporal, se complementarán del siguiente modo:

- a) Para la 1.ª baja del año, complemento para los 20 primeros días, hasta el 100 % del salario bruto.
- b) Para la 2.ª baja del año, complementos para los 20 primeros días, hasta el 95 % del salario bruto.

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

d) A partir del día veintiuno de la baja, la empresa complementará la prestación de la seguridad social, hasta el ciento por ciento (100 %).

Los salarios a que se hace referencia en el apartado anterior, son los que figuran como tales, en los conceptos citados en el artículo XII.

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

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

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

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

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

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

De igual manera, en aquellos casos en que pueda colegirse por actos o conductas determinadas la intención de crear o prolongar la situación de baja, la dirección de la empresa podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la seguridad social o seguro obligatorio de accidentes de trabajo, sin más requisito que la ratificación de esta decisión por los representantes de los trabajadores que formen parte de la comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio.

Para los casos de baja por enfermedad y accidente, la empresa se reserva la facultad de poder exigir a los trabajadores afectados que se sometan al reconocimiento del facultativo de la Mutua.

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

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

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

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

Artículo XXVIII. *Vacaciones y Regularización de Jornada.*

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

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

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

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

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

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

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

Cuando un trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones total o parcialmente por causa de una incapacidad temporal, el trabajador podrá hacerlo en el término establecido legalmente.

Cuando un trabajador no pueda disfrutar su período de regularización a cuenta en las fechas en que le correspondan, por una incapacidad temporal, disfrutará la misma, una vez haya causado alta, antes del 31 de diciembre del año en que se hubiesen devengado. Una vez transcurrido el año natural, no podría disfrutarse de la quincena de regularización.

El nuevo señalamiento de las vacaciones o del período de regularización a cuenta pendientes de disfrutar se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1.^a De mutuo acuerdo entre el trabajador y el jefe del servicio.
- 2.^a Si no hubiera mutuo acuerdo, el trabajador solicitaría, con 15 días de antelación, dos períodos alternativos para el disfrute de la mitad, de los cuales el jefe del servicio escogería uno. El jefe del servicio indicaría otros dos períodos alternativos para el disfrute de la otra mitad, de los cuales el trabajador escogería uno. Si el número de días pendiente de disfrutar fuese impar, el día no divisible pasaría a engrosar la mitad en la que propone el trabajador. No podrán verse afectados por este nuevo señalamiento los turnos de trabajo de Nochebuena y Nochevieja.

Las quincenas para elegir serán las siguientes:

- 1 al 15 de enero.
- 16 al 30 enero.
- 31 de enero al 14 de febrero.
- 15 al 29 de febrero ó 1 de marzo.
- 2 al 16 de marzo.
- 17 al 31 de marzo.
- 1 al 15 de abril.
- 16 al 30 de abril.
- 1 al 15 de mayo.
- 16 al 30 de mayo.
- 1 al 15 de junio.
- 16 al 30 de junio.
- 1 al 15 de julio.
- 16 al 30 de julio.
- 1 al 15 de agosto.
- 16 al 30 de agosto.

1 al 15 de septiembre.
 16 al 30 de septiembre.
 1 al 15 de octubre.
 16 al 30 de octubre.
 1 al 15 de noviembre.
 16 al 30 de noviembre.
 1 al 15 de diciembre.
 17 al 31 de diciembre.

Cuando se sucedieran dos quincenas consecutivas de vacaciones o de regularización de jornada y la primera de ellas fuera la segunda de un mes de treinta y un días y la sucesiva fuera la primera del mes inmediatamente siguiente, no se trabajará en el día treinta y uno. Ese día tendrá la consideración de regularización de jornada (no de vacaciones) y se regularizará con el ajuste de la jornada anual al número de horas pactadas en el Convenio (o a su parte proporcional, si se tratara de un contrato a tiempo parcial).

Artículo XXIX. *Reconocimiento médico.*

La empresa establecerá a su cargo, los medios adecuados para que sus trabajadores sean reconocidos médicamente al menos una vez al año. En caso de efectuarse este reconocimiento fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en el mismo no será retribuido.

Dentro del reconocimiento médico general, se realizarán periódicamente unas pruebas exhaustivas del oído.

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

Con carácter general el reconocimiento médico será voluntario.

Los trabajadores deberán someterse obligatoriamente al reconocimiento médico, con el objeto de obtener la acreditación de aptitud, en los supuestos en que así lo determine el Servicio de Prevención, en función de los riesgos propios del puesto de trabajo.

Artículo XXX. *Seguro de vida y accidentes.*

Independientemente de la afiliación a la seguridad social y seguro obligatorio de accidentes de trabajo, la empresa se compromete a asegurar a su personal con un seguro de vida y de accidente, a cargo exclusivo de la empresa. Los capitales a asegurar serán:

	Seguro de vida	Seguro accidentes
Por muerte	23.000 euros	50.000 euros
Por invalidez permanente absoluta para todo trabajo	23.000 euros	65.000 euros
Por invalidez permanente total para la profesión habitual	23.000 euros	23.000 euros

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

Los riesgos y capitales indicados entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2015.

