



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA

Convenio: Autopista del Sol Concesionaria Española.

Expediente: 29/01/0501/2022.

Fecha: 19 de enero de 2023.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29006562012001.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO,
SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE AUTOPISTA DEL SOL
CONCESIONARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA.*

Visto el acuerdo de fecha 19 de diciembre de 2022 de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Autopista del Sol Concesionaria Española, Sociedad Anónima, número de expediente REGCON, 29/01/0501/2022 y código de convenio colectivo 29006562012001 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 19 de enero de 2023.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

VII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AUTOPISTA DEL SOL CONCESIONARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Objeto*

El presente convenio colectivo de ámbito empresarial tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Autopista del Sol Concesionaria Española, Sociedad Anónima, en adelante Autopista del Sol, y sus personas trabajadoras, de acuerdo con el artículo 2.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio afectará a los departamentos de Mantenimiento de Pista, Peaje, Sistemas ITS y Electricidad, Centro de Control, y Limpieza, con exclusión del personal de Dirección de la empresa, Administración, Jefatura, Encargado/a de Mantenimiento de Pista, Encargado/a de Sistemas, ITS y Electricidad y Coordinador/a del Centro de Control.

Artículo 3. *Ámbito temporal*

El presente convenio colectivo extenderá su vigencia desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023. Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su registro y publicación en el *BOP*.

El convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año, siempre que no se denuncie por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses con respecto a la fecha de expiración del mismo o cualesquiera de sus prórrogas.

Para que la denuncia produzca efecto, deberá formalizarse mediante comunicación escrita a la otra parte, procediendo al registro de la misma ante la autoridad laboral competente.

El plazo para la constitución de la comisión negociadora será de un mes desde la fecha de denuncia del convenio.

Durante la negociación del nuevo convenio, las cláusulas obligacionales y normativas del convenio denunciado seguirán en vigor hasta la aprobación del nuevo convenio.

Artículo 4. *Ámbito territorial*

Este convenio colectivo regirá en todos los centros de trabajo de Autopista del Sol existentes en la actualidad y que puedan constituirse en el futuro en la provincia de Málaga, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13 de este convenio.

Artículo 5. *Absorción y compensación*

Las condiciones pactadas en este convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían, y compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor en virtud de cualquier mejora pactada, o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier causa, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación solo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en el cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En otro caso, las mejoras resultantes del presente convenio absorberán las establecidas legalmente.

Artículo 6. *Garantía personal*

Se respetarán las situaciones económicas reconocidas expresamente como *ad personam* a título individual, en la medida en que superen las condiciones económicas recogidas en el presente convenio.

Artículo 7. *Unidad de convenio*

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

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las funciones de su competencia, no aprobara alguno de los pactos del presente convenio, o quedase limitada su eficacia por cualquier otra razón mediante resolución firme, este quedará sin efecto, debiendo las partes renegociar la totalidad de su contenido para ajustarlo a la legalidad vigente y reestablecer el equilibrio entre las condiciones inicialmente pactadas.

Artículo 8. *Comisión paritaria*

Dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente convenio se procederá a constituir la comisión paritaria a que se refiere el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación y vigilancia. La comisión paritaria estará integrada por dos representantes legales de los trabajadores, designados por el comité de empresa entre sus miembros, y dos representantes de la empresa. Asimismo, tanto la representación empresarial como la representación de las personas trabajadoras podrán contar con un asesor/a.

En caso de cese, dimisión o cuando por cualquier causa algún representante de la empresa o de las personas trabajadoras no pueda asistir a la comisión paritaria, se admitirá su sustitución por otro representante de la empresa o miembro del comité de empresa, si bien el nombramiento deberá recaer en los componentes de la comisión negociadora del convenio.

La comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes considere que la aplicación del articulado del convenio es errónea o no se corresponde con el espíritu de lo pactado. Para ello se convocará por escrito a los miembros con una anticipación mínima de cinco días, debiendo constar en la convocatoria la fecha de la reunión y la relación de asuntos a tratar, siendo estos exclusivamente los que se discutan. El plazo de cinco días entre la convocatoria y la reunión podrá verse reducido por motivos de urgencia mediando acuerdo de ambas partes.

La intervención de la comisión paritaria será preceptiva como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la citada comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, se planteen durante la vigencia del convenio, para que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, esta emita dictamen o nota escrita al respecto.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán, para su validez, la mayoría simple. Los acuerdos de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán carácter de vinculantes e inmediatamente ejecutivos en el plazo quince días para todas las partes y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El trámite de intervención de la comisión paritaria se considerará evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna en el plazo de quince días. En caso de no haber acuerdo, con el objetivo de solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, a los efectos de someter la cuestión a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el artículo 10 del presente convenio.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y aplicación del articulado.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mejor eficacia práctica del convenio.
- d) Velar por la mejora de productividad y por la reducción del absentismo laboral.
- e) Deliberar y determinar, con carácter consultivo, las sanciones derivadas del régimen disciplinario recogido en este convenio.
- f) Intervención en los supuestos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Comisión de estadillos*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la dirección de la empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del presente convenio. La elaboración de los cuadrantes o estadillos corresponde a la empresa con sujeción a lo dispuesto en el presente convenio.

Si perjuicio de lo anterior, dentro de los treinta días siguientes a la firma del presente convenio se procederá a constituir la comisión de estadillos que tendrá por objeto de hacer un seguimiento de los estadillos o cuadrantes de trabajo vigentes en cada momento, así como de

las distintas incidencias que se produzcan en su aplicación proponiendo y adoptando, en su caso, las medidas correctoras que sean necesarias.

La comisión de estadillos estará integrada por cuatro miembros, dos representantes legales de los trabajadores, designados por el comité de empresa entre sus miembros, y dos representantes de la empresa. En caso de cese, dimisión, o cuando por cualquier causa algún representante de la dirección de la empresa o de los trabajadores no pueda asistir a una reunión debidamente convocada, se admitirá su sustitución por otro representante de la dirección de la empresa o miembro del comité de empresa, si bien el nombramiento deberá recaer en los componentes de la comisión negociadora del convenio.

Con el objeto de que la representación legal de las personas trabajadoras sea informada y pueda ejercer el derecho de emitir informe respecto a la elaboración de los cuadrantes o estadillos, la empresa se obliga a notificar por escrito con al menos quince días antelación a la entrada en vigor de los mismos a los representantes legales de las personas trabajadoras integrantes de la comisión de estadillos, la propuesta de cuadrantes elaborada para el año natural siguiente. En el plazo de siete días desde la recepción de la notificación, dichos representantes legales emitirán su informe sobre la propuesta presentada por la empresa. Dicho informe es consultivo y no vinculante. Las funciones de la comisión de estadillos serán las siguientes:

- a) Recibir y estudiar las propuestas de organización del trabajo (establecimiento de turnos y horarios) por parte de la representación de las personas trabajadoras o de la dirección de la empresa.
- b) Conocer los estadillos de trabajo elaborados por los distintos departamentos y, en la medida de lo posible, consensuar su contenido atendiendo a las necesidades organizativas del trabajo en la empresa.
- c) Velar por el cumplimiento de los estadillos de trabajo acordados, realizando un seguimiento apropiado para comprobar su eficacia.

La comisión de estadillos se reunirá cuando cualquiera de las partes considere que es necesaria una reorganización de los horarios y/o turnos de trabajo, existieran discrepancias en cuanto a la aplicación de lo pactado, o quiera realizarse un seguimiento de lo acordado. Para ello se convocará por escrito a los miembros con una anticipación mínima de cinco días, debiendo constar en la convocatoria la relación de asuntos a tratar, siendo estos exclusivamente los que se discutan. El plazo de cinco días entre la convocatoria y la reunión podrá verse reducido por motivos de urgencia mediando acuerdo de ambas partes.

Los estadillos se elaborarán por cada departamento en atención a las características del servicio de cada uno de ellos. Con carácter previo a la publicación anual (en el mes de noviembre) o publicación de modificaciones estacionales (verano y épocas de tránsitos altos) de los estadillos de cada departamento, se remitirá una copia a los miembros de esta Comisión para su conocimiento.

Los acuerdos de esta comisión requerirán, para su validez, la aprobación por mayoría simple de sus miembros, salvo en el caso de que expresamente cualquiera de las partes interese que sean ratificados en reunión del comité de empresa y la dirección de la empresa. Los acuerdos alcanzados por la comisión de estadillos tendrán carácter de vinculantes e inmediatamente ejecutivos desde el momento de su aprobación.

La comisión de estadillos respetará los acuerdos existentes a la firma del convenio, así como los que en cualquier momento se pudieran pactar, tanto si se han alcanzado a través de la misma, como si son acuerdos alcanzados entre la dirección de la empresa y los distintos departamentos.

Artículo 10. *Mediación y arbitraje*

Ante la importancia que pueda tener la resolución pacífica de los conflictos colectivos laborales, las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los órganos y a las

disposiciones contenidas en el acuerdo interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) suscrito el 30 de enero de 2015, por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la comunidad autónoma, como organismo mediador y conciliador, en todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente y su reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía publicado en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* de 8 de febrero de 2022.

Artículo 11. *Ámbito normativo y derecho supletorio*

Todas las materias que son objeto de regulación del presente convenio sustituyen y derogan, en su integridad, a cualesquiera que pudieran haber sido pactadas con anterioridad, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

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

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 12. *Organización del trabajo*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponderá a la dirección de la empresa.

La dirección de la empresa adecuará el funcionamiento de la misma de acuerdo con la actividad que haya que desarrollar y determinará el personal necesario en todas las especialidades, así como las categorías y grupos profesionales, observando lo que dispone el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en materia de competencias del comité de empresa.

Artículo 13. *Centros y zonas de trabajo*

Autopista del Sol cuenta como centro de trabajo principal el situado en el P. K. 171,7 de San Pedro de Alcántara (Málaga). No obstante, a efectos de peaje existen tres zonas de trabajo diferenciadas que son el Área de Peaje de Calahonda, el Área de Peaje de San Pedro y el Área de Peaje de Manilva. Para todo el personal de mantenimiento, toda la autopista se considera como una única zona de trabajo.

