



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

922 RESOL. CONVENIO COLECTIVO AUTOPISTAS DEL SURESTE

**RESOLUCION** de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Autopista del Sureste (CEASA) **código convenio 030003732012004.-**

**VISTO** el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 23/1/2020, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.



**Segundo.**- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

Alicante, 29 de enero de 2020

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión

## **V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOPISTA DEL SURESTE C.E.A.S.A.**

### **CAPITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1. Ámbito funcional y personal**

El presente Convenio de ámbito de empresa, afectará, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que preste sus servicios para la empresa AUTOPISTA DEL SURESTE C.E.A.S.A. (AUSUR), así como al personal cuya contratación se efectúe durante la vigencia del mismo.

Queda excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal que mantenga con la empresa relaciones laborales de carácter especial de Alta Dirección.

##### **Artículo 2.- Ámbito material y territorial**



El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo del personal de la empresa AUSUR en la concesión de la autopista Alicante-Cartagena (AP-7), siendo de aplicación para el Centro de Trabajo de la Zenia (Orihuela-Alicante) y para todas las dependencias adscritas a dicha concesión.

### **Artículo 3.- Vigencia y Duración**

La vigencia del presente Convenio será de cuatro años, extendiéndose desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2023 con independencia del momento de su firma, depósito o registro.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, al término de su vigencia, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.

### **Artículo 4.- Procedimiento de denuncia para revisión**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra la revisión del mismo, mediante notificación escrita notificada fehacientemente con un mínimo de tres meses de antelación respecto a la fecha de finalización de su vigencia, que deberá contener la propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la negociación solicitada. Simultáneamente, de la comunicación y de la propuesta, se enviará copia a la Autoridad Laboral Competente.

En caso de incumplimiento de los requisitos formales anteriormente enunciados, se tendrá por no efectuada la denuncia.

Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para su revisión en un plazo de 15 días a partir de la denuncia efectuada por cualquiera de las partes.

### **Artículo 5.- Compensación y absorción**



Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, compensarán y absorberán en su conjunto y cómputo anual a las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen, naturaleza, denominación o forma de las mismas.

Las disposiciones legales de general aplicación que se establezcan, tendrán eficacia sólo, si globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen las establecidas en el presente Convenio.

#### **Artículo 6.-Vinculación a la totalidad**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

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

#### **Artículo 7.- Garantía personal**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global computadas en su conjunto y anualmente, excedan de lo establecido en el presente convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

#### **Artículo 8.- Comisión Paritaria.**

Para la interpretación de las posibles divergencias que puedan surgir en la aplicación de este Convenio por parte de alguno de los afectados por el mismo, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por cuatro personas, dos representantes por cada una de las partes firmantes, que podrán asistir a las sesiones que se programen acompañadas de un asesor. Para dar validez a los acuerdos adoptados, deberán asistir los cuatro miembros componentes de la



Comisión, debiéndose adoptar los acuerdos por unanimidad en un plazo máximo de siete días.

Los componentes de la Comisión Paritaria serán convocados a petición de cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito en el momento de la convocatoria los asuntos a tratar.

### **Artículo 9.- Descuelque Convencional**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el presente convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos de artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en todo caso, se entenderá que la disminución de ingresos es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.



Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios ofrecidos por la empresa.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio y a la autoridad laboral. Dicho acuerdo solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá superar el periodo de vigencia del presente convenio. El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas relativas a la eliminación de las discriminaciones por razón de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de que no se alcance tampoco acuerdo en la Comisión Paritaria se acudirá en un plazo de siete días a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 10.- Derecho Supletorio**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de general aplicación.

## **CAPITULO II**



## **ORGANIZACION, JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y ROPA DE TRABAJO**

### **Artículo 11.- Organización del trabajo**

La organización del trabajo en todos sus aspectos es una facultad del empresario y dentro de la empresa es competencia de los órganos directivos, respetando siempre los límites previstos en los artículos 39 y 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, se comprenderán dentro de las facultades directivas de la empresa las siguientes:

- a) Determinar el personal necesario en todas las especialidades.
  