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

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

Artículo XXXI. *Gastos de desplazamiento.*

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

La dieta completa, que se devengará cuando la realización de un servicio obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su domicilio habitual, será de veintiséis euros con ochenta y dos céntimos (26,82 euros) diarios (a partir de la fecha de firma de convenio), más hotel, reservado por la empresa.

En aquellos casos de destacamento (entendiéndose por tal, aquél que obligue al trabajador a comer o cenar fuera de su residencia), se abonará, como media dieta, la cantidad de trece euros con cincuenta y seis céntimos (13,56 euros), a partir de la fecha de firma de convenio

En aquellos casos en que el empleado, ocupando un puesto de trabajo en el que al término de su jornada tenga que ser relevado y haya de prolongar la misma en los turnos de mañana, de tarde o de noche durante más de una hora, percibirá la media dieta de comida o cena establecida en los párrafos anteriores.

Cuando los desplazamientos por cuenta del servicio se realicen en coche propiedad del trabajador, se abonará por kilómetro recorrido entre distintos centros de trabajo, la cantidad de treinta y seis céntimos de euro (0,36 euros), a partir del 1 de julio de 2014, en los primeros 20 desplazamientos anuales (año natural).

Y a partir del desplazamiento anual número 21, se abonará la cantidad de 0,18 euros por kilómetro.

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

Si una vez iniciado el trabajo en una estación, el trabajador debe desplazarse a cualquier otra dependencia para continuar su servicio, se le abonarán los kilómetros recorridos al precio indicado (0,36 euros).

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

Tanto las dietas como los kilómetros, ya que son compensación de un gasto, se incrementarán en función del IPC de cada año anterior.

A los efectos del pago de ambos conceptos se llevará a cabo el cierre mensual en el día 15 de cada mes.

Artículo XXXII. *Préstamos.*

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

Vehículo:

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

- 1) El importe máximo del préstamo no podrá exceder del 65 % del valor del vehículo, con un tope máximo de cinco mil cuatrocientos nueve euros (5.409 euros).
- 2) El plazo máximo de amortización será de cuatro años pero con el tope máximo de la fecha establecida para el fin de la concesión. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al período indicado.
- 3) El interés anual devengado será el que en el momento de la concesión, establezca la ley general de presupuestos del estado.
- 4) El importe máximo global de préstamos por este concepto en ningún caso podrá superar la cifra de treinta y seis mil sesenta y un euros (36.061 euros).

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

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

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

Vivienda:

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

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

2.º) El plazo máximo de amortización será de cuatro años pero con el tope máximo de la fecha establecida para el fin de la concesión. La deducción se efectuará en todas las pagas correspondientes al período indicado.

3.º) El interés anual devengado será el que, en el momento de la concesión, establezca la ley general de presupuestos del estado.

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

En este fondo se incluyen los préstamos actualmente en vigor.

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

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

Artículo XXXIII. *Fondo social.*

Al objeto de constituir un fondo social para ayuda de estudios del personal incluido en los grupos profesionales uno y dos (excepto los puestos de conductor, auxiliar administrativo y oficial administrativo de primera y segunda) y sus hijos, la empresa aportará una cantidad igual a la que entreguen los trabajadores, dejando la administración de dicho fondo a los representantes de estos mismos.

La aportación de los trabajadores será de 3,85 euros mensuales en el año 2014, y se deducirá de la nómina de cada mes, incluso en las gratificaciones de verano y navidad.

La aplicación de este fondo social quedará fijada en un reglamento que regule su funcionamiento y en cuya redacción intervendrán tanto los trabajadores como la empresa.

Artículo XXXIV. *Pases para utilización de la autopista.*

Todos los trabajadores de la empresa incluidos en el presente convenio, tendrán derecho a realizar ocho viajes mensuales con carácter gratuito por la autopista.

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

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

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

Artículo XXXV. *Garantías sindicales.*

Las garantías sindicales para los representantes de los trabajadores serán aquellas que están reguladas por las disposiciones actualmente vigentes: ley orgánica 11/1985, de libertad sindical, estatuto de los trabajadores y demás normas de aplicación y desarrollo.

Artículo XXXVI. *Licencias y permisos retribuidos.*

El Trabajador puede faltar al trabajo, avisando con la mayor antelación posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias, en los casos expuestos a continuación. Los permisos se disfrutarán de acuerdo con el principio

de buena fe, debiendo destinarse los tiempos de permiso a los fines perseguidos por la concesión de los mismos.

- a) Por contraer matrimonio: quince días naturales.

Las parejas de hecho podrán disfrutar de este permiso de quince días naturales bajo las siguientes condiciones:

El acontecimiento que determina el reconocimiento del derecho al permiso, como análogo a la boda, es la inscripción de la pareja en el registro de parejas de hecho de la administración pública competente en esta materia.

No podrá disfrutarse el permiso más de una vez por una unión (entendiendo por unión tanto boda como pareja de hecho) con la misma persona.