Por razón de las peculiares características del servicio público que presta la empresa, dentro de la autopista (considerada como única zona de trabajo) el personal deberá desempeñar sus funciones en cualquier lugar que se le indique, en atención a las exigencias de todo orden que pueda representar el carácter de la actividad que desarrolla la empresa, sin que ello suponga alteración alguna en cualificación laboral. En consecuencia, cada empleado/a tiene la obligación de presentarse en las dependencias asignadas a la hora de iniciar el trabajo, independientemente de la distancia que pueda mediar desde su domicilio. Se entenderá por dependencias asignadas, para el personal de peaje, la estación de peaje, troncal o lateral, de Calahonda, San Pedro o Manilva. Los calendarios se configurarán asignando a los peajistas las áreas de peaje más próximas a su domicilio para, en la medida de lo posible, mejorar los calendarios actuales.

La apertura de nuevos centros de trabajo por ampliación de las actividades de Autopista del Sol, requerirá la comunicación al comité de empresa con el objeto de confeccionar calendarios adecuados a la nueva situación.

Artículo 14. *Jornada laboral*

La jornada de trabajo efectivo, en cómputo global y anual, durante el periodo de vigencia del presente convenio, es 1.784 horas con carácter general para todo el personal incluido en el ámbito personal del convenio, a excepción de los cobradores/as de peaje, que tendrán una

jornada anual de 1.731 horas y de los encargados/as de peaje que tendrán una jornada anual de 1.800 horas.

La cobertura de servicio público que presta la empresa Autopista del Sol con funcionamiento ininterrumpido durante las veinticuatro horas de todos los días del año, hace indispensable establecer el régimen de trabajo a turnos rotativos, con absoluto respeto a la legislación laboral vigente en cuanto a descansos mínimos.

Para facilitar la organización del sistema de turnos, antes del día treinta de noviembre de cada año, cada departamento confeccionará el calendario anual, global e individual, y la distribución de la jornada laboral de cada colectivo, recogiendo el horario que, durante el año de que se trate, realizarán las personas trabajadoras. Este se remitirá a la comisión de estadillos para su conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 del convenio.

La empresa podrá, por razones de la prestación del servicio público a que está obligada, alterar el orden rotativo de los turnos, adelantar o atrasar los mismos, establecer la modalidad de jornada partida o suprimirla, previa consulta, con un mínimo de cinco días de antelación o de veinticuatro horas en casos de urgencia, al comité de empresa que podrá emitir un informe previo y evitando, en todo caso, el encubrimiento de puestos de trabajo.

Los periodos de descanso compensarán los sábados, domingos y festivos del año, según las necesidades del servicio.

Por circunstancias excepcionales, el personal podrá interesar cambios de turnos y días entre sí, solicitándolo, con un mínimo de diez días de antelación, o de cuarenta y ocho horas en casos de urgencia debidamente justificada, al departamento que corresponda. La solicitud será por escrito ajustándose al modelo que facilite la empresa en cada momento y en ella figurarán las firmas de los trabajadores implicados.

El cambio de turno y de guardia no presencial requerirá la autorización expresa de la empresa, la cual se llevará siempre a efecto salvo en aquellos casos en que la petición solicitada desvirtúe la naturaleza del propio trabajo, conforme establece el segundo párrafo del presente artículo.

El número máximo de cambios de turno por trabajador/a y año será de quince.

La devolución del cambio aceptado deberá realizarse en el plazo de un mes desde el día de la sustitución.

No se podrá abandonar el puesto de trabajo al concluir la jornada laboral si no ha habido el correspondiente relevo o sustitución, por lo que el trabajador/a continuará la jornada hasta un máximo de dos horas que serán debidamente compensadas con descanso equivalente al doble del tiempo excedido.

El tiempo de descanso, para el personal que realice el trabajo a turnos en régimen de jornada continuada, será de veinte minutos y se procurará que éste sea fuera del enclave de su ubicación laboral siempre que el servicio quede cubierto. Este descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo y se tomará, salvo casos excepcionales, entre la segunda y la quinta hora del turno. En caso de que por cualquier motivo no pueda disfrutarse del tiempo de descanso, el trabajador/a podrá reclamar su compensación económica cuyo importe se calculará dividiendo el salario bruto anual entre el número de minutos que resulte de la jornada anual pactada multiplicado por los citados veinte minutos.

Artículo 15. Horarios

– PERSONAL DE PEAJE

- RÉGIMEN DE HORARIO CONTINUADO para cubrir 24 horas de servicio en las estaciones que se precise:
 - De lunes a domingos:
 - De seis a catorce horas.
 - De catorce a veintidós horas.
 - De veintidós a seis horas.

- RÉGIMEN DE HORARIO PARTIDO: Los turnos de esta naturaleza tendrán como condición que el descanso (tiempo transcurrido desde la salida de la primera parte del turno y la entrada de la segunda) no supere las 2,5 horas y, solo en casos excepcionales, las 3 horas.
- **PERSONAL DE SISTEMAS, ITS Y ELECTRICIDAD**
 - RÉGIMEN DE HORARIO CONTINUADO
 - De lunes a viernes:
 - De siete a quince horas.
 - De quince a veintitrés horas.
 - Sábados, domingos y festivos:
 - De ocho a veinte horas con una pausa de 2 horas.
 - RÉGIMEN DE HORARIO PARTIDO: Los turnos de esta naturaleza tendrán como condición que el descanso (tiempo transcurrido desde la salida de la primera parte del turno y la entrada de la segunda) no supere las 2,5 horas y, solo en casos excepcionales, las 3 horas.
- **PERSONAL DE MANTENIMIENTO DE PISTA**
 - RÉGIMEN DE HORARIO CONTINUADO:
 - De siete a quince horas
 - De quince a veintitrés horas
 - De veintitrés a siete horas.
- **PERSONAL DE CENTRO DE CONTROL**
 - RÉGIMEN DE HORARIO CONTINUADO
 - De lunes a domingo:
 - De seis a catorce horas.
 - De catorce a veintidós horas.
 - De veintidós a seis horas.
- **PERSONAL DE LIMPIEZA**

Con carácter general, de lunes a viernes de 6:00 a 14:00 horas, con las modificaciones sobre este horario que en cada momento puedan pactarse entre la dirección de la empresa y el personal de este departamento.

Los horarios establecidos en la presente cláusula para los distintos colectivos tienen carácter general. Sin embargo, se respetarán los horarios existentes a la firma del presente convenio que hayan sido acordados por la comisión de estadillos y ratificados por el comité de empresa, y que también incluye el régimen de horario partido, así como los horarios vigentes acordados entre la dirección de la empresa y los distintos departamentos en cada momento.

Con carácter general y para todos los colectivos anteriores, la empresa podrá, cuando lo considere necesario, implantar turnos nocturnos o bien modificar el régimen horario establecido atendiendo a las necesidades del servicio en cada momento, previa consulta, con cinco días de antelación, al comité de empresa, el cual podrá emitir el oportuno informe. De igual manera y con las mismas condiciones se podrá implantar el régimen de horario partido.

Artículo 16. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente convenio, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrá, de acuerdo con las características y condiciones de trabajo de cada colectivo, treinta días naturales de vacaciones por año retribuidas, no sustituibles por compensación económica.

El periodo vacacional se distribuirá en dos periodos de quince días naturales, uno durante el primer semestre y, otro, durante el segundo semestre del año. No obstante, tanto la representación

de los trabajadores como la dirección de la empresa podrán presentar para su deliberación en la comisión de estadillos otras propuestas para la división anual en dos periodos no semestrales.

El periodo vacacional se contará una vez terminado el ciclo de trabajo y el día de inicio y de final no podrán coincidir con día de descanso.

Cuando se trate de trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año natural, estos tendrán derecho, dentro de ese año, a la parte proporcional de vacaciones calculada hasta el treinta y uno de diciembre. Por el contrario, cuando se trate de trabajadores que, por cualquier causa, cesen en su puesto antes de la finalización del año natural y habiendo disfrutado de más días de vacaciones que las correspondientes al periodo trabajado, en su liquidación se les descontará la cuantía económica correspondiente a los días que, en exceso, hubiesen disfrutado.

La empresa fijará anualmente los periodos de vacaciones de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, en el transcurso del mes de noviembre de cada año.

Artículo 17. *Guardias no presenciales*

Para garantizar una adecuada prestación del servicio es necesario disponer de un retén de guardia para la atención de incidencias que se produzcan en la autopista que será de obligado cumplimiento para todos los trabajadores del Departamento de Pista y del Departamento de Sistemas, ITS y electricidad.

Corresponde a la empresa, en función de las necesidades del servicio, determinar el número de personas trabajadoras que formarán parte del retén de guardia del Departamento de Pista y del retén de guardia del Departamento de Sistemas, ITS y Electricidad, así como elaborar los cuadrantes en los que se identifiquen las personas trabajadoras que forman parte de cada retén de guardia.

Cuando un trabajador/a tenga asignado por cuadrante retén de guardia, deberá estar localizable por teléfono en todo momento y si por necesidades del servicio es llamado por la empresa, deberá acudir en un tiempo máximo de 1 hora al centro de trabajo para realizar los trabajos encomendados.

Si el trabajador/a no pudiera, por causa justificada, realizar el retén de guardia asignado por cuadrante, deberá informar con antelación a su superior.

El tiempo destinado a la realización de los trabajos encomendados, computado desde que recibe la llamada hasta que regrese a su domicilio, será retribuido como hora extraordinaria.

Por cada día efectivo que se forme parte del retén de guardia se retribuirá con el importe recogido en el artículo 26 del presente convenio.

Artículo 18. *Grupos profesionales*

La empresa, en virtud de sus exclusivas facultades organizativas y de dirección de la empresa, encuadrará al personal en los grupos profesionales que figuran relacionados en el presente convenio.

No obstante lo anterior, la empresa, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, redefinirá durante la vigencia del convenio, en caso de necesidad, los referidos grupos y las funciones a desempeñar por cada uno de ellos.

Artículo 19. *Definición del grupo profesional de Peaje*

El personal de Peaje es el personal encargado de cobrar el importe del peaje de cada transacción por cualquiera de los medios aceptados, y, trasladar, custodiar y contar al cierre de la jornada la recaudación obtenida, dejando constancia de su trabajo e incidencias en los documentos correspondientes.