- b) La modificación de los métodos de trabajo, así como la mejora e inclusión de medios tecnológicos.
  
- c) La determinación del contenido de la prestación laboral así como cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.
  
- d) La determinación de los rendimientos mínimos conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un empleado en su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable
  
- e) El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y de calidad.

### **Artículo 12.- Jornada**



La jornada laboral se establece en 1776 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2020; y de 1768 horas anuales de trabajo efectivo para los años 2021, 2022 y 2023.

La cobertura del servicio público que presta la Empresa AUSUR, con funcionamiento ininterrumpido durante las veinticuatro horas de todos los días del año, hace indispensable, en la práctica, la eventualidad de horarios y jornada de trabajo del personal, entendiéndose que la eventualidad de los horarios y jornada de los trabajadores constituye un elemento esencial en su contratación, si bien, en ningún caso se rebasarán los límites de duración establecidos en las normas aplicables sobre la materia.

En consecuencia se establece el régimen de trabajo a turnos rotativos, con absoluto respeto de la legislación laboral vigente, en cuanto a descansos mínimos.

La Empresa podrá, por razones de la prestación del servicio a que está obligada, alterar el orden rotativo de los turnos, adelantar o retrasar los mismos, establecer la modalidad de jornada partida o suprimirla, o establecer jornadas de menor duración en determinados turnos y puestos de trabajo sin perjuicio de su compensación por parte del trabajador.

El tiempo de descanso, para el personal que realice el trabajo a turnos, será de 15 minutos, tiempo que no será considerado como de trabajo efectivo, pero que no resultará necesario su recuperación ya que se compensará con el tiempo necesario para realizar los correspondientes relevos, liquidaciones y conteo al iniciar o finalizar cada turno.

La empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establecerá un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y no sujetos a régimen de turnos. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, sin que en ningún caso se puedan establecer más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones organizativas y de producción y, cuando exista tal necesidad, la empresa podrá distribuir irregularmente las horas de trabajo que componen la jornada máxima anual.





No obstante lo anterior, la empresa, con periodicidad mensual y a partir del día 20 de cada mes, facilitará al personal sujeto a régimen de turnos los cuadrantes de los dos meses siguientes inmediatos, elaborados por ésta, si bien ante circunstancias especiales sobrevenidas que afecten al sistema organizativo podrá ser modificado por parte de la empresa el cuadrante del segundo mes entregado. Dichos cuadrantes recogerán tanto los días de prestación de servicio como los descansos oportunos, así como los días de disponibilidad indicados en el artículo siguiente.

### **Artículo 13.- Sistema de Reservas y Disponibilidad**

Con el fin de garantizar el servicio público que la empresa presta, 24 horas al día durante todos los días del año, las partes coinciden en la necesidad de establecer un sistema de Reservas/Disponibilidad cuyo objetivo consiste en prever y solucionar cualquier incidencia que pueda afectar al correcto funcionamiento de las instalaciones de la infraestructura, así como cubrir las posibles ausencias que se produzcan por el personal de explotación sujeto a régimen de turnos.

Los colectivos afectados al sistema de Reservas/Disponibilidad son: cobradores de peaje, supervisores de peaje, operarios de mantenimiento eléctrico y electromecánico y técnicos del departamento de informática.

A tal fin, incluido en los cuadrantes que realiza la empresa se contemplan, con absoluto respeto a lo que descansos mínimos y jornadas máximas que establece la legislación vigente, los días de disponibilidad a los efectos expuestos.

Para lograr la eficacia del sistema de Reservas/Disponibilidad, de obligado cumplimiento para los trabajadores afectados por el mismo, éstos se comprometen a encontrarse localizables, facilitar los datos correctos de localización y sus posibles variaciones, así como avisar con una antelación mínima de 7 días la imposibilidad justificada para su cumplimiento.