Para las parejas de hecho, no podrá disfrutarse el permiso si se hubiese disfrutado anteriormente en un período de cinco años, salvo casos de fallecimiento u otros especiales que en función de circunstancias excepcionales se pudiesen conceder.»

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

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

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

Se podrán disfrutar los días seguidos (ininterrumpidamente) dentro del período de ingreso.

Podrá aplazarse la utilización del día de permiso del ingreso hospitalario, pero siempre que se utilice dentro del período de hospitalización

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

Se podrán disfrutar los días seguidos (ininterrumpidamente) dentro del período de ingreso.

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

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

d.bis) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales. Habrá de acreditarse mediante el dictamen del facultativo en el que se certifique con claridad la necesidad del reposo domiciliario.

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

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

g) Por traslado de domicilio habitual: un día natural, que habrá de coincidir con el del traslado. será obligatorio comunicar el cambio de domicilio a la empresa desde el primer momento.

h) Por consulta médica: el tiempo necesario.

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

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

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

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

l) Para las parejas que conviven sin vínculo matrimonial y acreditan esta convivencia (mediante un certificado del registro público de parejas de hecho) les serán de aplicación las licencias y permisos antes reseñados, excepto el de matrimonio, que dispone de un régimen especial contenido en el apartado «a» de este artículo.

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

n) Los trabajadores podrán proponer cambios entre compañeros, que concreten con precisión las fechas, y que estos deberán ser autorizados por el responsable del servicio correspondiente. Los cambios pueden extenderse hasta el 28 de febrero del año siguiente.

ñ) El permiso retribuido por lactancia podrá acumularse a razón de media hora por cada jornada (completa o parcial) efectivamente trabajada durante el tiempo en que se genere el derecho. A petición del trabajador afectado se podrá acumular a continuación del descanso maternal, con el compromiso de devolver esas horas en el caso de que el permiso no llegara a devengarse. Si la devolución no pudiera efectuarse en el mismo año, se llevaría a cabo en los siguientes años. Si se extinguiera el contrato de trabajo sin haberse efectuado la devolución de las horas, se detraerían de la liquidación.

Artículo XXXVII. *Permisos no retribuidos.*

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

Si un trabajador solicitase un permiso no retribuido a la empresa y le fuese concedido, se le descontaría la cantidad correspondiente de la nómina.

Como alternativa más beneficiosa a los permisos no retribuidos, podrán solicitarse a los responsables de cada Servicio cambios de días, que se negociarán y se concederán en su caso discrecionalmente, recuperándose en función de lo que en cada caso se pacte.

Artículo XXXVIII. *Traslados forzosos.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo XXXIX. *Prendas de trabajo.*

Son prendas de trabajo aquéllas que el trabajador debe emplear, bien para una correcta presentación ante los usuarios de la autopista, bien para la realización de los cometidos propios de su labor en todas o en algunas circunstancias.

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

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

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

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

Artículo XL. *Retirada del carnet de conducir.*

Cuando un trabajador sea sancionado por la autoridad correspondiente y como consecuencia de infracción o infracciones de tráfico con la retirada del carnet de conducir durante un período no superior a seis meses, la empresa lo mantendrá en activo durante dicho período en el puesto de trabajo que mejor se adapte a las condiciones del empleado, renunciando, por consiguiente, a la facultad de resolución del contrato laboral.

Si la sanción de retirada de carnet se aplicase por una infracción cometida en el ejercicio de sus funciones, el tiempo durante el que la empresa mantendría en activo al trabajador se extendería hasta un año.

Si un trabajador perdiera seis o más puntos del carnet de conducir por infracciones cometidas en el ejercicio de sus funciones, la empresa pagaría el curso de recuperación de puntos.

En el supuesto de que a un trabajador le sea retirado por segunda vez el carnet de conducir en un período de dos años contados a partir de la fecha de la primera sanción, y siempre que la nueva sanción suponga la retirada del carnet de conducir por plazo no superior a seis meses, la empresa (sólo en el supuesto de que la conducta sancionada fuese consecuencia de una decisión tomada unilateralmente por el trabajador, sin consultar con sus superiores), podrá suspender de empleo y sueldo a dicho trabajador durante el tiempo en que éste permanezca sin el repetido carnet de conducir.

Esta suspensión no tendría carácter de sanción, sino de excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Artículo XLI. *Faltas.*

Definición y clasificación de las faltas.

Son faltas las acciones y omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y, en especial, por las tipificadas en el presente texto.

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

Circunstancias concurrentes y agravantes.

Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren. Se juzgarán con mayor rigor las faltas cometidas por personal con responsabilidad reconocida, o cuya función específica fuese la de vigilancia, supervisión, etc.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación de éstas, los siguientes: la reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia, la malicia, la imprudencia, el escándalo, así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse, etc.

A los efectos de determinación de la responsabilidad, se considerará que existe reiteración cuando el trabajador hubiese ya sido sancionado anteriormente por otra falta de igual o mayor gravedad, o por dos de gravedad inferior, aunque de distinta índole. Se estimará existe reincidencia cuando al cometer una falta, el trabajador hubiese sido sancionado anteriormente por otra u otras faltas de la misma índole y de gravedad igual o diversa.