Verifican el correcto funcionamiento de los medios materiales puestos a su disposición, tanto internos (dentro de la cabina) como externos, de su cuidado y conservación, y de la tutela de las vías automáticas (ATMM, mixtas y de telepeaje) a través de la aplicación informática al

efecto, tanto desde dispositivos fijos como portátiles o cualquiera otro que se implante en base a las nuevas tecnologías.

De acuerdo con el proceso de automatización de cobro, la atención al usuario, la gestión de incidencias, el seguimiento de las máquinas de cobro etc., se realiza a través de dispositivos telefónicos móviles y/o tabletas, o en determinadas cabinas, preparadas al efecto, desde el teléfono fijo y/o la pantalla táctil (ordenador de sobremesa).

Dentro del personal de peaje, se distinguen los siguientes puestos de trabajo:

ENCARGADO/A DE ESTACIÓN: También se le denomina jefe de estación. Es el responsable de la gestión de las estaciones de peajes a su cargo y de la organización y supervisión del personal puesto a su disposición, y tiene como misión principal garantizar el buen funcionamiento, la correcta distribución de vías en función del tráfico (personal y gestión de mediana) y la prestación de un servicio de calidad al usuario. Tiene ascendencia jerárquica sobre los cobradores y debe asegurarse que cumplen con sus responsabilidades y funciones.

Entre otras atribuciones y a título enunciativo, con carácter principal pero no exclusivo, se citan las siguientes:

- Gestionar el efectivo habilitado para cambio en cada estación, tanto del existente en la habitación blindada como del distribuido en la estación para asegurar que las vías (manuales y automáticas) disponen del cambio necesario para un correcto desarrollo del cobro. Realizará las peticiones de dinero, cantidades y tipo de moneda, para mantener el stock suficiente de cada tipo en función de la tarifa y de la época del año que se trate.
- Asegurar que la estación dispone de todo el material necesario para el correcto desarrollo del trabajo: Documentos, blisters, sacas, precintos, etc..
- Proponer reajustes de personal y planificar los refuerzos para los días de mayor tráfico o situaciones de excepción.
- Recaudar las máquinas de cobro automático y realizar liquidaciones y arqueos (vacíados).
- Abrir vía y realizar cobro manual cuando las circunstancias lo exijan.
- Resolver o reparar los problemas y averías que se presenten en los medios materiales dispuestos en el peaje, vías automáticas, ATMM, ordenadores, barreras, etc.; realizar labores de mantenimiento preventivo, etc., dentro de las capacidades para las que han sido formados o conocimientos adquiridos por la experiencia.
- Cuidar el orden, limpieza y buen estado de todos los elementos que configuran la estación de peaje, teniendo especial vigilancia sobre todo lo que pueda afectar a la salud y seguridad en el trabajo, actuando directamente sobre las incidencias detectadas cuando sea posible.
- Velar por el cumplimiento de las normas, directrices, etc. que sean comunicadas por la empresa.
- Transmitir la información tanto descendente como ascendente, haciendo uso de cualquiera de los medios disponibles, tablón de anuncios, notas de régimen interior, de manera verbal, etc. y verificar siempre que la información llega a los destinatarios.
- Comunicar cualquier incidencia externa/interna que afecte o pudiera afectar al desarrollo del servicio y a la circulación en la pista.
- Cumplimentar, archivar, remitir y controlar la documentación que se genera en su turno de trabajo (SP1, SP11, parte de trabajo, arqueo de caja, visado de los SP6, incidencias, partes de accidentes, hojas de reclamaciones, denuncias, gestión de solicitudes de vacaciones y permisos, etc.).
- Realizar funciones de correo consistente en la recogida, transporte y reparto de documentación, de cambio, etc., entre estaciones de peaje y áreas de mantenimiento y otros centros de la concesionaria o entidades que se le indiquen. Tal función se desarrollará con medios facilitados por la empresa o, en su defecto, con la correspondiente compensación económica.

Las responsabilidades descritas son a título orientativo, pudiéndose modificar tanto en número como en contenido en función de la evolución del servicio, de los nuevos medios de gestión y/o producción que se puedan implementar, y cualquier otra circunstancia interna o externa que repercuta directa o indirectamente en el servicio prestado por la autopista.

La operativa, tareas y detalle de su trabajo se recogen en el Procedimiento Operativo de Jefes de Estación del Sistema de Calidad.

COBRADOR/A DE PEAJE DE PRIMERA: Realizará habitualmente todas las funciones propias del cobrador/a de peaje de segunda y, cuando sea necesario, por indicación del propio Jefe de Estación, por ausencia momentánea de este, por no tener turno asignado o ser un turno partido de Jefe de Estación, o cualquiera otra que lo justifique, las funciones propias del jefe de estación, con excepción de aquellas que implican responsabilidad sobre la habitación blindada, su contenido y códigos de acceso, salvo autorización expresa del jefe de Peaje. En este caso, y con carácter primordial y a título enunciativo, se citan las siguientes:

- Manejo de la tablet y del teléfono móvil.
- Distribución del tráfico y del personal según incidencias.
- Resolución de problemas y averías que se presenten en los medios materiales dispuestos en el peaje, vías automáticas, ATMM, ordenadores, barreras, etc.; dentro de las capacidades para las que hayan sido formados o conocimientos adquiridos por la experiencia.
- 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 un superior en caso de agotarse aquellos.
- En caso de emergencia, organización de las vías para gestionar el tráfico en cuanto a apertura o cierre de aquellas y señalización correspondiente.
- Consultar al personal superior en casos anormales o no previsibles, jefes de estación en otras estaciones o incluso el jefe de Peaje a través del Centro de Control.

Asimismo, el cobrador de peaje de primera puede ser destinado a una función denominada correo, en los términos recogidos para los encargados de estación.

COBRADOR/A DE PEAJE DE SEGUNDA: Es el trabajador/a dedicado a la recaudación, custodia y recuento del importe del peaje, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido.

Realizará su cometido siguiendo las normas de trabajo y haciendo un uso correcto de los medios puestos a su disposición: Documentos, ordenador, teléfono fijo, tablet, teléfono móvil, etc., o cualquiera otro que resulte de la implementación de nuevos medios de producción y/o gestión del peaje.

Atenderá a los usuarios en las vías de cobro automáticas (ATMM) así como en las vías multicategoría, bien personándose en las mismas, o bien a través del teléfono (móvil o fijo) y de la tablet.

El cobrador/a de peaje de segunda 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 necesario para que los elementos contenidos, tanto en las vías como en la estación, presten su función correctamente.

A título orientativo, y por ser las más usuales se citan:

- Encendido y apagado del alumbrado de la estación y sus anexos.
- Cambio de papel en las vías automáticas.
- Entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas.
- Cambio de los dispositivos de tráfico cuando sea requerido a ello para el buen funcionamiento de la estación o de la circulación en la autopista.

- Estará obligado a comunicar a su superior, con la mayor brevedad posible, cualquier anomalía detectada en la maquinaria de peaje o incidencia de tráfico, así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción, según normas establecidas.

Esencial en su trabajo es el trato que debe dar al 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 facilitándose el libro de reclamaciones, según el procedimiento establecido.

Aun cuando la función principal queda definida, el empleado se responsabiliza de la realización de cualquiera otra función y/o tarea relacionada con su puesto de trabajo y que pueden referirse a la función de agente de autoridad, ordenación del tráfico, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de operación y mantenimiento, etc. Todo ello de conformidad con el Reglamento de Servicio de la Autopista.

COBRADOR/A DE PEAJE DE TERCERA: Es el trabajador/a dedicado a la recaudación, custodia y recuento del importe de peaje, así como a la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido. Realizará habitualmente todas las funciones propias del cobrador de peaje de segunda, excepto las siguientes:

- Cambio de dispositivos de tráfico.
- Cambio de papel y atención al usuario en las vías automáticas.
- Función de correo.
- No actuará en estaciones en que se requiera el trabajo de un solo cobrador.

COBRADOR/A DE NUEVA INCORPORACIÓN: Desempeñará las funciones propias del cobrador/a de peaje de segunda y transcurridos tres meses desde su ingreso en la empresa, se integrará en esta categoría.

La operativa tareas y detalle del trabajo de cobradores se recogen en el Procedimiento Operativo de Cobradores de Peaje del Sistema de Calidad.

Artículo 20. *Definición del grupo profesional de Centro de Control*

El personal de Centro de Control tiene como funciones primordiales la vigilancia del tráfico, recepción y transmisión de datos e información a través de la red de comunicaciones que disponga y la colaboración por estos medios de comunicación con los servicios de ayuda.

Además de estas funciones, realizará a título enunciativo y por ser las más usuales, las siguientes:

- Recogidas las peticiones de auxilio, avisará al personal de los correspondientes servicios y conectará con su superior inmediato cuando las circunstancias así lo requieran.
- Llevará un libro diario en el que se registrarán los datos de interés, según el orden de importancia que se le indiquen y redactará diariamente un parte de incidencias.
- También velará por la seguridad de los edificios e instalaciones a él encomendados, procediendo a su apertura y cierre, conectando y desconectando las alarmas procedentes.
- Seguimiento y atención a las vías ATMM, realizando las labores que telemáticamente realizan los Jefes de Estación y/o cobradores, cuando éstos, por la razón que fuese, no pudieran hacerlo.

La operativa tareas y detalle de su trabajo se recogen en el Procedimiento Operativo de trabajadores de Centro de Control del Sistema de Calidad.

Artículo 21. *Definición del grupo profesional de Sistemas, ITS y Electricidad*

El personal de Sistemas, ITS y Electricidad es el personal encargado de atender y mantener en perfecto estado de funcionamiento toda la maquinaria de peaje que controla el tráfico y el cobro del peaje, el Sistema de Detección y Gestión de Colas en el Peaje (*Tollflow*), el sistema

de control de tráfico (cámaras, aforadores, PMV, ETD, ERUs, etc.), los equipos de ITS de los túneles y las instalaciones eléctricas de la autopista: (cuadros eléctricos, iluminación exterior e interior de túneles, SAI, grupos electrógenos, etc.).