Como contraprestación a este servicio, se establece un plus adicional denominado de Disponibilidad. Dicho plus se devengará por día de disponibilidad del trabajador, aún en el supuesto de que no sea requerido para cubrir alguna incidencia.



Para el colectivo de cobradores de peaje la jornada trabajada de forma efectiva, en caso de ser requerido para cubrir una ausencia, será compensada mediante los siguientes descansos:

- 10 horas: Reservas efectivas realizadas de lunes a domingo, excepto fiestas nacionales, en turnos de mañana y tarde.
- 12 horas: Reservas efectivas realizadas en turnos de noche, en días de fiesta nacional y si se ha realizado otra reserva el día anterior.

El máximo a compensar por reserva y día será de 12 horas.

La empresa dispondrá de un plazo de hasta cinco meses para compensar dichas reservas.

#### **Artículo 14.- Vacaciones**

El personal afectado por el presente Convenio no sujeto a régimen de turnos tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales de 22 días hábiles. El disfrute de dichas vacaciones tendrá que realizarse en un máximo de cuatro periodos, respetando los siguientes criterios:

- Para el personal a jornada partida un mínimo de 11 días hábiles consecutivos en temporada de jornada intensiva de verano. Para el personal de jornada intensiva un período mínimo de 11 días hábiles consecutivos entre el 1 de junio y el 31 de agosto.
- Otro período mínimo de 5 días hábiles consecutivos en cualquier época del año.
- El resto en un máximo de dos períodos en cualquier época del año.



La solicitud del período vacacional deberá realizarse con una antelación mínima de un mes y para su aprobación será imprescindible que cumpla los requisitos señalados y no afecte a la organización y necesidades del trabajo.

El personal afectado por el presente Convenio sujeto a régimen de turnos, al tener que cubrir un servicio público ininterrumpido durante las 24 horas de todos los días del año, exige que para el correcto engraneje de turnos, el disfrute de vacaciones debe realizarse por quincenas de días naturales. Por tanto, el personal sujeto a régimen de turnos tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales, pudiéndose fraccionar en dos periodos de quince días.

El sistema de elección de periodos para el disfrute de vacaciones del personal sujeto a régimen de turnos se realizará según se convenga entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siguiendo los criterios utilizados desde el inicio de la concesión acordados entre las partes.

Los periodos de disfrute de vacaciones, para todo el personal, se ajustarán a las necesidades del servicio, pudiéndose establecer la exclusión de cualquier época como período vacacional, motivado siempre por una causa que lo justificara, como una mayor afluencia de tráfico o cualquier otra circunstancia que lo requiriese. El personal que ingrese en el transcurso del año disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, según el período trabajado.

El plazo máximo de disfrute de vacaciones anuales terminará el 31 de enero del año siguiente.

La empresa se compromete a no modificar las vacaciones previamente ya concedidas, salvo casos de imperiosa necesidad, estableciendo los periodos de disfrute al inicio de cada año.

El importe mensual correspondiente al periodo de disfrute de Vacaciones será el que figuré en el Anexo I correspondiente a las Tablas Salariales.

#### **Artículo 15.- Días de asuntos propios**



Todo el personal con una antigüedad reconocida por la Empresa de quince años dispondrá, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, de un día de asuntos propios al año, comenzando su disfrute el año en que se reconoce dicha antigüedad.

El personal deberá comunicar con antelación suficiente la fecha en la que desea hacer uso del día de asuntos propios y ser aprobado fehacientemente por parte de la empresa antes de su disfrute. Podrán limitarse, por parte de la empresa, fechas y turnos para el disfrute de este derecho en función de las necesidades del servicio de los distintos departamentos.