Garantías procesales.

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

Faltas leves y menos graves.

Se considerarán faltas leves o menos graves, según las circunstancias que concurren en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la empresa, las siguientes:

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

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

Faltar un día al mes, sin justificar.

Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

Entregarse a la lectura en las horas de trabajo.

Falta de atención y diligencia con el usuario.

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

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

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

Las faltas leves de consideración a los compañeros y superiores.

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

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

Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

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

Faltar dos días al trabajo durante un mes, injustificadamente.

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

Embraguez ocasional, si repercute negativamente en el trabajo.

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

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

La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

Las faltas de consideración respecto a los subordinados siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas. en el supuesto de que llegue a implicar malos tratos de obra a los inferiores, o abuso de autoridad manifiesta, será considerado como falta muy grave.

Ofender de palabra o amenazar a los compañeros.

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

Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.

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

Alejarse del puesto donde se presta servicio en el período de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue quien deba efectuar la correspondiente sustitución.

Aconsejar o incitar al personal a que incumpla sus deberes, siempre que no se produzca alteración alguna de orden o no se consigan tales objetivos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la empresa, por imprudencia estando de servicio.

No contestar a las solicitudes o reclamaciones por radio.

Negarse a hacer horas extraordinarias, en situaciones de emergencia.

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

Negarse al tratamiento de enfermedades contagiosas.

Falsificar los datos de seguimiento y control.

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

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

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

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

La suplantación de personalidad.

La comisión de cualquier hecho constitutivo de delito.

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

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa, o a cualquier persona que se encuentre por cualquier circunstancia, dentro de las dependencias de la misma.

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

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

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

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

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

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

La insubordinación.

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

La negligencia o imprudencia inexcusables.

El abandono de trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

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

No cumplir las prescripciones médicas establecidas, las personas accidentadas.

El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

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

La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la dirección de la empresa, o a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes, si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivaran perjuicios notorios para la empresa.

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

La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

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

Clases de sanciones:

Las faltas leves se podrán sancionar con:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Las faltas menos graves se podrán sancionar con:

Traslado de destino, que no suponga cambio de residencia.

Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

Las faltas graves podrán sancionarse con:

Traslado de puesto de trabajo que implique cambio de residencia.

Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.

Las faltas muy graves podrán sancionarse con:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Prescripción de las faltas.

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

Artículo XLII. *Conflictos colectivos.*

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

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

La fecha de comienzo de huelga deberá ser notificada por escrito a la empresa y a la autoridad laboral, con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

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

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

Artículo XLIII. *Seguridad y salud en el trabajo.*

1.º) Constituido el día 10 de abril de 1.996 el comité de seguridad y salud, se regulan sus funciones en el Convenio Colectivo.

Dicho comité, con representación paritaria, asume las competencias legales y funciones establecidas en la ley 31/1.995, de prevención de riesgos laborales, y estará formado por D. Víctor Manuel de Diego Guerrero D. Javier David Arbaizar Lacalle, D. Enrique González Román y D. Silverio Fernández Álvarez, delegados de prevención, en representación de los trabajadores, y por D. Javier Iruarrizaga Díez, D. Manuel López Bustamante, D. Francisco Javier Fernández Manzanedo y D. Juan Carlos Orihuel Gómez en representación de la empresa.

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

3.º) El Comité se reunirá cuando sea necesario, a petición de cualquiera de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar. Se exceptúan de los requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar al comité de empresa y a la dirección, procediéndose a la aplicación de los acuerdos tomados.

4.º) El Comité de seguridad y salud podrá requerir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud y seguridad, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

5.º) El Comité de seguridad y salud recibirá información periódica sobre:

Accidentes laborales.

Enfermedades profesionales.

Resultados estadísticos de los reconocimientos médicos.

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

7.º) Se promoverá la más completa formación en materia de seguridad y salud en el trabajo del personal en general y en especial de los integrantes del comité de seguridad y salud, facilitando su asistencia a los cursos impartidos en estas materias

Artículo XLIV. *Vacantes.*

Se acuerda que para el supuesto de que se produzcan vacantes de puestos de trabajo, éstas se cubran con los trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de larga duración que así lo soliciten, siempre que estén cualificados y que su desempeño del trabajo sea suficientemente satisfactorio.

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

Podrá establecerse un tiempo de prueba de dos meses en el nuevo puesto, durante el cual tanto la Dirección como el Trabajador podrán optar por el retorno a la situación anterior.

Artículo XLV. *Jubilación.*

Se incorpora al Convenio Colectivo como anexo n.º 2 el Plan de Jubilaciones aprobado el 25 de marzo de 2013, debidamente registrado y aprobado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» no se adjuntará la relación nominativa de trabajadores, que no obstante sigue formando parte del acuerdo original, aprobado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y actualmente en vigor.