Se distinguen los siguientes puestos de trabajo:

OFICIAL DE 1.ª DE SISTEMAS, ITS Y ELECTRICIDAD: Es el trabajador/a cualificado para la realización de las tareas que, con dominio de un oficio, experiencia acreditada, aporta su esfuerzo, conocimiento, atención y habilidad en las labores de mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus sistemas de peaje, ITS, sistemas de control y la instalación eléctrica de la autopista.

Entre sus principales cometidos se destacan:

- Reparación y conservación de la maquinaria electrónica utilizada en la autopista, fundamentalmente la maquinaria de peaje, ITS y el sistema de control de tráfico.
- Reparación y conservación de la instalación eléctrica que suministra energía a todo el equipamiento de la Autopista, incluido el alumbrado de túneles y viales, sistemas de alimentación ininterrumpida, grupos electrógenos, cuadros eléctricos, transformadores, etc.
- Realización e implementación de nuevas instalaciones y proyectos relacionados con los sistemas de peaje, ITS, sistemas de control y red eléctrica.

Deberá seguir en todo momento las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria, como lo referido a dispositivos dispuestos en las vías de peaje, túneles y a toda la instalación eléctrica desplegada en la autopista, siendo su inmediato superior el Encargado de Mantenimiento de Sistemas, ITS y Electricidad.

Está obligado a comunicar a la mayor brevedad posible cualquier anomalía detectada en las instalaciones de las que es responsable, así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción y que pueda afectar directa o indirectamente a la explotación de la autopista o a la seguridad de usuarios y empleados de la misma, según normas establecidas.

Descritas las funciones principales, dentro de su jornada y cuando las circunstancias lo requieran, el trabajador/a se responsabiliza y acepta la realización puntual de tareas distintas a las propias de su grupo profesional, prestando colaboración a los distintos departamentos de explotación. A título de ejemplo, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con mantenimiento de pista, con el departamento de peaje, etc., y ello sin menoscabo a la labor del encargado de mantenimiento de sistemas, ITS y electricidad.

OFICIAL DE NUEVA INCORPORACIÓN: Este oficial desempeñará las funciones del oficial de primera, y transcurrido un año desde su ingreso en la empresa se integrará en esta categoría.

La operativa tareas y detalle del trabajo del personal de Sistemas, ITS y Electricidad se recogen en los procedimientos operativos del sistema de calidad.

Artículo 22. *Definición del grupo profesional de Mantenimiento de Pista*

El personal de Mantenimiento de Pista es el encargado de conservar y mantener los diferentes elementos que integran la autopista, con el doble objetivo de proporcionar a los clientes de Autopista del Sol la seguridad y prestaciones que demandan y mantener las condiciones de vialidad y seguridad, para que así la autopista cumpla su función.

Se distinguen los siguientes puestos de trabajo:

JEFE DE EQUIPO: Es el trabajador/a que, con dominio de uno o varios oficios, experiencia acreditada y capacidad para la organización de un equipo, realiza las funciones inherentes al mantenimiento, conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus instalaciones. El jefe de equipo tendrá bajo su mando y supervisión a un equipo de trabajadores (operarios de autopista) a quienes dará instrucciones sobre las funciones a realizar, siendo responsable de que las funciones propias de esta categoría profesional se desarrollen correctamente, interviniendo él directamente.

La asignación de un equipo de trabajo será establecida por su superior correspondiente, siendo su inmediato superior el encargado de mantenimiento de pista.

El Jefe de Equipo deberá estar en posesión del permiso de conducir clase B y preferentemente tendrá un permiso de conducir clase C.

OPERARIO/A DE AUTOPISTA: Es el trabajador/a que desempeña las labores propias de conservación y operación necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus instalaciones. Entre sus principales cometidos destacan:

- **VIALIDAD:** Vigilancia y patrullaje permanente, registro de accidentes y averías; asistencia primaria a usuarios; retirada de obstáculos en la calzada y arcenes; retirada de animales muertos; mantenimiento de pasos de mediana; señalización viaria y señalización en situaciones de congestión de tráfico; reposición de hitos y de captafaros; reposición y sustitución de amortiguadores de impacto; apoyo en áreas de peaje; confección de partes de incidentes y siniestros; policía de la vía, revisión de la valla de cerramiento; localización y registro de carteles publicitarios; cuantas otras funciones similares sean necesarias para que el servicio de vialidad funcione correctamente.
- **OBRA CIVIL, BALIZAMIENTO Y SEÑALIZACIÓN:** Reposiciones sistemáticas de barrera bionda, de pretiles, de barrera en viaductos, y señalización vertical; reposición del cerramiento en zonas localizadas; revisión, mantenimiento y reparación de las obras de fábrica, de tapas en arquetas y sumideros, y de obras de drenaje longitudinal; inspecciones de grandes obras de drenaje transversal; ejecución de pequeñas obras: modificaciones de obra civil en áreas de peaje, edificios de oficinas, canalizaciones, ...; implantación de señalización vertical de aproximación; retirada de carteles publicitarios; pequeñas reparaciones de firmes; cuantas otras funciones similares sean necesarias para que el servicio de obra civil, balizamiento y señalización funcione correctamente.
- **INSTALACIONES ELÉCTRICAS:** Mantenimiento y reparación de la iluminación correspondiente a túneles, áreas de peaje, áreas de servicio y ramales de enlace; mantenimiento de las instalaciones eléctricas de carácter general: centros de transformación, grupos electrógenos, ...; cuantas otras funciones similares sean necesarias para que el servicio de instalaciones eléctricas funcione correctamente.
- **DESBROCE, JARDINERÍA, LIMPIEZA Y VEHÍCULOS ESPECIALES:** Limpieza de cunetas y demás elementos de desagüe; limpieza de áreas de peaje; limpieza de señalización vertical y carteles informativos; limpieza de elementos de balizamiento; siembra, plantación, riego, poda y desbroce de la autopista; mantenimiento de tanques para el tratamiento de vertidos en las riberas, retirada de pequeños deslizamientos y/o desprendimientos de tierras; ajardinamiento de zonas de peaje e isletas entre ramales de enlaces; cuantas otras funciones similares sean necesarias para que el servicio de vehículos especiales, desbroce, jardinería y limpieza funcione correctamente.

El operario/a de autopista podrá realizar cualquiera de las funciones señaladas. La asignación a unas funciones u otras será realizada por su superior jerárquico (jefe de equipo y/o encargado de Mantenimiento de Pista) dependiendo de las necesidades de la autopista.

El operario/a de autopista deberá estar en posesión del permiso de conducir clase B y preferentemente tendrá un permiso de conducir clase C.

OPERARIO/A DE AUTOPISTA DE NUEVA INCORPORACIÓN: Este trabajador/a desempeñará las funciones del operario de autopista, y transcurrido un año desde su ingreso en la empresa se integrará en esa categoría.

La operativa tareas y detalle del trabajo de cobradores se recogen en el Procedimiento Operativo de Mantenimiento de Pista del Sistema de Calidad.

Artículo 23. *Definición del grupo profesional de limpieza*

Realizará las tareas propias de limpieza de oficinas y estancias de los diferentes departamentos de la empresa. Para ello, la empresa pondrá a su disposición un plan de trabajo, las

herramientas y materiales necesarios, así como vehículo de la empresa para desplazarse por las diferentes estaciones de peaje.

Artículo 24. *Titulaciones académicas*

Con carácter general, la posesión de título universitario o académico no dará derecho a la inclusión en grupo profesional alguno, ni a la asignación de un puesto específico. En todo caso, tanto para la aplicación de la movilidad funcional establecida en el artículo siguiente como para su consideración en los procesos de selección y cobertura de vacantes previstos en el presente convenio, las titulaciones académicas deberán reconocerse expresamente y por escrito por parte de la empresa.

Artículo 25. *Movilidad funcional*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

El personal que, con aprobación expresa de la empresa, realice funciones superiores a las de su grupo profesional, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, salvo en los casos de sustitución por vacaciones, enfermedad, accidente de trabajo, licencia especial u otras causas análogas.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar funciones distintas a las habituales de su puesto e, incluso, cambiarle temporalmente de puesto de trabajo, por el tiempo imprescindible.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en las que mantendrá la retribución de origen. Si el cambio se produjera a petición del trabajador/a, su salario se acomodará al del nuevo puesto de trabajo al que accede.

CAPÍTULO III

Regimen económico

Artículo 26. *Normas generales*

Las retribuciones de trabajo se acomodarán en todo tiempo a las disposiciones legales que en cada momento rijan en esta materia.

El personal recibirá sus emolumentos de forma fija y periódica, concretamente en doce nóminas ordinarias adaptadas a los doce meses del año y dos extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

El personal que cause alta o baja a lo largo del año, percibirá la parte proporcional al semestre natural correspondiente de la paga extraordinaria.

Todas las nóminas tanto ordinarias como extraordinarias, incluirán los pluses recogidos en los anexos.

Anticipos del salario. Durante la segunda quincena de cada mes, los trabajadores podrán solicitar un anticipo del salario por importe que no supere el sesenta por ciento del mismo.

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

SALARIO BASE. Cada categoría profesional tiene asignado un salario base que es el determinado en las tablas anexas para el año 2022 (anexo I).

Cualquier complemento salarial que deba calcularse sobre el salario base, se calculará exclusivamente sobre la cantidad que por dicho concepto figura en los anexos, sin que quepa añadir o sumar ningún otro plus o complemento.

PLUS CONVENIO. Este plus tiene consideración de un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo para los diferentes grupos y puestos de trabajo contemplados en este convenio, y tendrán los valores que se indican en los anexos. Este complemento no afecta al cálculo para el complemento de los demás pluses.

PLUS PRESENCIA. Se abonará una cantidad por turno o día de trabajo efectivo en razón de la asistencia al trabajo. Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Los importes correspondientes a este concepto figuran en los anexos.

PLUS DISTANCIA Y TRANSPORTE. Es un complemento extrasalarial que tiene como objeto compensar los gastos que puedan ocasionar al personal sus desplazamientos para acceder, en cada turno o día de trabajo efectivo, al puesto donde debe desempeñar su labor. Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Su importe se indica en los anexos.

PLUS NOCTURNIDAD. El personal que realice su trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá en concepto de plus nocturnidad una cantidad equivalente al 25 % de su salario base bruto año dividido entre la jornada anual por cada hora efectivamente trabajada en ese tramo horario.

