

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Autopista Madrid-Sur Concesionaria Española, Sociedad Anónima” (código número 28013922012007).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Autopista Madrid-Sur Concesionaria Española, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de septiembre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de febrero de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOPISTA MADRID SUR,
CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A. Y SUS TRABAJADORES****I CONDICIONES GENERALES****Art. 1. Partes Signatarias**

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte la empresa Autopista Madrid-Sur Concesionaria Española, S.A. (en adelante "Empresa") y de otra los miembros del Comité de Empresa de la empresa, sito en Madrid, reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Art. 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio afectará a toda la concesión de Autopista Madrid-Sur Concesionaria Española, S.A.

Art. 3. Ámbito Personal y funcional

El presente Convenio Colectivo afectará a los grupos profesionales recogidos en el artículo 38 del Convenio Colectivo y de conformidad con el ámbito temporal establecido en el artículo 4 del Convenio.

Art. 4. Ámbito Temporal

El Convenio entrará en vigor, a los efectos económicos, el día 1 de enero de 2016 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2017, con excepción del plus de disponibilidad regulado en el artículo 22, que tendrá vigencia sólo a partir de la firma del convenio durante toda su extensión, hasta el 31 de diciembre de 2018.

Art. 5. Denuncia y Prórroga

La revisión del Convenio podrá solicitarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con tres meses de antelación a la terminación de su vigencia. En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del presente convenio.

Si no existiera denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente al término de su vigencia, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Art. 6. Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza u origen de la misma. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual superen las aquí pactadas. En otro caso, las mejoras resultantes del presente Convenio absorberán las establecidas legalmente.

Art. 7. Garantías Personales

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en el cómputo anual y a título personal, que viniera disfrutando cada trabajador.

Art. 8. Tramitación del Convenio

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

Art. 9. Comisión Mixta Paritaria

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento del presente Convenio. Esta Comisión estará constituida por dos representantes de las organizaciones sindicales y dos representantes de la empresa, firmantes del Convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y serán asignadas libremente por ellas, quienes tendrán voz pero no voto. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio.
- b) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan iniciarse por partes legitimadas para ello, en relación con la aplicación y/o interpretación de este Convenio, sin que ello pueda ocasionar retrasos que perjudiquen las acciones de las partes. Transcurridos quince días desde la solicitud de intervención y la pertinente resolución de la Comisión Mixta quedará expedida la vía correspondiente.
- c) La Comisión Mixta podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes para el mejor desarrollo y aplicación del Convenio
- d) Todas las funciones que se deriven del clausulado del presente Convenio.

Art. 10. Adhesión al Instituto Laboral de la C.A.M.

Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo acordado en el artículo anterior, las partes se obligan a acudir, antes de iniciar otras vías, a la mediación establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid.

II REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1 MATERIAS DE ÍNDOLE ECONÓMICO

Art. 11. Retribuciones

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio se componen de salario base y de los complementos salariales y extrasalariales que se determinan a continuación.

Art. 12. Salario Base

El salario base para todo el personal en el año 2016 es el reflejado en tablas anexas.

Para el siguiente año de vigencia se aplicará la siguiente cláusula de revisión salarial:

Año 2017: El IPC real del año 2016 más el 0,25%, salvo que el referido indicador sea negativo, en cuyo caso el incremento salarial correspondiente al año 2017 será de 0,25% sobre el importe reflejado en las tablas del año 2016.

Art. 13. Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias de devengo semestral:

- a) Paga de Junio: se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio, y se abonará junto con la nómina del mes de junio, será equivalente a una mensualidad, calculándose sobre los siguientes conceptos: salario base y plus convenio.
- b) Paga de Diciembre: se devengará desde 1 de julio hasta el 31 de diciembre, y se abonará antes del 25 de diciembre, será equivalente a una mensualidad, calculándose sobre los siguientes conceptos: salario base y plus convenio.

Art. 14. Plus Convenio

Los trabajadores cobrarán una cantidad en concepto de plus convenio que viene establecida en las tablas anexas para el año 2016. Este plus retribuye las peculiaridades del puesto de trabajo y de la actividad realizada en el mismo.

Para el siguiente año de vigencia se aplicará la siguiente cláusula de revisión salarial:

Año 2017: El IPC real del año 2016 más el 0,25%, salvo que el referido indicador sea negativo, en cuyo caso el incremento salarial correspondiente al año 2017 será de 0,25% sobre el importe reflejado en las tablas del año 2016.

Art. 15. Quebranto de Moneda

Los trabajadores del grupo profesional de peajistas cobrarán una cantidad anual para el año 2016 que viene establecida en las tablas anexas para el año 2016, en concepto de quebranto de moneda, para compensar el trabajo en caja y la responsabilidad exigida en orden al arqueo de caja.

Para el siguiente año de vigencia se aplicará la siguiente cláusula de revisión salarial:

Año 2017: El IPC real del año 2016 más el 0,25%, salvo que el referido indicador sea negativo, en cuyo caso el incremento salarial correspondiente al año 2017 será de 0,25% sobre el importe reflejado en las tablas del año 2016.

Si se produjeran descuadres en el arqueo de caja, la empresa podrá reducir el Quebranto de Moneda del trabajador responsable en la cantidad objeto del descuadre.