### **Artículo 16.- Licencias**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse justificadamente del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expresa:

1.- Quince días naturales en los casos de matrimonio. En cualquier caso dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente y por los mismos motivos hasta pasados dos años desde la finalización de la anterior licencia.

2.- Tres días naturales por grave enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad de parientes, que podrá ampliar a cinco días cuando medie necesidad de desplazamiento superior a 250 kms. de donde se encuentre ubicado el centro de trabajo donde habitualmente presta sus servicios.

3.- Un día por traslado del domicilio habitual.



4.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente y mediando preaviso mínimo, siempre que sea posible de 48 horas, por motivos objetivos de organización del trabajo.

6.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7.- Cuando por razón de enfermedad propia, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto y en ningún caso por tiempo superior a 4 horas, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente visado por el facultativo.

#### **Artículo 17.- Licencias sin sueldo**

El trabajador que curse con regularidad y suficiente aprovechamiento estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, podrá faltar al trabajo por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes o pruebas de aptitud, justificándolo con el correspondiente certificado del centro de enseñanza.

#### **Artículo 18.- Reducción de Jornada**



En materia de reducción de jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para el colectivo de trabajadores sujeto a régimen de turnos y con el fin de evitar posibles desequilibrios que se puedan generar con ocasión de la concreción horaria por parte de los trabajadores o trabajadoras en un mismo turno, parece conveniente establecer, por razones organizativas y de equidad, cierto ordenamiento para dichos supuestos, de forma que, no podrá existir un diferencial superior a dos trabajadores con reducción de jornada, entre los distintos turnos, el horario elegido deberá coincidir con el comienzo o final del horario de cada turno, la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores a turno siempre se considerará de lunes a domingo y en todo caso se tendrá que realizar los turnos de noche correspondientes.

#### **Artículo 19.- Ropa de trabajo**

La Empresa, en atención a las necesidades del puesto de trabajo, básicamente referidas a la seguridad e higiene en el desempeño del mismo, entregará al personal que por su actividad lo precise, ropa de trabajo adecuada al tipo de actividad que desarrolle.

Esta ropa será de uso obligatorio en la forma y ocasiones que determine la Empresa, quedando el trabajador obligado a su correcta utilización, así como a informar a la Empresa sobre el equipamiento que para el desarrollo del trabajo adquiera por su cuenta.

La ropa de trabajo que será entregada por la empresa y que resultará de obligada utilización es la siguiente:

Para Supervisores de Peaje:

- 2 Pantalones de Invierno cada año.
- 2 Camisas de Manga Larga cada año.
- 1 Suéter Acrílico de Lana cada dos años.



- 2 Pantalones de Verano cada año.
- 2 Camisas de Manga Corta cada año.
- 1 Suéter Acrílico cada dos años.
- 1 Forro Polar reflectante cada dos años
- 1 Anorak/cazadora reflectante cada tres años.
- 1 Par de botas/zapatos de seguridad cada año.

Para Cobradores de Peaje de Estructura:

- 2 Pantalones de Invierno cada año.
- 2 Camisas de Manga Larga cada año.
- 1 Suéter Acrílico de Lana cada dos años.
- 2 Pantalones de Verano cada año.
- 2 Camisas de Manga Corta cada año.
- 1 Suéter Acrílico cada dos años.
- 1 Forro Polar reflectante cada dos años.

Para los Cobradores de Peaje de Temporada: se determinará la ropa de trabajo en función del tiempo de prestación de servicio y de la temporada en la que presten sus servicios.

Para Operarios de mantenimiento, conservación y vialidad:

- 2 Pantalones reflectantes de Invierno cada año.
- 2 Polos reflectantes de Manga Larga cada año.
- 2 Pantalones reflectantes de Verano cada año.
- 2 Polos reflectantes de Manga Corta cada año.
- 1 Anorak/cazadora/forro polar reflectante cada dos años.
- 1 Par de botas/zapatos de seguridad cada año.