El personal que realice su trabajo en el turno de noche (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas) de los días 24 y 31 de diciembre, percibirán una retribución de 100,00 euros, con excepción de los encargados/as de estación en los términos recogidos en el plus personal.

PLUS QUEBRANTO DE MONEDA. Los trabajadores/as de peaje percibirán una gratificación de quebranto de moneda. El concepto de este plus cubre el riesgo de las diferencias dinerarias que se manifiesten en las liquidaciones de los cobradores en cada día efectivo de trabajo. Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Su cuantía se fija en los anexos.

PLUS RELEVO Y LIQUIDACIÓN. Este plus compensará los trabajos necesarios para la confección correcta de los documentos pertinentes para efectuar las liquidaciones de los cobradores de peaje, las anotaciones que dejen constancia de las incidencias habidas en el turno de servicio y cuanto sea preciso para depositar las recaudaciones en efectivo, sin perjuicio de cuantas operaciones sean convenientes para una perfecta toma y/o entrega del servicio, dejando en perfecto estado de orden la cabina. Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Su cuantía se fija en los anexos.

PLUS PENOSIDAD. Dicho plus compensará las posibles incomodidades a que está sometido el personal de Sistemas, ITS y Electricidad, ya que la mayoría de trabajos los realizan a la intemperie y a pie de la autopista, con la consiguiente penosidad que ello conlleva al personal afectado. Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Su importe se fija en los anexos.

PLUS DE ESPECIALIDAD. Es un plus que compensa a los oficiales de Sistemas, ITS y Electricidad por su especialización en el trabajo que desarrollan. Por este concepto se cobrará una cuantía anual distribuida en catorce mensualidades. Su cuantía se fija en los anexos.

PLUS DE DISPONIBILIDAD: Este plus afecta a los trabajadores/as del departamento de sistemas ITS y electricidad. Es un plus no revisable, por los días de guardia no presencial efectivamente realizados. Por cada día efectivo de guardia no presencial, percibirán 25,00 euros, equivalentes a 175,00 euros a la semana. La retribución de estas guardias será a mes vencido, como la nocturnidad, festivos y otros pluses que requieren del conocimiento de los días u horas efectivamente realizados. Si el día efectivo de guardia no presencial se realizara incluyendo las noches del 24 y 31 de diciembre percibirán 50,00 euros en lugar de los 25,00 euros.

PLUS PERSONAL. Este plus afecta a encargados/as de estación y personal del Departamento de Mantenimiento de Pista, resultado de adaptar sus condiciones previas a la firma del presente convenio, a las tablas salariales del anexo I.

ENCARGADOS/AS DE ESTACIÓN: Engloba el plus de nocturnidad que hasta la entrada en convenio venían percibiendo y el valor de un festivo de media al mes. Este plus personal es compensable, absorbible y no revisable, por los festivos y las horas nocturnas efectivamente trabajadas, que se abonarán según el importe que establece este convenio, percibiendo la diferencia positiva siempre que el importe anual devengado por horas nocturnas y festivos supere el importe fijado en las tablas del anexo I para este plus en el mismo periodo.

MANTENIMIENTO DE PISTA. Es el plus de actividad que venían percibiendo hasta la fecha. Es un plus personal, compensable, absorbible y no revisable, por los días de guardia no presencial efectivamente realizados. Por cada día efectivo de guardia no presencial, percibirán 22,00 euros, equivalentes a 154,00 euros a la semana, que será compensada hasta el importe total del Plus Personal, percibiendo la diferencia positiva resultante. La retribución de estas guardias será a mes vencido, como la nocturnidad, festivos y otros pluses que requieren del conocimiento de los días u horas efectivamente realizados. Si el día efectivo de guardia no presencial se realizara incluyendo las noches del 24 y 31 de diciembre percibirán 50,00 euros en lugar de los 22,00 euros.

PLUS FESTIVO: Durante la vigencia de este convenio, el personal que realicen su trabajo en festivo (no domingo) percibirán la cantidad de 15,00 euros por cada festivo trabajado, con excepción de los encargados/as de estación en los términos recogidos en el plus personal.

HORAS EXTRAORDINARIAS. Se distinguen las horas estructurales y las no estructurales. Las horas no estructurales son las debidas a causa de fuerza mayor y en los demás casos en que fueran necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como para atender situaciones excepcionales de tráfico, y serán de obligada realización por el personal, siendo fijadas por la dirección de la empresa. Las horas estructurales obedecerán, fundamentalmente, a periodos de aumento de tráfico u otras causas análogas y serán de realización voluntaria.

En caso de que las horas extraordinarias se realizaran como continuidad de la jornada laboral, cada hora extraordinaria realizada será compensada, a elección del trabajador/a, con hora y media de descanso dentro de los 4 meses siguientes, o en la misma proporción en remuneración económica.

En caso de que las horas extraordinarias se realizaran en el periodo de descanso del trabajador/a, cada hora extraordinaria realizada será compensada con dos horas de descanso, que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes.

HORAS COMPLEMENTARIAS. Las partes acuerdan que el máximo de horas complementarias que pueden pactar la empresa y el personal fijo contratado a tiempo parcial no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas con cada trabajador/a. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias, no podrá exceder de la jornada laboral a tiempo completo de un trabajador/a comparable.

La empresa podrá requerir la realización de las horas complementarias acordadas con cada trabajador/a, con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas con carácter general.

COMPLEMENTO *AD PERSONAM*. Como consecuencia de la eliminación del plus de antigüedad, y exclusivamente para los trabajadores que tenían derecho al mismo y/o vinieran percibiéndolo, los beneficiarios, tendrán derecho al cobro de un complemento *ad personam*.

Este complemento *ad personam* sustituye al extinto plus de antigüedad, y se aplicará a sus beneficiarios a partir del 1 de enero de 2022, según los trienios que cada trabajador hubiera devengado desde la fecha de su incorporación a la empresa y los que devengaría hasta un máximo de cinco trienios, con los importes que para cada colectivo se fijan en el siguiente párrafo.

El complemento *ad personam* para el año 2022 se establece conforme a los incrementos salariales pactados para este año en el artículo 27 y la jornada anual efectiva de trabajo, resultando los siguientes importes para cada categoría:

- Cobradores de Peaje: 46,54 euros.
- Sistemas, ITS y Electricidad: 47,97 euros.
- Centro de Control: 49,83 euros.
- Mantenimiento de Pista: 42,80 euros.
- Limpieza: 49,83 euros.

Los importes anteriores se actualizarán en el mes de febrero de cada año conforme a los criterios de revisión salarial previstos en el artículo 27 para 2023 y 2024. El importe del complemento *ad personam* se ajustará proporcionalmente para aquellos colectivos y trabajadores que realicen una jornada distinta.

Este complemento *ad personam* se abonará en todas las pagas, tanto ordinarias como extraordinarias. La cantidad correspondiente al mismo será objeto de actualización según la cláusula de revisión salarial recogida en el siguiente artículo.

Artículo 27. Revisión salarial y cláusula de garantía salarial

REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2022 A APLICAR DESDE EL 1 DE ENERO DE 2022

- Cobradores de Peaje 3,00 %
- Encargados de Peaje 0,75 %
- Personal de Sistemas, ITS y Electricidad 3,00 %
- Personal de Mantenimiento de Pista 0,75 %
- Personal de Centro de Control 7,00 %
- Personal de Limpieza 7,00 %

REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2023 A APLICAR DESDE EL 1 DE ENERO DE 2023

- El incremento salarial será el resultante de multiplicar, al mayor de los dos siguientes valores: 2,00 % o 60 % del IPC del año 2022, por un coeficiente corrector que depende de la variación porcentual de la intensidad media diaria de tráfico (IMD) real ponderada del año 2022 con respecto a la IMD real ponderada obtenida en el año anterior:
 - Si la IMD de 2022 crece más de un 2 % con respecto a la IMD de 2021 el coeficiente corrector será 1,10.
 - Si la IMD de 2022 cae más de un 2 % con respecto a la IMD de 2021 el coeficiente corrector será 0,9.
- El incremento salarial no superará en ningún caso el 4,4 % ni será inferior al 1,80 %.

REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2024 A APLICAR DESDE EL 1 DE ENERO DE 2024

- El incremento salarial será el resultante de multiplicar, al mayor de los dos siguientes valores: 2,00 % o 60 % del IPC del año 2023, por un coeficiente corrector que depende de la variación porcentual de la intensidad media diaria de tráfico (IMD) real ponderada del año 2023 con respecto a la IMD real ponderada obtenida en el año anterior:
 - Si la IMD de 2023 crece más de un 2 % con respecto a la IMD de 2022 el coeficiente corrector será 1,10.
 - Si la IMD de 2023 cae más de un 2 % con respecto a la IMD de 2022 el coeficiente corrector será 0,9.
- El incremento salarial no superará en ningún caso el 4,4 % ni será inferior al 1,80 %.

CLÁUSULA DE GARANTÍA

Para la actualización de las tablas salariales de 2023 y 2024 se reunirá la comisión paritaria del convenio, en el mes de enero de cada uno de los años con los datos definitivos de la variación del tráfico (IMD real ponderada) del año anterior e IPC, con objeto de llevar a cabo la revisión salarial y la actualización de las tablas salariales.

Años sucesivos: En caso de prórroga automática del presente convenio, por falta de denuncia de cualquiera de las partes, la revisión salarial a partir de 1 de enero de 2025 será negociada entre empresa y comité de empresa conforme los acuerdos que alcancen en ese momento.

CAPÍTULO IV

Apartado social

Artículo 28. *Formación profesional*

La empresa promoverá los cursillos que considere oportunos para el mejor desempeño de las labores del personal en un determinado puesto de trabajo.

El trabajador/a deberá cursar los estudios que la empresa le proponga para una mejora en el rendimiento de las funciones que desempeña o esté destinado a desempeñar. En este supuesto el tiempo invertido por el trabajador/a para la asistencia de los cursos será de cuenta de la empresa.

El personal, por propia iniciativa, podrán promover su asistencia a cursos relacionados con su cometido dentro de la empresa, para mejorar sus conocimientos tanto teóricos como prácticos. En caso de aprobación por parte de la empresa, está correrá con todos los gastos ocasionados por el curso. Será por cuenta del trabajador/a el tiempo necesario para la asistencia a dichos cursos o exámenes que fueran necesarios.