Art. 16. Plus de Relevo y Liquidación

Los trabajadores del grupo profesional de peajista cobrarán en el año 2016 la cantidad especificada en las tablas anexas en concepto de plus de relevo y liquidación, y que compensa los trabajos realizados para la confección correcta de los documentos necesarios para efectuar las liquidaciones y las anotaciones que dejen constancia de las incidencias habidas en el turno de servicio, y cuando sea necesario para depositar las recaudaciones en efectivo, sin perjuicio de cuantas operaciones sean convenientes para una perfecta toma y/o entrega de servicio, dejando en perfecto estado de orden la cabina.

Para el siguiente año de vigencia se aplicará la siguiente cláusula de revisión salarial:

Año 2017: El IPC real del año 2016 más el 0,25%, salvo que el referido indicador sea negativo, en cuyo caso el incremento salarial correspondiente al año 2017 será de 0,25% sobre el importe reflejado en las tablas del año 2016.

Art. 17. Plus Transporte

Los trabajadores percibirán en concepto de plus transporte para el año 2016, una cantidad anual reflejada en tablas anexas. Esta cantidad está, establecida para cubrir el desplazamiento del trabajador al lugar de trabajo.

Para el siguiente año de vigencia se aplicará la siguiente cláusula de revisión salarial:

Año 2017: El IPC real del año 2016 más el 0,25%, salvo que el referido indicador sea negativo, en cuyo caso el incremento salarial correspondiente al año 2017 será de 0,25% sobre el importe reflejado en las tablas del año 2016.

Art. 18. Plus Navidad

Los trabajadores que deban trabajar según calendario los días 24 de diciembre en el turno de noche, 25 de diciembre en cualquiera de los turnos, 31 de diciembre en el turno de noche, y 1 y 6 de enero en cualquiera de los turnos, percibirán durante toda la vigencia de este Convenio, una cantidad en concepto de plus Navidad de 132,98 € en el año 2016 por turno entero realizado o, en su caso, la parte proporcional que corresponda.

Para el siguiente año de vigencia se aplicará la siguiente cláusula de revisión salarial:

Año 2017: El IPC real del año 2016 más el 0,25%, salvo que el referido indicador sea negativo, en cuyo caso el incremento salarial correspondiente al año 2017 será de 0,25% sobre el importe reflejado en las tablas del año 2016.

Art. 19. Complemento en caso de Incapacidad Temporal (IT) y Maternidad

Con independencia de las prestaciones de la entidad Gestora por Incapacidad Temporal la empresa abona un complemento que sumándolo a las prestaciones correspondientes, garantice:

- 1) En el caso de que la I.T. se deba a accidente de trabajo: el 100% del salario base y plus convenio correspondiente al trabajador durante toda la baja laboral.
- 2) En el caso de que la I.T. se deba a enfermedad común o accidente no laboral:
 - Del primer día de la baja al tercero inclusive: 60% del salario base y plus convenio.
 - Del cuarto día de baja al 20º: 75% del salario base y plus convenio.
 - Del 21º día de la baja al 75º: 100% del salario base y plus convenio.
- 3) Durante la baja maternal la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario del trabajador.

La empresa está facultada para realizar dentro del marco de la legislación vigente, el control y seguimiento de las situaciones de I.T. que se produzcan, incluso dentro del período vacacional.

Para el cumplimiento de lo anterior, el trabajador suministrará los datos indispensables, que sólo podrán ser usados para este cometido.

Art. 20. Horas Nocturnas

Los trabajadores que deban trabajar por la noche (entre 22:00 horas y 6:00 horas) cobrarán un plus nocturnidad, por cada hora nocturna trabajada. El valor de la de hora nocturna se calculará de conformidad con la siguiente fórmula:

$$\text{Hora nocturna} = 1,25 * \text{SBase anual}/1800\text{horas.}$$

Art. 21. Horas Extraordinarias

Las horas que excedan de la jornada diaria fijada en el cuadrante correspondiente marcada en el calendario, serán consideradas Horas Extraordinarias (H.E.). Estas Horas Extraordinarias obedecerán, fundamentalmente, a periodos de aumento del tráfico u otras causas análogas y serán de realización voluntaria para los trabajadores.

Las horas extraordinarias serán compensadas, a elección del trabajador, con descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización o económicamente, según la siguiente fórmula:

$$\text{Hora Extraordinaria} = 1,50 * \text{SB anual}/ 1800$$

La fijación de los referidos días de descanso por compensación de realización de horas extraordinarias se realizará de común acuerdo con la empresa.

Las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor –H.E.F.M.-), serán de obligada realización por los trabajadores, siendo fijadas por la Dirección de la empresa. A estos efectos, se entenderá por siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes supuestos tales como accidentes singulares, daños provocados por condiciones climatológicas adversas o aquellas reparaciones urgentes de elementos de la vía que comprometan la seguridad del usuario. Tendrán consideración de accidentes singulares aquéllos que reúnan características especiales que requieran una atención especial, citando como más usuales las colisiones múltiples con riesgo de corte total al tráfico de la calzada, accidentes en los que se vean implicados vehículos de transporte de mercancías peligrosas, accidentes en el interior de túneles, etc....

Las horas extraordinarias de fuerza mayor serán compensadas, a elección del trabajador, con descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización o económicamente, según la siguiente fórmula:

$$\text{Hora Extraordinaria de fuerza mayor} = 1,50 * \text{SB anual}/ 1800$$

En caso de que las horas extraordinarias de fuerza mayor se realicen en Sábados, Domingos o festivos, los trabajadores percibirán una cantidad mínima equivalente al valor de 8 horas extraordinarias de fuerza mayor, si bien a partir de la octava hora se abonará adicionalmente por hora trabajada el importe de una Hora Extraordinaria de fuerza mayor, salvo los trabajadores incluidos en el grupo profesional de operarios de mantenimiento de pista y vigilantes de pista que estén adscritos al sistema de disponibilidad en cuyo caso percibirán las horas extraordinarias efectivamente realizadas

El número máximo de horas extraordinarias al año no podrá ser superior a 80. No se tendrán en cuenta a estos efectos las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor ni las horas extraordinarias compensadas con descansos.