Artículo XLVI. *Conflictos con terceros.*

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

Artículo XLVII. *Excedencias.*

El personal con una antigüedad mínima de un año podrá pedir la excedencia con sujeción a las siguientes normas:

a) La solicitud de excedencia deberá ser formulada con una antelación mínima de quince días naturales, respecto a la fecha de inicio de la misma.

b) La duración mínima del régimen especial de la excedencia regulado en este artículo será de tres meses y la máxima de cinco años.

c) La decisión de reincorporación en la Empresa deberá ser comunicada a ésta con una antelación no inferior a un mes respecto a la fecha prevista para la finalización de la excedencia. El trabajador no tendrá derecho a reincorporarse hasta que se haya cumplido el plazo establecido en su solicitud de excedencia. Se perderá el derecho a reingreso en la Empresa si no se solicita con arreglo a lo fijado en el párrafo anterior.

d) Quienes disfruten de excedencia por un período de cinco años, o menor, podrán optar por la reincorporación automática a su puesto de trabajo cumpliendo el requisito de preaviso del apartado anterior.

En las excedencias superiores a cinco años, el Trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

e) Este derecho a la excedencia sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo Trabajador si hubieran transcurrido tres meses desde la finalización de la anterior excedencia. En estas excedencias no se incluyen las que dispongan de un régimen legal especial.

f) El tiempo de excedencia no se computará a ningún efecto.

g) Al personal que solicite al amparo de este artículo una excedencia de más de cuatro años de duración, se le abonará una gratificación de cinco mil euros.

Artículo XLVIII. *Comisión de Igualdad.*

La Comisión de Igualdad tendrá carácter consultivo y se reunirá una vez por semestre. La Comisión estará compuesta por las siguientes personas:

Por la parte social:

D.^a Aranzazu Echevarrieta Cuevas.

D.^a Silvia García de Simón.

Por la parte empresarial:

D. Javier Iruarrizaga Díez.

D.^a Elvira Muñoz Cabañes.

Artículo XLIX. *Mejora del régimen de la guarda legal.*

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del art. 37.5 ET ampliando la posibilidad de reducción hasta la mayoría de edad de los hijos.

La concreción horaria así como la determinación del período de disfrute, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria. No obstante en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa, se podrán establecer otras reducciones de jornada, previo acuerdo entre Empresa y Trabajador.

Artículo L. *Inaplicación del Convenio.*

Dada la estructura de la empresa y su organización en centros de trabajo, correspondería al Comité de Empresa en pleno la interlocución en los supuestos de aplicación de los mecanismos de descuelgue previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias que pudieran surgir podrían ser sometidas, por decisión de la mayoría simple de cualquiera de las dos representaciones implicadas en la negociación, a los procedimientos de conciliación o mediación establecidos en el marco de los sistemas no judiciales de resolución de conflicto de ámbito estatal que estuvieran en ese momento en vigor.

Artículo LI. *Confidencialidad y protección de datos.*

Los trabajadores se obligan a guardar los secretos del negocio así como cuantos datos de la Empresa lleguen a su conocimiento como consecuencia del desempeño de su trabajo. La misma obligación se extiende a los datos de clientes y de terceros relacionados con la Empresa.

Los trabajadores, además de conocer la legislación sobre protección de datos personales (Ley Orgánica 15/1999 y artículos 197 y ss. del Código Penal), asumen la obligación de guardar la máxima reserva y confidencialidad respecto de toda la información a la que tenga acceso durante la vigencia del presente contrato, especialmente la información relativa a personas físicas incluida en ficheros de datos de carácter personal. Esta obligación subsistirá aún después de finalizada la relación laboral. Así mismo, los trabajadores se comprometen a no conservar copia alguna de cualquier material, información o documentación que pudiera contener datos de carácter personal a los que pudiera haber tenido acceso por razón de su trabajo asumiendo la obligación de destruirlos o de ser devueltos en el plazo de tres meses una vez finalizada su relación contractual. Los trabajadores únicamente accederán a los datos personales de los

usuarios y demás personas físicas relacionadas con AP-1 EUROPISTAS, C.E.S.A.U. si tal acceso fuese necesario para cumplir con las obligaciones establecidas para el trabajador en el contrato laboral. Los trabajadores se comprometen a utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales. Asimismo, se comprometen a observar y adoptar cuantas medidas de seguridad sean necesarias para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a adoptar en el futuro cuantas medidas de seguridad sean exigidas por las leyes y reglamentos destinados a preservar el secreto, confidencialidad e integridad en el tratamiento automatizado de datos personales. De igual modo se comprometen a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación. Los trabajadores conocen la responsabilidad y las posibles sanciones en caso de incumplimiento de tales obligaciones.

Los trabajadores se declaran informados de las obligaciones contenidas en el presente artículo y conocen que el incumplimiento de las mismas podría constituir una transgresión de la buena fe contractual. AP- 1 EUROPISTAS, C.E.S.A.U, comunica a los Trabajadores que los datos personales recogidos en el momento de la contratación, los comunicados a lo largo de la duración del contrato y aquellos que comunique en el futuro a AP-1 EUROPISTAS, C.E.S.A.U. para el cumplimiento de sus obligaciones legales, pasarán a formar parte de un fichero del que es titular AP-1 EUROPISTAS, C.E.S.A.U. Dichos datos serán tratados con la finalidad de gestionar la relación laboral que los une. Los Trabajadores declaran estar informado de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, que podrá ejercitar dirigiéndose por escrito a la siguiente dirección: AREA DE PEAJE DE CASTAÑARES, 09080 CARDEÑAJIMENO (BURGOS); o bien, enviando un correo electrónico: jiruarrizaga@europistas.es.