En ambos casos, una vez obtenidos dichos conocimientos, si el trabajador/a decidiera causar baja en la empresa dentro del año siguiente a acabar dicha preparación, deberá abonar el coste satisfecho por esta para dicha formación.

Artículo 29. *Seguro de vida y accidentes*

Independientemente de la afiliación a Seguridad Social y seguro obligatorio de accidentes de trabajo, la empresa se compromete a asegurar a su personal con un seguro de vida y accidentes, a cargo exclusivo de la empresa.

El capital asegurado para las contingencias de fallecimiento por enfermedad común o accidente será de 18.000 euros.

El capital asegurado para la contingencia de fallecimiento debido a accidente laboral o enfermedad profesional será de 18.000,00 euros.

El capital asegurado para la contingencia de invalidez permanente absoluta debida a accidente laboral o enfermedad profesional será de 30.000 euros.

El percibo de una de las indemnizaciones previstas en el presente artículo excluye el derecho del trabajador/a al percibo de cualquier otra indemnización que se pueda derivar por el mismo hecho causante.

Los riesgos y capitales indicados entrarán en vigor a partir de la aceptación de los mismos por la compañía aseguradora.

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

Artículo 30. *Provisión de vacantes, o creación de nuevos puestos*

La provisión de vacantes que sean necesarias y la cobertura de nuevos puestos de trabajo serán de libre designación por la empresa, si bien se realizará previa consulta al comité de empresa, que podrá emitir un informe al respecto. En el proceso de selección se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la acreditada capacidad para el puesto a cubrir del candidato, su experiencia, formación y antigüedad, así como la evaluación del desempeño. La empresa cubrirá, con carácter preferente, dichas vacantes o nuevos puestos con el personal existente atendiendo en todo caso a los criterios mencionados y a las necesidades que requiera el puesto de trabajo a ocupar.

Artículo 31. *Tarjeta de paso*

A todo el personal incluido en el presente convenio se les proveerá de una tarjeta de paso u OBE que les identificará como personal de la Autopista del Sol y que tendrá las siguientes características:

1. Será personal e intransferible.
2. Para el acceso o salida de la autopista se podrá exigir el documento nacional de identidad para comprobar la identidad del portador.
3. La tarjeta u OBE únicamente podrá ser usada para el acceso al puesto de trabajo y salida del mismo.
4. En caso de pérdida o extravío el trabajador/a debe comunicarlo inmediatamente a la empresa.
5. El uso de la tarjeta de paso u OBE por persona distinta al titular, será considerado falta muy grave y dará derecho, además, a la retirada de la tarjeta u OBE.
6. En el supuesto de extinción de la relación laboral, el trabajador/a deberá entregar la tarjeta u OBE al tiempo de firmar la liquidación y el finiquito.

La empresa se reserva el derecho de retirar dichas tarjetas, sustituyéndolas con el pago en metálico correspondiente al peaje para acceso al puesto de trabajo y salida del mismo.

Artículo 32. *Ayuda de comida*

Al personal incluido en el presente convenio adscrito al régimen de jornada partida o cuya jornada se prolongue una hora más de lo habitual de tal manera que no pueda acudir a su domicilio a comer, se le facilitará una ayuda de comida por día de trabajo, mediante vale de comida utilizable en los restaurantes concertados por la empresa.

Artículo 33. *Licencias y permisos retribuidos*

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entiende por desplazamiento cuando sea preciso desplazarse fuera de la provincia de Málaga.
- Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entiende por desplazamiento cuando sea preciso viajar fuera de la provincia de Málaga.
- Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
- Por tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la empresa.
- Por el tiempo indispensable, en los supuestos previstos en el artículo 37.3 letra f), del Estatuto de los Trabajadores.
- Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Podrán,

por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por maternidad y/o paternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, En el supuesto que la trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

- Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días naturales, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cualquier trabajador/a podrá solicitar el derecho a una reducción de la jornada laboral de forma acumulada en jornadas completas, con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años (salvo modificación de estos periodos por mutuo y expreso acuerdo entre el trabajador/a y la empresa). Dicha reducción de jornada podrá disfrutarse en periodos compatibles con el periodo estival (1 de junio a 30 de septiembre). Transcurrido el periodo de reducción de jornada solicitado, la persona trabajadora volverá a su jornada anterior existente antes de la reducción solicitada, y no podrá solicitar una nueva reducción de jornada según este apartado, hasta transcurridos 2 años desde la finalización del periodo de reducción solicitado anteriormente.

Cuando excepcionalmente la reducción de jornada no se solicite para ser disfrutada de forma acumulada en jornadas completas, el horario diario de la jornada reducida se fijará de común acuerdo con la empresa; de no haber acuerdo no será posible la reducción de jornada diaria en la forma solicitada.

En todo caso, el personal que disfrute de este tipo de reducción de jornada al mismo tiempo, no podrá superar el número máximo de trabajadores para cada colectivo establecido a continuación, excluido de este cómputo al personal que disfrute de reducción de jornada por alguno de los supuestos legalmente regulados:

- Jefes de estación y cobradores de peaje: Máximo 2 trabajadores/as.
- Mantenimiento de pista: Máximo 2 trabajadores/as.
- Maquinaria: Máximo 1 trabajador/a.

El derecho de reducción de jornada que se establece en este artículo no es compatible con el disfrute de reducción de jornada por alguno de los supuestos legalmente regulados, ni concede la protección de estos en caso de extinción de contrato.

Por lo tanto, la solicitud que suponga un exceso del porcentaje citado será denegada. La solicitud de esta reducción de jornada deberá hacerse por escrito dirigido a la empresa, con una antelación mínima de 30 días a la fecha prevista de comienzo; solicitud que deberá ser expresamente aprobada por la empresa.

La comisión paritaria se reunirá para definir los criterios de admisión en el caso de que las solicitudes presentadas para un mismo periodo superen el número máximo establecido para cada colectivo que se puedan acoger al derecho de reducción de jornada de este artículo.

Dos días al año de permiso no retribuido. Este permiso no podrá ser disfrutado por más de un trabajador/a simultáneamente. La solicitud de este permiso deberá hacerse por escrito dirigido a la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista del disfrute; solicitud que deberá ser expresamente aprobada por la empresa.

Artículo 34. *Excedencias y suspensiones*

EXCEDENCIAS

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias, por cuidado de hijos y familiares y forzosa. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo, con las limitaciones que se incluyen más adelante y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 30 días.

- LA EXCEDENCIA FORZOSA, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

- Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

El trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función, o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES
 - a) Por un periodo 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 aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial o administrativa.
 - b) Por un periodo de hasta dos años para atender el 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.

El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen

este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El personal con excedencia por cuidado de hijos y familiares deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

- LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA se solicita con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellas personas trabajadoras que cuenten con al menos un año de antigüedad en la empresa.

La excedencia voluntaria podrá concederse por la empresa por un periodo mínimo de cuatro meses interrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año el trabajador/a en excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el trabajador/a conservará el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada 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.

SUSPENSIONES

Suspensión de contrato por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

En los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, y en el supuesto de guarda con fines de adopción del artículo 45.1d), la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en una semana más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del hijo nacido o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción 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 periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo 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.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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.

Las primeras 6 semanas deben disfrutarse posteriores al nacimiento, resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción. Las otras 10 semanas se disfrutarán en periodos semanales dentro de los 12 meses siguientes al parto, ya sea de forma acumulada o interrumpida.

El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde el nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

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 los previstos en el siguiente apartado.

Artículo 35. *Prestación complementaria de la Seguridad Social*

Al personal en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa le abonará durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento de las prestaciones de la Seguridad Social, de tal forma que entre ambos perciba el 100 por 100 de su prestación salarial.

Al personal en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa abonará durante el tiempo de permanencia en tal situación, un complemento a las prestaciones de Seguridad Social, de tal forma que entre ambos se perciban los siguientes porcentajes de su prestación salarial:

- Del día primero al cuarto, ambos inclusive: 75 por ciento.
- Del quinto al vigésimo, ambos inclusive: 85 por ciento. En este caso, además, la empresa complementará la percepción del apartado a) hasta el citado 85 por 100, es decir, un 10 por ciento más para los días del primero al cuarto.
- Del día vigésimo primero en adelante: 100 por 100. En este caso, además, la empresa complementará la percepción de los dos apartados anteriores hasta el citado 100 por 100.

Para tener derecho a la percepción del citado complemento, las personas trabajadoras deberán cumplir los requisitos siguientes:

- Comunicar a la empresa, desde el momento que tenga conocimiento de su situación y, siempre, con al menos dos horas de antelación al comienzo de su jornada o servicio, su situación de enfermedad o accidente (este aviso podrá ser telefónico), y presentar a la misma el parte oficial de baja dentro de las veinticuatro horas siguientes.
- Del mismo modo debe hacer llegar a la empresa los partes de confirmación y el alta tan pronto se obtengan.
- Durante el tiempo de IT el trabajador/a deberá notificar cualquier cambio de residencia que realice.

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

Para los casos de enfermedad y accidente, la empresa se reserva la facultad de poder exigir a las personas trabajadoras afectadas que se sometan al reconocimiento del facultativo que determine la dirección de la empresa. El diagnóstico de este facultativo respecto de la continuación o no de la baja será determinante en orden al abono del complemento contemplado, siempre que así se ratifique por la Inspección Médica. Si de estos informes resultara 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.

CAPÍTULO V

Representación de los trabajadores

Artículo 36. *Comité de empresa*

El comité de empresa es el órgano colegiado de representación formado por los representantes de las personas trabajadoras cuya función será atender cuantas cuestiones estén relacionadas con los intereses específicos de estas.

Las garantías sindicales para estos representantes serán aquellas que están reguladas por disposiciones actualmente vigentes: Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación y desarrollo.

En todas las cuestiones que se susciten relacionadas con el presente convenio, el comité de empresa las elevará a la comisión paritaria para su estudio, deliberación y adopción de medidas oportunas.

La empresa pone a disposición exclusiva del comité de empresa una sala de reuniones.

Artículo 37. *Crédito de horas*

El crédito horario será de 20 horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité de empresa. Este crédito hasta el máximo de las 20 horas mensuales podrá ser acumulado en alguno de los miembros del comité de empresa, previa comunicación a la empresa.