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias.

Art. 22. Plus Disponibilidad

Los trabajadores incluidos en el grupo profesional de operarios de mantenimiento de pista y vigilantes de pista podrán adherirse al sistema de disponibilidad implantado por la Empresa.

Los trabajadores adheridos permanecerán adscritos en el sistema de disponibilidad salvo acuerdo entre las partes.

La empresa seleccionará entre los trabajadores adheridos al sistema, aquéllos que estarán en disponibilidad, mediante un cuadrante que se comunicará con la mayor antelación posible.

Los trabajadores percibirán una cantidad por cada semana que estén disponibles por importes de:

- En año 2016: 15 € brutos por semana en la que estén disponibles.
- En año 2017: 30 € brutos por semana en la que estén disponibles.
- A partir del 1 de enero de 2018: 50 € brutos por semana en la que estén disponibles.

En el caso que el trabajador, estando en la semana de disponibilidad no completase la misma, percibirá dichos importes de forma proporcional a los días que efectivamente haya estado en situación de disponibilidad.

Los trabajadores que se encuentren en disponibilidad podrán solicitar la modificación de su cuadrante de disponibilidad, siempre y cuando presente una solicitud por escrito, con la menos una semana de antelación al turno que le corresponda, en el que propondrá al trabajador que le sustituye, solicitud que deberá ir firmada por ambos trabajadores, en cuyo caso la Empresa facilitará dicho cambio con la máxima antelación posible. Ningún trabajador podrá estar dos semanas consecutivas en disponibilidad.

En el supuesto de que un trabajador en disponibilidad no esté disponible sin causa justificada, podrá ser sancionado de conformidad con el régimen de faltas y sanciones establecido en el presente convenio.

Art. 23. Ayuda de Comida

Aquellos trabajadores, que por necesidades del servicio deban prolongar su jornada laboral, debiendo parar a comer (comida o cena) y reanudar su jornada en el lugar de trabajo o de sus inmediaciones, la empresa le abonará la cantidad de 9 euros, previa justificación del gasto, mediante la elaboración de una nota de gastos según procedimiento interno de la empresa.

No se incluyen los trabajadores que están contratados a jornada partida o que roten en turno partido.

Art. 24. Plus Actividad de Vigilantes de pista y Operarios de Centro de Control

Todos los trabajadores comprendidos en dichos grupos profesionales cobrarán 150 euros por doce mensualidades. Esta cantidad no sufrirá incrementos durante la vigencia del Convenio, por lo se mantendrá congelada, pero se consolida en el salario de estos trabajadores.

Art. 25. Plus Especialidad

Los trabajadores del grupo profesional de técnico de mantenimiento de sistemas y maquinaria de peaje percibirán la cantidad reflejada en tablas en concepto de plus especialidad para el año 2016, a razón de doce mensualidades.

Para el siguiente año de vigencia se aplicará la siguiente cláusula de revisión salarial:

Año 2017: El IPC real del año 2016 más el 0,25%, salvo que el referido indicador sea negativo, en cuyo caso el incremento salarial correspondiente al año 2017 será de 0,25% sobre el importe reflejado en las tablas del año 2016.

Art. 26. Anticipos

El trabajador indefinido en la empresa y con una antigüedad mínima de 1 año podrá solicitar por escrito a la Empresa un anticipo. El anticipo a cuenta tendrá un importe máximo de una mensualidad de salario y la parte de paga extraordinaria devengada hasta la fecha de la solicitud; este anticipo deberá devolverse en los dos meses siguientes a la fecha de concesión del anticipo solicitado.

Art. 27. Seguro de Muerte e Invalidez por Accidente Laboral

La póliza de seguro colectivo de accidentes de trabajo para los operarios de mantenimiento de pista, vigilantes de pista, y operarios de centro de control contratados tiene las siguientes coberturas:

- Fallecimiento: 39.000 €
- Invalidez permanente Absoluta: 39.000 €
- Gran Invalidez: 39.000 €
- Invalidez permanente Total: 22.000 €

Para el resto de trabajadores, la empresa tiene contratada una póliza de seguro colectivo de accidentes de trabajo con las siguientes coberturas:

- Fallecimiento: 25.000 €
- Invalidez Permanente Absoluta: 20.000€
- Gran Invalidez: 30.000€
- Invalidez Permanente Total: 15.000€

2 MATERIAS DE ÍNDOLE LABORAL**JORNADA DE TRABAJO****Art. 28. Jornada de Trabajo**

Durante la vigencia del presente Convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado quinto, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual durante la vigencia de este convenio de 1800 horas. La jornada semanal será de 40 horas de promedio en cómputo anual.

La jornada se distribuirá de conformidad con el Calendario Laboral.

Todo el personal tendrá derecho a 15 minutos de descanso a lo largo de su jornada que no computarán como trabajo efectivo.

Los descansos entre jornadas serán de 12 horas con las excepciones previstas para el trabajo a turnos en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula las jornadas especiales de trabajo.