### **CAPITULO III**

#### **INGRESOS, CESES Y JUBILACION**

##### **Artículo 20.- Ingreso y periodo de prueba**

La admisión del personal se considerará provisional durante un período que se denomina de prueba y que tendrá una duración máxima de seis meses para el Grupo Profesional 1, y de dos meses para los Grupos Profesionales 2 y 3.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes.

Dicho periodo de prueba será interrumpido en caso de devenir el trabajador en situación de maternidad, incapacidad temporal o cualquier otra situación que le impidiera para la prestación de trabajo.

Superado el periodo de prueba se computará éste como de servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador.

##### **Artículo 21.- Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción.**

De conformidad con lo establecido en el apartado l.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y habida cuenta de la importancia que para el cumplimiento del servicio público que presta la Empresa tienen las eventualidades ocasionadas por incrementos de tráfico previstos o imprevistos así como por determinadas épocas estivales, aun tratándose de la actividad normal del la empresa, se





reconoce la importancia que puede asumir dicha modalidad contractual por lo que su periodo máximo podrá ser de seis meses dentro de un periodo de doce, coincidiendo el inicio de éste último con el inicio de la eventualidad.

En los casos en que dichos contratos se concierten por plazo inferior al establecido en el apartado anterior podrán ser prorrogados una sola vez mediante acuerdo de las partes, que deberá constar por escrito, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

El personal contratado mediante esta modalidad contractual cuyo objeto consista en atender las eventualidades que permiten su concertación, podrán ver alteradas sus condiciones laborales, con respecto al resto del personal, en lo que se refiere a turnos y horarios de forma que permita adaptar las posibles contrataciones a las eventualidades y necesidades de organización del trabajo.

#### **Artículo 22.- Dimisión del trabajador**

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación mínima de quince días naturales a la fecha del cese efectivo. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito.

El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, a descontar de la correspondiente liquidación el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido.

#### **CAPITULO IV**

#### **CLASIFICACION PROFESIONAL**

#### **Artículo 23.- Categoría Profesional**



La Empresa, en virtud de sus exclusivas facultades de organización y dirección, encuadrará al personal en los grupos de categorías profesionales que figuran en el Art. 24.

### **Artículo 24.- Grupos Profesionales**

El personal atendiendo a su categoría profesional quedará encuadrado dentro de los siguientes Grupos Profesionales:

#### Grupo 1

- Jefe de Explotación
- Jefe de Mantenimiento
- Jefe Admvo.
- Jefe de Peaje.
- Directores.

#### Grupo 2

- Administrativos y Técnicos
- Técnicos de Mantenimiento
- Encargado de Conservación

#### Grupo 3

- Supervisores de Peaje
- Cobradores de Peaje de 1ª
- Cobradores de Peaje de Estructura



- Cobradores de Peaje de Temporada
- Operadores de Control de Tráfico
- Operario de Mantenimiento Eléctrico y Electromecánico.
- Operario de Conservación y/o Vialidad

### **Artículo 25.- Movilidad Funcional**

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional solo será posible si concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, y respetando los límites establecidos en el art. 39 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

### **Artículo 26.- Definiciones de Puesto de Trabajo**

#### **GRUPO 3**

#### **Supervisor de Peaje**

Es el trabajador que además de realizar las tareas propias del cobrador de peaje de estructura se encargará entre otras de las siguientes funciones:

- Apertura y cierre de las vías según convenga al servicio o por indicaciones del Jefe de Peaje,
- Deberá resolver las incidencias de cobro que puedan surgir durante su turno en las vías.



- Acompañará a la retirada de fondos a la empresa contratada por la concesionaria.
- Recepcionará el material y los consumibles en ausencia del Jefe de Peaje.
- Será responsable de reponer los cambios monetarios necesarios para el correcto funcionamiento y cobro de las vías manuales, así como de la preparación del cambio necesario para la posible apertura de nuevas cabinas durante el turno.
- Colaborará, bajo la dirección del Jefe de Peaje, en la elaboración de informes, tanto de organización como de control, referentes a las áreas de peaje.