La comunicación a la empresa del uso del crédito horario deberá hacerse con la antelación mínima de 24 horas.

La empresa abonará a los miembros del comité de empresa el importe de los desplazamientos a las reuniones que sean convocadas por la empresa desde su lugar de residencia, en el caso de estar de descanso, o desde el lugar en que trabaje hasta el lugar en el que se celebre la reunión. El importe se calculará con el precio del km establecido oficialmente.

Artículo 38. *Asambleas*

La empresa reconoce el derecho del personal a reunirse en asamblea, en locales de la misma y fuera de las horas de trabajo, debiendo solicitarse con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa en el que se indiquen el orden del día de los asuntos a tratar y los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla que pretendan asistir.

No se permitirá la entrada de las personas no pertenecientes a la plantilla cuyo nombre no figure en la comunicación a que se refiere el párrafo anterior, salvo con previa autorización de la empresa.

El comité de empresa presidirá la asamblea y se responsabilizará del desarrollo normal de la misma, del respeto del orden del día comunicado y de que no asistan personas ajenas que no hayan sido previamente notificadas a la empresa.

Artículo 39. *Conflictos colectivos*

Dada la especial naturaleza de los servicios prestados por la empresa, sin perjuicio de la obligada vinculación a las prescripciones establecidas con carácter general en la legislación vigente, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

Con anterioridad a la declaración de huelga derivada de cualquier incumplimiento de este convenio, será preceptiva una reunión de la comisión paritaria, se deberá negociar las fórmulas más adecuadas para la solución del conflicto planteado. Su convocatoria se llevará a efecto a petición de cualquiera de las partes.

Del mismo modo, antes de la declaración de huelga las partes acuerdan que, para la solución del conflicto, se someterán a la mediación estándose a lo dispuesto en el artículo 10 de este convenio.

El acuerdo de declaración de huelga se adoptará por asamblea convocada al efecto y deberá ser comunicado por escrito a la empresa y a la autoridad laboral, al menos, con diez días de antelación, indicando los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas por resolver las diferencias, la fecha de comienzo de la huelga y la composición del comité de huelga.

Se reconoce el derecho a los trabajadores huelguistas a efectuar publicidad de la huelga de forma pacífica, teniendo siempre como límite el respeto a la libertad de trabajo de quienes no deseen unirse y que la huelga se desarrolle sin coacción alguna.

Dada la obligación legal del funcionamiento ininterrumpido en la explotación de la autopista de peaje y para evitar los perjuicios que puedan padecer los usuarios, el comité de huelga deberá garantizar, en todo momento, el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad que establezca la autoridad gubernativa.

El pacto que ponga fin al conflicto tendrá la misma fuerza vinculante que lo acordado en el convenio colectivo.

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

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 40. *Comité de seguridad y salud*

Se constituye el comité de seguridad y salud con una representación paritaria que asume las competencias legales y funciones establecidas en el Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de seguridad y salud tiene las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- En el ejercicio de sus competencias los miembros del comité estarán facultados para:
 - Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas que estimen oportunas.
 - Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
 - Conocer y analizar los daños producidos a la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

A fin de dar cumplimiento a lo anteriormente dispuesto, el comité se reunirá con carácter ordinario de forma trimestral y, con carácter extraordinario, a petición de cualquiera de las partes. A tal efecto se efectuarán dichas convocatorias extraordinarias con una antelación de cinco días, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas de los asuntos a tratar. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. Las actas del comité de seguridad y salud se harán llegar al comité de empresa y a la dirección de la empresa, proponiéndole a ésta la aplicación de los acuerdos adoptados. A las reuniones del comité, podrán asistir, con voz pero sin voto, los técnicos de prevención contratados por la empresa.

Artículo 41. *Formación en materia de seguridad*

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar a cada persona trabajadora una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios de los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá, en ningún caso, sobre las personas trabajadoras.

Artículo 42. *Obligaciones de las personas trabajadoras*

Además de las obligaciones legales y reglamentarias, todo el personal en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo, estarán especialmente obligado a:

- Cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras.
- Seguir las enseñanzas que la empresa facilite y aprovechar estas poniéndolas en práctica.
- Cuidar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- Usar adecuadamente los equipos de trabajo.
- Utilizar correctamente los medios de seguridad y equipos de protección.
- Cuidar los dispositivos de protección de manera que en todo momento puedan cumplir su función.
- Comunicar los riesgos que aprecie, aunque no sean graves o inminentes.
- Colaborar con la autoridad competente en cuanto a las medidas destinadas a preservar la seguridad y salud en el trabajo.
- Someterse a la vigilancia de la salud en los términos especificados en el artículo siguiente.

Artículo 43. *Vigilancia de la salud*

• La empresa garantizará a todo el personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a la persona trabajadora. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando aquella 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as 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 personal y que sean proporcionales al riesgo.

• Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

- Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a. 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/a. 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/a 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.

- La empresa establecerá a su cargo los medios adecuados para que su personal sea reconocido médicamente al menos una vez al año, y en sus centros de trabajo o locales del servicio de prevención ajeno. Los reconocimientos necesarios para la vigilancia y control de las personas trabajadoras siempre que se efectúe como medida de vigilancia y control de la salud, y no a petición de aquellos, serán gratuitos y contarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 44. *Documentación*

La empresa deberá poner a disposición del comité de seguridad y salud la siguiente documentación:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo y planificación de la acción preventiva.
- Medidas de protección y de prevención a adaptarse y, en su caso, material de protección que deba utilizarse.
- Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras.
- Práctica de los controles del estado de salud de la plantilla y conclusiones obtenidas de los mismos.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador/a una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Artículo 45. *Protección de la maternidad*

- La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de los trabajadores afectados. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifique el médico de la Mutua de Accidentes de Trabajo con el informe médico facultativo del Régimen General de la Seguridad Social que asista a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con el Comité de Seguridad y Salud, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. Dichas medidas de movilidad y funcionalidad tendrán efecto hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que

aun aplicando las reglas señaladas no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

• Lo dispuesto con anterioridad será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se acredite en los términos antes señalados.

Artículo 46. *Prendas de trabajo*

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

El uso de la prenda de trabajo estará limitado exclusivamente al ámbito de las dependencias de la empresa, siendo de utilización de obligado cumplimiento, así como el uso de las últimas facilitadas. Igualmente, no se permitirá su uso fuera de su jornada laboral. Su uso fuera de ella, o de las dependencias de la empresa se considerará como falta, susceptible de sanción, excepto cuando sea por motivo o consecuencia de su trabajo.

La ropa o equipo específico de cada puesto de trabajo será fijado por la empresa. La reposición de prendas de trabajo requerirá un efectivo deterioro a juicio de la empresa y la entrega previa a la sustitución. Su limpieza y conservación en buenas condiciones de uso será por cuenta del trabajador/a.

Los trabajadores/as que cesen en la empresa entregarán las piezas o equipo que se les facilitó en la última entrega.

Artículo 47. *Sistemas de geolocalización*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, los vehículos proporcionados para uso exclusivo profesional podrán llevar instalado un sistema de geolocalización homologado (GPS) cuya finalidad de control es doble (i) por razones de seguridad (ej. accidentes, robos, etc.) y (ii) vigilar la correcta prestación de servicios del empleado.

El mencionado sistema proporciona, entre otra, información sobre la hora de arranque, recorridos realizados, velocidades máximas y radio de acción cuando el vehículo se salga del perímetro establecido en contrato.

La información obtenida por el citado dispositivo podrá ser utilizada a efectos disciplinarios.

Artículo 48. *Controles de alcoholemia*

En caso de sospecha fundada de que un trabajador/a se encuentre bajo los efectos del alcohol y/o sustancias estupefacientes, la empresa podrá requerir que se someta a un control de alcoholemia y/o de sustancias estupefacientes mediante los métodos validados por la ley con objeto de (i) evitar que el estado del trabajador/a pueda constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as o para los usuarios de la autopista, así como para evitar el riesgo de sufrir o provocar un accidente y (ii) vigilar la correcta prestación de sus obligaciones y deberes laborales de conformidad con el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La negativa a someterse a los controles de alcoholemia y/o sustancias estupefacientes supondrá la aplicación de la medida disciplinaria que corresponda.

Artículo 49. *Responsabilidad de las multas*

La persona trabajadora, en la utilización del vehículo de empresa, se hace responsable del cumplimiento de las normas de tráfico y de seguridad vial, así como del pago de las multas en las que haya incurrido como consecuencia del incumplimiento de las mismas, siempre que sea responsable de ellas.

CAPÍTULO VII

Regimen disciplinario

Artículo 50. *Faltas*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y de la empresa.

A) **DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS:** Son faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y en especial las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará en razón de importancia o trascendencia, en leve, grave o muy grave.

B) **CIRCUNSTANCIAS MODIFICATIVAS DE LA RESPONSABILIDAD:** Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren. Se juzgarán con mayor rigor las faltas cometidas por personal de confianza reconocida o cuya función específica fuese la de vigilancia, supervisión, control, etc.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación de estas 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, todos ellos como agravantes, o la ausencia o menor apreciación de estas circunstancias como atenuantes.

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

C) **GARANTÍAS PROCESALES:** Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de falta leve, grave o muy grave, incluido el despido, no se requerirá más requisito formal que la comunicación de la empresa por escrito al trabajador/a, haciendo constancia de los hechos que la motivan y de la fecha de sus efectos. No obstante, en caso de faltas graves o muy graves o aquellas que puedan suponer una sanción de suspensión de empleo y sueldo, la comisión paritaria deliberará sobre el supuesto concreto y propondrá, en el plazo de las 48 horas, a la dirección de la empresa la sanción a imponer al trabajador/a, actuando como comisión disciplinaria.

D) **FALTAS LEVES:** Se considerarán faltas leves, según las circunstancias que concurren en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la empresa las siguientes:

- De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.
- Faltar al trabajo un día sin justificar dentro de un periodo de un mes.
- Falta de aseo, higiene y limpieza personal o deterioro negligente de las prendas de trabajo que facilite la empresa.
- Permanencia en los locales y lugares de trabajo sin la debida autorización fuera de su jornada de trabajo.
- Ocultar deliberadamente a la empresa los cambios de domicilio o teléfono de tal manera que no sea posible establecer contacto con el trabajador/a.
- Pequeños descuidos en la conservación o en el tratamiento de herramientas, máquinas, materiales, locales y documentos de la empresa.
- Las faltas leves de consideración hacia los compañeros de trabajo.