Art. 29. Calendario Laboral

Para cada año, y en el mes de diciembre del año anterior, se confeccionarán los calendarios de cada colectivo. Estos calendarios una vez elaborados se darán a conocer a los representantes de los trabajadores para su aprobación definitiva.

El calendario del colectivo de los trabajadores de mantenimiento de pista (operarios de mantenimiento de pista, vigilantes de pista, y operarios de centro de control) se confeccionará respetando la jornada anual del calendario vigente, (1.748 horas).

De la misma manera, serán aceptados todos los cambios de turno y estación, siempre que sean solicitados con un mínimo de 2 días y/o el día anterior al mismo por causa de fuerza mayor justificada y por un máximo período de tiempo de hasta el 31 de Diciembre del año natural, respetando la legislación laboral vigente en cada momento referida a esta materia.

VACACIONES. PERMISOS. EXCEDENCIAS**Art. 30. Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 30 días naturales.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el Comité, de conformidad con el sistema rotacional pactado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 31. Licencias, Permisos, y Reducción de Jornada.

Todos los trabajadores, previa justificación fehaciente de que concurren los hechos causantes tendrán derecho, sin menoscabo de su remuneración económica a los siguientes permisos y licencias retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Boda de hijo: el día de la boda. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de al menos 80 km. al efecto, el plazo será de 2 días, siendo uno el de la boda.
- Boda de hermano: 1 día.
- Comuni3n hijo: 1 día.
- Tres días por el nacimiento de hijo, accidente o enfermedad graves u hospitalizaci3n, o intervenci3n quir3rgica sin hospitalizaci3n que requiera reposo domiciliario, de parientes

hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de al menos 80 km al efecto, el plazo será de 5 días.

En el caso de hospitalización, los días correspondientes podrán disfrutarse de forma continuada en cualquier periodo, siempre durante el periodo de hospitalización del familiar.

- Tres días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de al menos 80 km. al efecto, el plazo será de 5 días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Consulta médica: por el tiempo indispensable, previa justificación de que no puede acudir en otro horario que no sea el laboral.
- Consulta médica de familiar: durante el tiempo indispensable el trabajador podrá ausentarse del trabajo para acompañar al médico a su hijo menor de 15 años y/o padres o hijos disminuidos psíquico, físico o sensorial, previa justificación de que no puede acudir en otro horario distinto al laboral.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La trabajadora podrá por su propia voluntad sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 1/2 hora diaria con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
Se establece la posibilidad de acumular el tiempo de lactancia, a opción del trabajador/a, en 2 semanas ininterrumpidas.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de doce años a cargo, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En todos estos casos habrán de justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurran.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo con excepción del matrimonio.

Art. 32. Permiso no retribuido:

Los permisos no retribuidos se concederán por la empresa, a petición del trabajador con un preaviso mínimo de 15 días, siempre que las condiciones lo permitan.

El permiso se concederá por un período máximo de 12 días y mínimo 5, para atender a familiares o personas allegadas hospitalizados por un período superior a tres días o por fallecimiento, siempre bajo la autorización del superior jerárquico del correspondiente departamento.

Art. 33. Excedencias.-

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- A. Excedencia Forzosa.- La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los siguientes supuestos:
- Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función; o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, el trabajador causará baja voluntaria en la empresa.

- B. Excedencia Voluntaria.- La excedencia voluntaria, deberá ser solicitada por escrito a la empresa tan pronto como sea posible y como mínimo 30 días antes del comienzo de su disfrute. Tendrá derecho a ella, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Al trabajador en excedencia voluntaria se le conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la ostentada por él en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

- C. Excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años y de familiares.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute de la excedencia regulada en el presente apartado, no quedará sometido a la exigencia de su concesión previa por parte de la Empresa. Asimismo, el reingreso tampoco quedará supeditado a la concesión empresarial. Todo ello, sin perjuicio de las pertinentes comunicaciones previas, con la debida antelación razonable, y en todo caso, con el alcance regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

SUSPENSIÓN DE CONTRATO CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 34. Suspensión por violencia de género

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Art. 35. Maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá

derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en lo previsto en el siguiente párrafo y durante la suspensión de contrato por paternidad.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Art. 36. Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso maternal sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación a la fecha prevista de parto, el ejercicio de este derecho.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

III. SALUD LABORAL

Art. 37. Salud y Prevención de Riesgos Laborales

De conformidad con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se constituye un Comité encargado de encauzar esta materia en la Empresa, y basándose en la forma y el número que dispone la mencionada Ley y los Reglamentos que posteriormente la desarrollan.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto y tendrá las competencias y facultades que le otorgan los arts. 38 y siguientes de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente de forma ordinaria y extraordinaria cuando las necesidades así lo aconsejen o en el caso de que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

IV. CLASIFICACIÓN Y DEFINICIONES DE GRUPOS PROFESIONALES

Art. 38. Grupos Profesionales.

Los trabajadores afectados por este convenio se distribuirán en los grupos profesionales que se describen a continuación.

Dentro del grupo profesional de “operario de mantenimiento de pista” y “vigilante de pista” se distinguen dos niveles salariales descritos en Tablas:

- Nivel de Oficial de 1ª: Ostentará este nivel salarial el operario de mantenimiento de pista que cumpla con todos los requisitos necesarios y establecidos para el nivel salarial de Oficial de 2ª que se describe a continuación y, además, acredite estar en posesión de los carnets B1 y C (camión), tener alta cualificación y polivalencia en el manejo, mantenimiento y conservación de toda la herramienta y maquinaria que la empresa ponga a su disposición para la realización de sus funciones. Gestionará, evaluará y se responsabilizará de un equipo de trabajo a su cargo, así como la realización de los partes diarios de trabajo.
- Nivel de Oficial de 2ª: Ostentará este nivel salarial el operario de mantenimiento de pista que posea los suficientes conocimientos teóricos y prácticos para realizar las tareas de mantenimiento y conservación encomendadas por la empresa, debiendo estar capacitado y poseer la suficiente experiencia para el manejo, mantenimiento y conservación de la herramienta y maquinaria que la empresa ponga a su disposición para la realización de los trabajos.