Se dará a los datos un uso adecuado a la finalidad para la que fueron recabados la cual es gestionar los Recursos Humanos de AP-1 EUROPISTAS, C.E.S.A.U, así como la gestión de nóminas, convenios, seguros sociales y liquidación de impuestos, la Administración de personal relacionado con AP-1 EUROPISTAS, C.E.S.A.U y los seguros personales, para la administración de los recursos de los sistemas informáticos que utiliza la empresa, para el establecimiento de una vía de contacto con los empleados, así como para gestionar las entradas y salidas de comunicaciones de la organización, para el mantenimiento del vestuario del personal y, por último, para la valoración, evaluación y selección del personal en relación con AP-1 EUROPISTAS, C.E.S.A.U. Los titulares consienten que los datos necesarios sean comunicados a las entidades financieras correspondientes para hacer efectivo el cobro de su salario así como su posible cesión a las compañías de Seguros que correspondan para la tramitación de los seguros ofrecidos por AP-1 EUROPISTAS, C.E.S.A.U.

ANEXO N.º I

Grupos profesionales AP-1 Europistas

Grupos profesionales	Puesto de trabajo	Banda salarial (suma de los conceptos fijos en cómputo anual) - Euros
1. Grupo de Profesionales.	Auxiliar de cobro de peaje, Cobrador de peaje, Auxiliar de comunicaciones, Operador de comunicaciones, Auxiliar de mantenimiento y de mantenimiento de maquinaria de peaje, Oficial 1.ª y 2.ª de mantenimiento y de mantenimiento de maquinaria de peaje, Conductor, Auxiliar administrativo, Oficial administrativo de primera o segunda	De 16.000 a 50.000
2. Grupo de Coordinadores.	Cobrador de peaje de primera, Operador de comunicaciones de primera, Jefes de equipo, Jefe de estación, Encargado de mantenimiento, Encargado de mantenimiento de maquinaria de peaje.	De 18.000 a 65.000
3. Grupo de Técnicos.	Personal técnico de oficinas.	De 19.000 a 65.000
4. Grupo de Mandos.	Jefe de departamento, Jefe de servicio, Director de departamento, Director.	De 23.000 a 100.000

ANEXO N.º II

En Burgos, 25 de marzo de 2013.

En representación de los Trabajadores:

D.ª Aranzazu Echevarría Cuevas.
D. Enrique González Román.
D. Isidro Herráez Rodríguez.
D. Javier David Arbaizar Lacalle.
D. Raúl Torrón Herrero.
D. Silverio Fernández Álvarez.
D.ª Silvia García de Simón.
D. Víctor M. de Diego Guerrero.

En representación de la Dirección de la Empresa:

D. Javier Iruarrizaga Díez.
D. Francisco Javier Fernández Manzanedo.
D. Juan Carlos Orihuel Gómez.
D. Manuel López Bustamante.
D.ª Elvira Muñoz Cabañes.

Excusa su asistencia D. Jose Luis González Arroyo.

Las partes intervinientes se reconocen mutuamente con capacidad jurídica suficiente para el otorgamiento del presente acuerdo colectivo de empresa que aprueba el plan de jubilación parcial y en su virtud

Manifiestan

Primero.

Que tanto por la representación legal de los Trabajadores como por la de la Empresa, se quiere dar cobertura al deseo de los empleados de AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, de poder acceder a la situación de jubilación con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria señalada para la misma.

Segundo.

Que en nuestro ordenamiento jurídico se regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado jubilación parcial, la cual permite que el Trabajador pueda compatibilizar su prestación laboral efectiva de servicios, reduciendo en un porcentaje determinado su jornada de trabajo y el salario que percibe, con una situación de jubilación parcial en principio, que se convertirá en ordinaria en el momento en el que cumpla la edad establecida y se produzca su cese definitivo en AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U.

Tercero.

Que teniendo en cuenta que ambas partes consideran que la fórmula de la jubilación parcial, es un mecanismo adecuado tanto para satisfacer las legítimas expectativas de los trabajadores que cumplan una determinada edad y desean acceder a la situación de jubilación parcial, como las de los trabajadores con los que AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, pudiese celebrar un contrato de relevo para complementar, como mínimo, la jornada dejada de trabajar por el trabajador que acceda a la jubilación parcial, han decidido negociar y consensuar un mecanismo interno para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a tal situación, así como las condiciones generales que serán de aplicación durante la misma.

Cuarto.