- Ineficacia o negligencia leve en el cumplimiento de los deberes, funciones o misiones encomendadas y, en particular, el incurrir en más de cinco diferencias de recaudación reclamables en un periodo de un mes.
- 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.
- Falta de atención y diligencia con los usuarios.
- 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.
- No presentar o no avisar con la antelación prevista el parte oficial de baja por IT, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 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.

E) **FALTAS GRAVES:** Serán consideradas como faltas graves:

- De cuatro a diez faltas de puntualidad sin justificación en el plazo de un mes.
- Faltar al trabajo dos días sin justificar dentro de un periodo de un mes, o falta de cobertura del servicio sin justificar hasta dos veces, teniendo asignado retén de guardia, en un periodo de seis meses.
- Discusiones que perjudiquen la buena marcha de los servicios o repercutan en la imagen de la empresa siempre que exista responsabilidad del trabajador/a.
- No avisar al superior inmediato de los defectos y anomalías o averías del material, vehículos o maquinaria 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.
- Permitir despilfarros evitables de material y suministros.
- No usar los elementos de seguridad requeridos.
- 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.
- La de 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.
- Entregarse o inducir a los compañeros a participar en juegos de azar u otros durante la jornada o fuera de esta en los locales de la empresa que supongan apuestas de dinero o resulte visible y notorio para el público.
- Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
- Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no fuesen encomendadas por la empresa, y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de esta, sin que medie autorización.
- La imprudencia en 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.
- 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.
- 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, ya que en este caso sería falta muy grave.

- La acumulación o reincidencia en la comisión de cuatro o más faltas leves, de cualquier naturaleza, que hubiesen sido sancionadas en el periodo de un año.
- Las discusiones sobre asuntos de cualquier índole que produjeran notorio escándalo y repercutan gravemente en la buena marcha de los servicios.
- Simular la presencia de otro trabajador/a firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.
- La desobediencia de las órdenes y acuerdos de los superiores en materia de trabajo o seguridad.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El quebranto o violación de secretos o de cuestiones de reserva obligada.
- Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen discriminación del resto de los subordinados, postergación de estos o que supongan persecuciones.
- Alejarse del puesto donde se presta servicio en el periodo de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue quien deba efectuar la correspondiente sustitución.
- Tolerar a los subordinados que trabajen infringiendo las normas de seguridad.
- 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.
- Incumplir cualquiera de las normas referentes a prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo.
- No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones de cargo, o divulgación no autorizada de datos reales o supuestos de la empresa que se conozcan por la intervención del trabajador/a en procesos de trabajos en donde se tenga acceso a los mismos.
- 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.
- La negativa a realizar actos o tareas distintos de los normales del puesto de trabajo cuando lo impongan necesidades perentorias o imprevisibles.
- Prolongar malintencionadamente el periodo de curación de las lesiones sufridas en accidente de trabajo, prolongar la baja por enfermedad, o no cumplir las prescripciones médicas establecidas afectando a la prestación o regularidad del trabajo.
- La indisciplina o desobediencia de las órdenes emanadas de los superiores o de la dirección de la empresa, si implicare quebrando manifiesto de la disciplina o de ellas se derivaran perjuicios notorios para la empresa.
- No acudir o negarse sin causa justificada a hacer horas extraordinarias en situaciones de fuerza mayor.

F) FALTAS MUY GRAVES: Se considerarán faltas muy graves:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de un mes.
- Faltar al trabajo tres o más días sin causa justificada dentro de un periodo de un mes.
- 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 acción u omisión culpable estando de servicio.
- Permitir o no comunicar sin causa que lo justifique la comisión de fraude o robo.
- Las faltas de fidelidad en cuanto a los secretos relativos a la gestión de la empresa.
- Falsear con manifiesta mala intención los documentos de la empresa, así como los datos de seguimiento y control.
- La suplantación de personalidad que produzca daños morales o materiales muy graves a la empresa, a los compañeros o al público.

- 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 causa dentro de las dependencias de la misma.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones edificios, enseres y documentación de la empresa, de forma voluntaria y malintencionada.
- La embriaguez, ingerir drogas tóxicas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
- La violación de secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la empresa o a familiares que convivan con ellas, así como hacia el público, siempre que exista responsabilidad por parte del trabajador/a.
- El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicio a la empresa, fuera causa de accidente o implique riesgo muy grave en la seguridad del trabajo para sus compañeros o del público.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo después de ser apercibido por la empresa.
- 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, prevista en el artículo correspondiente de este convenio colectivo.
- Conducción de vehículos de la empresa sin poseer permiso de conducir y/o autorización de la empresa.
- La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra falta de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
- La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos establecidos por la autoridad competente 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.
- La conducción de vehículos de empresa de forma negligente, infringiendo las normas de tráfico y seguridad vial, así como la superación de la velocidad reglamentaria con los vehículos de la empresa.
- La acumulación o reincidencia en la comisión de dos o más faltas graves, de cualquier naturaleza, que hubiesen sido sancionadas en el periodo de un año.
- Falta de cobertura del servicio sin justificar tres veces o más teniendo asignado retén de guardia, en un periodo de doce meses.

Artículo 51. Sanciones

- Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:
 - Por falta leve: Amonestación escrita y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.
 - Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de seis a treinta días.
 - Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de un mes a seis meses o despido.
 - En cuanto a la prescripción de las faltas se estará a lo que establece la legislación vigente.

Artículo 52. Lenguaje inclusivo

Cuando en el texto del convenio se utiliza el masculino únicamente, debe entenderse en todo caso que se trata de la expresión gramatical neutra de género que engloba tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, sin que suponga en ningún caso una discriminación por razón de género, sino que se encuentra motivada exclusivamente por voluntad de simplificar la complejidad del texto.



ANEXO I

Tabla salarial años 2020, 2021 y 2022 del convenio colectivo de la empresa Autopista del SoL C. E. S. A.*Tabla salarial años 2020 y 2021*

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS PENOSIDAD	PLUS ESPEC.	RELEVO Y LIQUIDACIÓN	QUEBRANTO DE MONEDA	PRESENCIA Y PUNTUALIDAD	DISTANCIA Y TRANSPORTE	TOTAL €/MES	TOTAL €/AÑO
COBRADOR DE 1.ª	1.197,24	314,85			93,29	127,40	34,70	54,62	1.822,10	25.509,40
COBRADOR DE 2.ª	1.159,60	304,82			87,87	117,73	34,69	54,62	1.759,33	24.630,62
COBRADOR DE 3.ª	1.011,78	278,37			82,03	108,99	34,70	54,62	1.570,49	21.986,86
COBRADOR NVA. INCORP.	1.064,33	253,40			38,77	62,34	34,70	54,62	1.508,16	21.114,24
OFICIAL 1.ª SIST., ITS Y ELEC.	1.318,45	341,86	105,36	167,59			37,21	58,58	2.029,05	28.406,70
OF. SIST. ITS. ELEC. NVA. INCORP.	1.154,15	281,23	92,30	140,56			36,25	57,04	1.761,53	24.661,42
OP. CENTRO DE CONTROL	1.188,33	178,08					23,06	55,26	1.444,73	20.226,22
DEPARTAMENTO DE LIMPIEZA	997,77	158,69						55,42	1.211,88	16.966,32

Salarios de referencia de encargados

CATEGORÍAS	SALARIO BRUTO MENSUAL	SALARIO BRUTO ANUAL
ENCARGADO DE ESTACIÓN	2.273,82 €	31.833,48
ENCARGADO DE MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA	2.379,95 €	33.319,30

Tabla salarial año 2022

TABLA SALARIAL AÑO 2022 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOPISTA DEL SOL C. E. S. A.											
CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS PENOSIDAD	PLUS ESPEC.	PLUS PERSONAL (*)	RELEVO Y LIQUIDACIÓN	QUEBRANTO DE MONEDA	PRESENCIA Y PUNTUALIDAD	DISTANCIA Y TRANSPORTE	TOTAL €/MES	TOTAL €/AÑO
ENCARGADO DE ESTACIÓN	1.387,15	748,35			165,00	108,09	147,61	40,20	63,28	2.659,69	37.235,69
COBRADOR DE 1.ª	1.283,16	324,30				96,09	131,22	35,74	56,26	1.926,76	26.974,68
COBRADOR DE 2.ª	1.244,39	313,96				90,51	121,26	35,73	56,26	1.862,11	26.069,54
COBRADOR DE 3.ª	1.092,13	286,72				84,49	112,26	35,74	56,26	1.667,60	23.346,47
COBRADOR NVA. INCORP.	1.146,26	261,00				39,93	64,21	35,74	56,26	1.603,40	22.447,67
OFICIAL 1.ª DE MAQUINARIA	1.358,00	352,12	108,52	172,62				38,33	60,34	2.089,92	29.258,90
OF. MAQUINARIA NVA. INCORP.	1.188,77	289,67	95,07	144,78				37,34	58,75	1.814,38	25.401,26
OP. CENTRO DE CONTROL	1.271,51	190,55						24,67	59,13	1.545,86	21.642,06
JEFE DE EQUIPO	1.391,04	365,18	106,01	140,75	53,59			37,28	65,51	2.159,36	30.231,08
OPERARIO DE AUTOPISTA	1.167,13	306,79	88,96	117,93	53,59			34,94	54,97	1.824,31	25.540,41
OPERARIO DE AUTOPISTA NI	1.062,67	244,55	88,94	58,96	53,59			34,92	54,97	1.598,60	22.380,45
OPERARIO DE AUTOPISTA: VIALIDAD	1.167,13	306,79	172,21	137,77	53,59			34,94	54,97	1.927,40	26.983,58
OPERARIO DE AUTOPISTA: VIALIDAD NI	1.062,67	244,55	172,21	114,81	53,59			34,92	54,97	1.737,72	24.328,04
DEPARTAMENTO DE LIMPIEZA	1.067,61	169,80							59,30	1.296,71	18.153,96

(*) Plus compensable, absorbible y no revisable.

221/2023