El nivel salarial se determinará, de conformidad con las definiciones anteriormente descritas así como por aplicación de los criterios objetivos, valoraciones y puntuaciones acordadas entre la Representación de los Trabajadores y la Empresa y que se adjuntan como Anexo I al presente Convenio Colectivo.

Al grupo profesional de “Operario de Centro de Control” se le asigna el nivel salarial de “Oficial de 2ª”.

Operarios del Centro de Control

Dependen jerárquicamente del Jefe de Sistemas y directamente del Encargado del Centro de Control y sus funciones son las siguientes:

- Recibir, informar y registrar toda incidencia, dato o información que se produzca dentro de la concesión, tanto vía telefónica como por radio.
- Vigilar a través de las cámaras de CCTV y video-vigilancia, las carreteras, áreas de peaje e instalaciones de la concesión.
- Operar sobre los sistemas de transporte inteligentes (software túnel y software tráfico interurbano) en cada caso y según demande la situación de la vía, accidente o climatología, a través de los paneles de señalización variable u operando sobre los elementos necesarios.

- Atender el teléfono de atención al cliente, resolver sus dudas y cuestiones y canalizar las llamadas al departamento correspondiente en cada caso.
- Supervisar los diferentes sistemas tanto de control de tráfico como de videovigilancia y alarma y proceder según lo protocolos establecidos.
- Informar a los responsables correspondientes de cualquier incidencia significativa detectada, aviso recibido o comunicación transmitida y que tenga o pueda tener incidencia en el funcionamiento de la autopista o en las condiciones de vialidad.
- Rellenar su parte diario de incidencias, grabar los datos de cortes de carril y operaciones de vialidad invernal en la aplicación web de tele-ruta, además de los diferentes registros de calidad como el documento de control de cortes de carril y registro de llamadas 902.
- Informar a los responsables correspondientes así como a las fuerzas del estado, al 112 y a cualquier otro organismo implicado, de cualquier accidente que se produzca en algún punto o instalación de la concesión.

Cobradores de Peaje o Peajistas

Dependen jerárquicamente del Jefe de Peaje y directamente del Encargado de Peaje. Sus funciones son las siguientes:

- Recaudación, traslado, custodia y liquidación de las transacciones realizadas.
- Cumplimentación de impresos del peaje, entrega de recibos de cobro y reposición de elementos necesarios para el cobro (rollos de impresión).
- Responsabilidad sobre los medios puestos a su cargo en la cabina de cobro.
- Revisar y reponer materiales e impresos. Revisión de adhesivos y estado en general de las vías (manuales y dedicadas).
- Atender a las incidencias que puedan ocurrir en las vías automáticas o de TAG mediante manipulación del tutor situado en la cabina de peaje.
- Encendido y apagado del alumbrado de niebla cuando sea necesario o de marquesinas en los días nublados por indicación del responsable correspondiente.
- Colaborar en las maniobras de vehículos en la zona de Peaje y en general con los usuarios.
- Informar al Encargado de Peaje y al Jefe de Peaje de reclamaciones, averías, falta de monedas para cambio, transportes especiales y en general cualquier problema que se detecte y exceda de las responsabilidades aquí descritas.
- Atender e informar a los usuarios cuantas solicitudes se le requieran en cabina.
- Cualquier función que se le asigne por parte del Jefe de Peaje o Responsables de Turno relacionado con el funcionamiento de la estación de peaje.

Operario de Mantenimiento de Pista

Dependen jerárquicamente del Jefe de Mantenimiento (en su defecto del Jefe COEX) y directamente de los Encargados de Mantenimiento de Pista.

Ejecutan los trabajos de Conservación y Mantenimiento necesarios para el correcto funcionamiento de la autopista y sus instalaciones.

Las Funciones principales de los operarios de mantenimiento de pista son las siguientes:

- Realización de las actuaciones para la conservación y limpieza de la autopista, mejora de instalaciones, maquinaria y vehículos.
- Intervención activa en trabajos conducentes a prevenir, evitar o eliminar los riesgos en todo tipo de incidencias y siniestros.
- Montaje y desmontaje de la señalización y orientación del tráfico, biondas y elementos de protección.
- Labores de desbroce y limpieza.
- Recogida de objetos de la pista.
- Mantenimiento de luminarias y grupos electrógenos.
- Prestar asistencia a los usuarios y a sus vehículos.
- Operaciones necesarias para la puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de Peaje, etc.
- Podrá ser requerido para el manejo de maquinaria específica (máquina mixta, pala, retro,...), siempre que tenga el trabajador la cualificación necesaria para ello. En este caso, su nivel salarial será como mínimo el de oficial de 2ª.

Técnico de Mantenimiento de Sistemas y Maquinaria de Peaje

Dependen jerárquicamente del Jefe de Sistemas y directamente del Encargado de Sistemas y Maquinaria de Peaje.

Los técnicos de mantenimiento de sistemas y maquinaria de Peaje, realizarán las operaciones necesarias para el funcionamiento de los peajes en la autopista.