Que habida cuenta de que para posibilitar el acceso a la jubilación parcial de cualquier trabajador es necesario que concurren unas determinadas condiciones objetivas para ello, sin las cuales y de forma unilateral no se podrá acceder a la misma, las partes intervinientes, reconociéndose recíprocamente capacidad legal suficiente para ello, han negociado las condiciones para la implantación de un sistema de JUBILACIÓN PARCIAL en AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U

Por lo expuesto, las partes han llegado a los siguientes

Acuerdos

Primero. *Ámbito de vigencia temporal.*

El presente Acuerdo de jubilación en AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, entrará en vigor a la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Segundo. *Ámbito de aplicación.*

El Acuerdo de jubilación parcial en AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, será de aplicación al personal de esta Entidad que reúnan los requisitos legalmente exigible para acceder a la jubilación parcial.

En consecuencia, el presente Acuerdo de jubilación parcial será de aplicación al personal que reuniendo tanto los requisitos exigidos por la legislación vigente como los explícitamente contemplados en este Acuerdo, traslade a la jefatura de personal, mediante la preceptiva solicitud, su firme e inequívoca voluntad e intención de acogerse al mismo en cualquier momento de su período de vigencia.

Las partes acuerdan, en todo caso, que la aplicación de este acuerdo se caracterizará por su voluntaria, entendida por la posibilidad que asiste a cada empleado que reúna los requisitos objetivos para ello, de solicitar acceso a la situación de jubilación parcial en las condiciones vigentes en cada momento, reservándose AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, su aceptación inmediata o aplazamiento temporal (hasta un máximo de 4 meses, contados a partir de la fecha de jubilación parcial propuesta por el trabajador) en función de la naturaleza y nivel de responsabilidad del puesto ocupado por el solicitante

así como de la concurrencia de posibilidades organizativas existentes en cada momento. La Empresa estará obligada a aplicar la jubilación parcial, si se cumplen los requisitos legalmente exigibles, en los plazos indicados.

Tercero. *Requisitos de acceso a la jubilación parcial.*

A) Solicitud de acceso a la jubilación parcial.

El presente Acuerdo de jubilación parcial será de aplicación a la plantilla de AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, que reuniendo los requisitos objetivos establecidos en el punto anterior, opten voluntariamente por acogerse al mismo y lo soliciten por escrito.

B) Estudio y aprobación de la Solicitud de jubilación parcial.

La solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial deberá dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos para su estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos objetivos formalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial, esto es, edad, tiempo de servicio efectivo en AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, y período de cotización a la Seguridad Social, así como cualquier otro legalmente establecido.

La Jefatura de personal resolverá la solicitud presentada en un plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del momento en el que se hubiese recibido la misma, comunicando expresamente al solicitante su aceptación y fecha de efectividad de la misma o bien, su aplazamiento temporal (hasta un máximo de 4 meses) hasta que concurran las circunstancias organizativas que lo permitan

C) Acceso a la situación de jubilación parcial.

La aceptación por parte de AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, de la solicitud de acceso a la situación de jubilación parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible realización de las siguientes novaciones contractuales:

1.ª) Reducción de la Jornada de Trabajo y Retribución.

El pase a la situación de jubilación parcial conllevará para el trabajador solicitante la celebración de un contrato de «duración determinada a tiempo parcial» en modelo oficial, tal y como legalmente se encuentra estipulado, desde el inicio de su acceso a la situación de jubilación parcial hasta el momento en el que cumpliera la edad ordinaria establecida, pactándose expresamente el porcentaje de reducción de jornada de trabajo efectiva.

Se acordará el porcentaje de reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 75 % y un máximo del 85 %. Si el porcentaje de reducción solicitado fuera menor, la Empresa no estaría obligada a aceptarlo, si bien podría decidir hacerlo, discrecionalmente.

Se mantendrá la misma periodicidad en el pago del salario del solicitante, ajustándose los importes a percibir en función de lo estipulado en la presente cláusula.

Sobre el salario a percibir, le serán de aplicación las deducciones legalmente establecidas o que pudieran establecerse, tanto las correspondientes a la cotización a la Seguridad Social como las correspondientes al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en el tipo vigente en cada momento.

2.ª) Régimen de la prestación laboral.

El personal en situación de jubilación parcial, salvo acuerdo entre solicitante y AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, concentrará su tiempo de trabajo efectivo en un único período anual continuado.

El personal en situación de jubilación parcial, atendiendo a la especial naturaleza de la actividad llevada a cabo en la empresa, podrá ser requerido para llevar a cabo su prestación laboral efectiva en cualquiera de las dependencias o centros de trabajo de la

empresa, en función de la concentración de las necesidades existentes en los mismos. A tal efecto, se notificará tal circunstancia al empleado en situación de jubilación parcial con una antelación mínima de quince días respecto al inicio del período señalado.

A la finalización de cada año natural, la Empresa comunicará al trabajador en situación de jubilación parcial la distribución horaria para el año siguiente. De no producirse comunicación por parte de la Empresa indicando nueva distribución de la jornada anual, se entenderá prorrogada por un año natural la vigente hasta dicho momento.