Las Funciones principales de los técnicos de mantenimiento de sistemas y maquinaria de peaje son las siguientes:

- Mantenimiento, conservación y reparación de toda la maquinaria electrónica utilizada en la autopista, especialmente en los peajes que consiste en: sistemas de cobro de modo Manual, sistemas de cobro en modo Automático, sistemas de clasificación de vehículos, sistemas de telepeaje, sistemas de comunicaciones, sistemas de señalización variable y mantenimiento preventivo y correctivo.
- Genera incidencias de todas las anomalías detectadas en los referidos sistemas así como cualquier otra vinculada con la actividad y se encargan de registrar su resolución.
- Gestión del almacén y stockaje de repuestos, I+D para mejoras de todos los sistemas de peaje y trabajo en el laboratorio.

Vigilante de Pista

Dependen jerárquicamente del Jefe de Mantenimiento o, en su defecto, del Jefe COEX, y directamente de los encargados de mantenimiento de pista.

Transitan los viales de la Concesión, vigilando la correcta circulación y atendiendo cualquier incidencia que se produzca en la carretera.

Las Funciones principales de los Vigilantes de Pista son las siguientes:

- Labores de patrullaje con vehículo para la vigilancia y el control de la circulación y de la carretera.
- Comunicación a centro de control (y encargados si es necesario) de cualquier incidencia anómala, problema de la vía o del usuario.
- Subsananación, si cabe, de cualquiera de las incidencias anteriores.
- Ayuda a la vialidad.
- Atención a accidentes e intervención activa en trabajos conducentes a prevenir, evitar o eliminar los riesgos en todo tipo de incidencias y siniestros. Prestar asistencia a los usuarios y a sus vehículos.
- Montaje y desmontaje de la señalización y orientación del tráfico, biondas y elementos de protección.
- Recogida de objetos de la pista.
- Operaciones necesarias para la puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de Peaje, etc.
- Recogida de datos y cumplimentación de partes con relación a los mismos.

Es responsabilidad de los vigilantes de pista el mantenimiento de los vehículos en condiciones óptimas de uso y trabajo.

Operarios de Limpieza

Los operarios de limpieza tienen como funciones principales las encomendadas por su superior jerárquico, entre las que se encuentran:

- El fregado, desempolvado, barrido y pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas nada más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencial.

V. RÉGIMEN SANCIONADOR

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de los incumplimientos laborales establecidos en las disposiciones normativas aplicables y, específicamente, por los enumerados en este Convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes de este Convenio. La enumeración de faltas que se determina a continuación es meramente enunciativa; lo que implica que puede cometerse falta sancionable distinta de las enumeradas a continuación.

Art. 39. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
2. Faltar al trabajo un día sin justificar dentro de un período de un mes
3. Falta de aseo, higiene y limpieza personal o deterioro negligente de las prendas de trabajo que facilite la empresa.
4. Permanencia en los locales y lugares de trabajo sin la debida autorización fuera de su jornada de trabajo.
5. Ocultar deliberadamente a la empresa los cambios de domicilio de tal manera que no sea posible establecer contacto con el trabajador.
6. Pequeños descuidos en la conservación o en el tratamiento de herramientas, máquinas, materiales, locales y documentos de la empresa.
7. Las faltas leves de consideración hacia los compañeros de trabajo.
8. Ineficacia o negligencia leve en el cumplimiento de los deberes, funciones o misiones encomendadas.
9. La no comunicación con la antelación debida de las faltas al trabajo o retraso en su incorporación por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
10. Falta de atención y diligencia con los usuarios.
11. No avisar a quien corresponda de cualquier accidente o anomalía, por leve que sea, ocurrido en los centros de trabajo o en la propia autopista, que si implicare perjuicio notorio para la empresa o el público, podrá ser considerado como falta grave o muy grave.
12. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal sin justificación.
13. No acudir al puesto de trabajo o desempeñar este sin el equipo, herramientas o demás instrumentos suministrados por la empresa necesarios para el adecuado desarrollo del mismo.

Art. 40. Faltas graves

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad sin justificación en el plazo de un mes.
2. Faltar al trabajo dos días sin justificar dentro de un período de un mes.
3. Discusiones que perjudiquen la buena marcha del servicio o repercutan en la imagen de la empresa siempre que exista responsabilidad del trabajador.
4. No avisar al superior inmediato de los defectos y anomalías o averías del material, vehículos o maquinara o de la necesidad de estos para proseguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia se considerará como falta muy grave.
5. No usar los elementos de seguridad requeridos.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasionare perjuicio a la empresa, a sus compañeros, al público o fuera causa de riesgo de accidente podrá ser considerado como falta muy grave.
7. Menoscabar la consideración y respeto debido a sus compañeros o al público o amenazarlos, 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 considerada como falta muy grave.
8. Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que ni fuesen encomendadas por la empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de esta, sin que medie autorización.

9. La imprudencia en el acto de servicio, que si implicara riesgo grave para él o sus compañeros o peligro de accidente o avería en las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
10. La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento normal del trabajo. De ser continuada podrá ser falta muy grave después de haber sido apercibido por la empresa.
11. La acumulación o reincidencia en una cuarta o más faltas leves, de cualquier naturaleza, que hubiesen sido sancionadas en el período de un año. La simulación de enfermedad o accidente.
12. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
13. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
14. La simulación de enfermedad o accidente.
15. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o afecte a la seguridad de sus compañeros o del público.
16. Incumplir cualquiera de las normas referentes a la prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo.
17. Causar por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, vehículos, maquinaria, material o documentación de la empresa, o utilización de medios de la empresa para fines ajenos a la misma, sin la autorización debida.
18. El consumo de alcohol y/o drogas durante la jornada laboral.

Art. 41. Faltas muy graves

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de un mes.
2. Faltar al trabajo tres o más días sin causa justificada dentro de un período de un mes.
3. 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 cualquier persona durante los actos de servicio.
4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, maquinaria, aparatos e instalaciones.
5. La embriaguez habitual y la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
6. Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio grave a la empresa.
7. Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
8. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal o humana de los empleados a sus órdenes.
9. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando, consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal o humana de los empleados a sus órdenes.
10. Toda conducta que atente al respeto de la intimidad y dignidad de los trabajadores, mediante ofensa física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
11. Toda conducta que constituya acoso moral mediante un comportamiento que atente contra la dignidad y la integridad física o psíquica de un trabajador, y siempre que se produzca en el marco de la organización y dirección de la empresa, degradando la condición de trabajo y poniendo en peligro su puesto de trabajo.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La desobediencia continua y persistente a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia y la negligencia en el trabajo derivándose perjuicios muy graves a la empresa.
14. La acumulación de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro del mismo mes, siempre que hayan sido objeto de sanción.
15. Facilitar el uso por otras personas distintas de las autorizadas de la tarjeta de paso concedida por la empresa a efectos de circulación gratuita por la autopista.
16. Conducción de vehículos de la empresa sin poseer permiso de conducir y/o autorización de la empresa.
17. Falta de respuesta sin causa justificada a la llamada de la Dirección de la empresa cuando el trabajador esté en disponibilidad.

Art. 42. Sanciones-aplicación

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas son las siguientes:

- a) Falta leve:
 - Amonestación verbal
 - Amonestación escrita
 - b) Falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días
 - c) Falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días
 - Despido
1. Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.
 2. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal, si los hubiere.
 3. Para la imposición de sanciones por faltas muy graves, se hará mediante un procedimiento consistente en:
 - a) Pliego de cargos dirigido al interesado, en el que se concretarán los hechos constitutivos de falta que se le impute.
 - b) Pliego de descargos que podrá formular el empleado, dentro de los 5 días naturales contados desde la fecha en que le haya sido notificado el pliego de cargos.
 - c) Al mismo tiempo que al interesado se facilitará copia del pliego de cargos al Comité de Empresa.

La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá la prescripción de la falta o faltas objeto del mismo. La empresa, en su caso, comunicará al trabajador afectado, al comité de empresa, la sanción correspondiente en el plazo legal establecido según calificación definitiva de la falta, a contar desde la entrega de la alegaciones correspondientes por parte del trabajador afectado, el comité de empresa y/o en su caso, el sindicato correspondiente, o desde, que transcurrido el plazo de 5 días concedido para hacer alegaciones no se hubieran realizado las mismas.

4. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.
5. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviese constituida en la misma.
6. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de personal
7. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido

VI. REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

Art. 43. Derechos de Reunión y Libre Sindicación.

1. La Dirección de la Empresa, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores/as el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
2. La Dirección de la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que

no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 44. Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:
 - 1) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como acerca de las previsiones de la Dirección de la Empresa sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores/as contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
 - 2) Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
 - 3) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
 - 4) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 5) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - 6) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
 - 7) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - 8) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
 - 9) Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Dirección de la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
 - 10) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en el punto uno de este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 45. Garantías de la Representación de los Trabajadores.

La Representación de los Trabajadores tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

- a) El tiempo dedicado por la Representación de los Trabajadores que componen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para asistir a las reuniones oficiales de dicha Comisión, no será descontado del crédito sindical correspondiente.
- b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen la Representación de los Trabajadores, a fin de prever la asistencia de los mismos a actividades organizadas por sus sindicatos.

Art. 46. Bolsa de horas.

Las horas mensuales de los miembros del comité de empresa podrán meterse en una bolsa mensual que se podrá crear por sindicato con representación en el mismo, de forma que cualquier representante de personal podrá hacer uso bimensual de las horas de la bolsa del sindicato a que esté afiliado.

Salvo casos urgentes, los RRTT preavisarán a la Empresa de la disposición del crédito horario de forma tal que medie, entre la solicitud y la ausencia al trabajo, al menos una jornada laborable íntegra del representante concernido.

Art. 47. Reconocimiento Médico

1. La empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajador.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De ese carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo, sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere en el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el comité de seguridad y salud y el empresario serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que se pueda desarrollar correctamente sus funciones.

5. 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 será computado como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 48. Contratación

La contratación del personal se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

El incumplimiento de la anterior obligación supondrá la consideración del personal afectado como fijo de plantilla y, en consecuencia, no cesará en su puesto de trabajo por las razones que originaron sus respectivos Contratos.

En todo caso los Contratos tendrán que ser visados por la Oficina de Empleo.

En la contratación de personal interino será indispensable señalar el trabajador sustituido, la causa y el tiempo de la misma, de ser previsible. En todo caso la resolución del Contrato se comunicará al trabajador con un preaviso de 15 días.

Cuando se trate de cubrir trabajos eventuales, podrán celebrarse Contratos de trabajo de duración determinada conforme a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento.

Art. 49. Censo de Trabajadores

La Empresa se compromete a elaborar el censo de trabajadores.