En todo caso y en el supuesto excepcional de que la Empresa solicitase la presencia del trabajador en situación de jubilación parcial en fechas y horarios concretos distintos a los inicialmente señalados y no comunicase tal necesidad con una antelación mínima de 15 días naturales, facilitará una licencia retribuida por el tiempo necesario para que éste pudiera adaptar su situación personal a las necesidades del servicio planteadas por la Empresa.

Dada la dispersión geográfica de los diferentes centros de trabajo en los que se encuentran destinados los posibles solicitantes de la jubilación parcial, se pacta expresamente que la prestación de servicios efectiva se llevará a cabo, bien en el centro de trabajo en el que estuviese destinado en el momento de acceder a la situación de jubilación parcial, o bien, dentro de las posibilidades organizativas de AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, en otro, realizando funciones y tareas adaptadas al perfil competencial de cada trabajador y de las concretas necesidades de los centros de trabajo.

Durante la prestación de servicios efectiva del trabajador en situación de jubilación parcial, su horario de trabajo diario será el estipulado en el artículo XI del convenio colectivo de AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, hasta alcanzar el total de horas que en función de la jornada de trabajo reducida le correspondiesen, sin posibilidad de acumulación de las tareas de un año anterior a las del siguiente o siguientes.

3.ª) Solicitud de la Pensión de jubilación parcial ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social.

Una vez le haya sido comunicada por la Jefatura de Personal al empleado la aceptación de su solicitud de jubilación parcial, el solicitante se compromete y obliga a presentar dentro de los plazos acordados, la correspondiente solicitud de prestación de jubilación parcial ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social, acompañando a la misma toda la documentación que pudiera serle requerida.

4.ª) Condición resolutoria.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación parcial por cualquier causa, impedirá la aplicación del presente Acuerdo al empleado solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación parcial y, extinguiéndose el contrato suscrito con el relevista.

Cuarto. *Extinción de la jubilación parcial.*

La jubilación parcial se extinguirá en base a la concurrencia de alguna de las circunstancias legalmente establecidas en cada momento por la legislación aplicable en la materia.

Quinto. *Formalización de un contrato de relevo.*

Será requisito indispensable que de forma simultánea a la novación contractual con el empleado que accede a la situación de jubilación parcial, AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, concierte un contrato de relevo.

El contrato de relevo concertado se registrará como mínimo por las siguientes condiciones:

1.ª) El contrato de trabajo se concertará como mínimo al porcentaje de la jornada que el jubilado parcialmente hubiera dejado de hacer.

2ª) El contrato de relevo vinculado a la jubilación parcial se establecerá en principio por duración determinada, con vencimiento inicial en la fecha de la jubilación ordinaria del empleado relevado. No obstante podrá concertarse como indefinido si interesara a la Dirección de la Empresa.

Sexto. *Acuerdo de voluntades.*

Las partes firmantes del presente Acuerdo, con sus respectivas legitimaciones para representar los intereses de los trabajadores y de la Empresa, manifiestan expresamente que es voluntad de las mismas el posibilitar la renovación o prórroga del presente acuerdo en años posteriores, comprometiéndose firmemente a mantener una predisposición negociadora tendente a la consecución de los mismos.

Para el año 2018 se establece la posibilidad del descuelgue de la Empresa, que habría de llevarse a cabo dentro de los dos últimos meses del año 2017, previa consulta preceptiva pero no vinculante con el Comité de Empresa. La Dirección de la Empresa analizará la situación económica y las perspectivas de futuro de la Empresa y las expondrá a la Representación de los Trabajadores, a partir del 1 de noviembre de 2017. Tras oír a la Representación de los Trabajadores, adoptará la decisión de aplicar el descuelgue de la obligatoriedad de la jubilación parcial para 2018, o bien su renuncia a la misma, y comunicará la decisión al Comité de Empresa antes del 31-12-2017.

Séptimo. *Cambios normativos.*

El presente Acuerdo de jubilación parcial en Autopistas de AP-1 Europistas, S.A.U, ha sido concebido y negociado en base a la actual regulación legislativa sobre la materia, quedando sujeto a las modificaciones de derecho necesario absoluto que pudiera establecer la normativa aplicable, en tanto no se desvirtúen las recíprocas contraprestaciones asumidas por las partes.

En el supuesto de que los futuros cambios legislativos pudieran modificar sustancialmente los compromisos y obligaciones asumidos en el presente Acuerdo de jubilación parcial, se convocará a las partes firmantes para acordar la suspensión o continuidad del Acuerdo de jubilación parcial por tales motivos, así como los efectos sobre los empleados adheridos al mismo. En caso de discrepancia se sometería la continuidad del acuerdo a los Juzgados de lo Social de Burgos.

Octavo. *Relación de trabajadores.*

Todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa que cumplan los requisitos legalmente establecidos están incorporados a este Plan de Jubilación Parcial.

Noveno. *Disposición adicional.*

En lo no previsto o regulado por el presente acuerdo de jubilación parcial, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en la materia.

En prueba de total conformidad con el contenido y alcance del presente acuerdo de jubilación parcial en AP-1 Europistas Concesionaria del Estado, S.A.U, las partes proceden a su firma en el lugar y fecha al inicio reseñados.