Todas las incidencias y modificaciones que se produzcan en dicho censo se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa en el plazo de cinco días antes de su publicación en el tablón de anuncios de la Empresa.

Los censos se entregaran a los representantes de los trabajadores en el plazo de dos meses a partir de la fecha de firma del Convenio.

Las empresas se comprometen a notificar anualmente a los representantes de los trabajadores los escalafones

Art. 50. Gastos

Los gastos que pueda tener un trabajador por motivos de trabajo, se repondrán por parte de la empresa, siempre que los mismos estén justificados.

Art. 51. Vacantes

Prevalecerá el personal propio de la empresa sobre el externo en caso de existencia de vacantes en cualquier departamento. Se fijarán los criterios y requisitos, y todos los candidatos que opten al puesto serán atendidos y se les explicarán los motivos de su rechazo. Dichos vacantes se publicarán en todos los tabloneros de anuncios que existan a tal efecto en la empresa.

Art. 52.- Cláusula para la prevención de la discriminación.

Las partes signatarias del presente Convenio, con el objetivo de erradicar cualquier tipo de comportamiento discriminatorio por razón de sexo, en el marco de las relaciones laborales, acuerdan velar por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes afectadas por el presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y en concreto, para el acoso sexual y moral, estableciendo procedimientos en la empresa para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes se comprometen a estudiar durante la vigencia del presente Convenio colectivo, una solución que contemple los diferentes casos relacionados con la retirada de puntos y la retirada de carné de conducir de los trabajadores, en el desarrollo de su trabajo habitual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- Cláusula de Paz Social

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el compromiso de mantener la paz social durante toda la vigencia del mismo, acordando expresamente no iniciar acción de cierre patronal o huelga durante toda la vigencia del mismo, salvo incumplimiento del convenio o cualquier otro incumplimiento de norma laboral de obligado cumplimiento.

TABLAS SALARIALES 2016

Meses	14		12		12		12		TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
	S. BASE	P. CONV	P. TRANSP.	PLUS QUEBR. MONEDA	RELEVO Y LIQUID	PLUS ESPECIALIDAD	PLUS ACTIVIDAD			
TÉCNICO MTO. SISTEMAS Y MAQ. PEAJE	1,224.41 €	282.84 €	78.58 €	0.00 €	0.00 €	101.62 €	0.00 €	1,687.45 €	23,263.97 €	
PEAJISTA	1,101.98 €	220.39 €	78.58 €	92.85 €	84.16 €	0.00 €	0.00 €	1,577.95 €	21,580.10 €	
OFIC. 1º MTO. PISTA	1,157.96 €	289.32 €	78.58 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	1,525.86 €	21,204.86 €	
OFIC. 2º MTO. PISTA	1,098.23 €	242.71 €	78.58 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	1,419.51 €	19,716.00 €	
OFIC. 2ª VIGLANTE DE PISTA	1,098.23 €	242.71 €	78.58 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	150.00 €	1,569.51 €	21,516.00 €	
OPERARIOS CENTRO DE CONTROL	1,098.23 €	242.72 €	78.57 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	150.00 €	1,569.51 €	21,516.02 €	
OPERARIOS DE LIMPIEZA	906.70 €	212.94 €	75.91 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	0.00 €	1,195.55 €	16,585.82 €	

Hora nocturna 1,25* Salario Base Anual/1800

Hora Extra: 1,5* Salario Base Anual/1800

Plus Actividad: 150 *12 (Sólo grupos profesionales de vigilante de pista y operarios centro de control). No sujeto a modificación

Plus Disponibilidad: 15 € brutos por semana de disponibilidad (sólo grupos profesionales operarios de mantenimiento de pista y vigilantes de pista)

ANEXO I
CRITERIOS, VALORACIÓN Y PuntuACIÓN DE LOS NIVELES SALARIALES DE OFICIAL DE 1ª Y 2ª DEL GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS DE MANTENIMIENTO DE PISTA

LOS CRITERIOS, VALORACIÓN Y PuntuACIÓN DE LOS NIVELES SALARIALES DE OFICIAL DE 1ª Y OFICIAL DE 2ª DEL GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS DE MANTENIMIENTO DE PISTA, ACORDADO POR LAS PARTES FIRMANTES DE PRESENTE CONVENIO COLECTIVO, SON LOS QUE A CONTINUACIÓN SE INDICAN:

CRITERIOS	VALORACIÓN	PuntuACIÓN	SUMA
Posesión carnet de B y C1 (mínimo)	Doble	1	2
Responsabilidad/iniciativa	Sencilla	1	1
Polivalencia-manejo tractor	Sencilla	1	1
Polivalencia-manejo mixta	Sencilla	1	1
Polivalencia-manejo barredora	Sencilla	1	1
Polivalencia-manejo hincapostes	Sencilla	1	1
Polivalencia-manejo camión-grúa	Sencilla	1	1
Polivalencia-albañilería	Sencilla	1	1
Polivalencia-soldadura	Sencilla	1	1
Polivalencia-oxicorte	Sencilla	1	1
Polivalencia-quitanieves	Sencilla	1	1

Oficial de primera: Teniendo en cuenta los anteriores criterios, valoraciones y puntuaciones, el nivel salarial de oficial de primera se obtiene con 8, 9, 10, 11 y 12 puntos.

Oficial de segunda: Teniendo en cuenta los anteriores criterios, valoraciones y puntuaciones, el nivel salarial de oficial de segunda se obtiene 1,2, 3, 4, 5 6 y 7 puntos.

(03/7.965/18)