### **Cobrador de Peaje de Estructura**

Se encargará de la correcta clasificación de las distintas categorías de los vehículos, de la recaudación, transporte, custodia y recuento del importe del peaje, así como de la manipulación de los cambios de moneda necesarios para el buen desarrollo de su cometido.

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

El Cobrador de Peaje actuará bien en Estaciones en que se requiera el trabajo de un solo Cobrador, o en aquéllas en que sea preciso el trabajo de varios, prestando sus servicios en Estaciones con cualquier sistema de peaje, en la entrada o salida de vehículos o ambas a la vez, con procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesarias para que los elementos contenidos, tanto en las vías como en la Estación, presten su función correctamente. Es decir, todo aquello que debe realizarse, ya sea en las vías, en la explanada de la Estación o en el propio edificio de la misma, encaminado a conseguir un perfecto servicio.

A título enunciativo, por ser las más usuales y sin carácter limitativo, se citan: encendido y apagado del alumbrado de la estación, cambio de consumibles en vías automáticas y manuales, colocación de señales y entrega de información dirigida al tráfico, según las circunstancias y órdenes recibidas, dirigir el tráfico cuando sea requerido por sus superiores o esté así establecido en normativa interna, cambio de los dispositivos de tráfico cuando a ello sea requerido o sea necesario para el buen funcionamiento de la Estación o de la circulación en la Autopista, comunicaciones, atender el Servicio de Comunicaciones (postes de SOS., teléfonos de servicio interior y exterior, emisora, etc, cuando alguno de estos procedan), siguiendo las instrucciones que tanto respecto al Servicio de Comunicaciones, como a la cumplimentación de la documentación correspondiente, reciba de sus superiores, confección de estadísticas manualmente o por medios informáticos. Aún cuando la función principal queda definida, el cobrador de peaje se responsabiliza y acepta la realización de otros menesteres relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse a la función de agente de la autoridad, ordenación del tráfico, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de vigilancia y



mantenimiento, etc. todo ello de conformidad con el Reglamento de Servicio de la Autopista.

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

Estará obligado a comunicar al Supervisor de peaje o Jefe de peaje y en ausencia de estos al Operador de control de tráfico, cualquier anomalía o incidencia que se produzca.

#### **Cobrador de Peaje de 1ª**

La cobertura de este puesto de trabajo siempre se realizará mediante promoción interna.

Este trabajador realizará habitualmente todas las funciones propias del Cobrador de Peaje de Estructura. Por necesidades del servicio podrá realizar labores de apoyo al Supervisor de Peaje y en caso de ausencia de éste, y con la autorización del Jefe de Peaje, podrá sustituir en sus funciones al Supervisor de Peaje

#### **Operador de Control de Tráfico**

Es el trabajador cuyas funciones principales son la gestión y coordinación de los recursos humanos y materiales para la resolución de incidencias que puedan producirse en el ámbito de competencias de su trabajo (tráfico de carretera e instalaciones propias) así como realización de informes de las mismas, dando cuenta de todo ello a sus superiores.

Fuera del horario de recepción, se ocupará de facilitar el acceso y la salida del/al centro de explotación a las personas autorizadas para ello.

#### **Oficial de Mantenimiento Eléctrico o Electromecánico de 1ª**

Es el trabajador que con conocimientos técnicos suficientes en materia eléctrica o electrónica de la autopista, es capaz, a la vista de planos de detalle y esquemas de circuitos localizar averías y proceder a la reparación o sustitución de los elementos averiados o agotados, sabiendo utilizar para ello los elementos de detección y reparación precisos.

Mantendrá en buen estado de conservación, orden y limpieza, tanto las instalaciones como el utillaje que manipule.

#### **Operarios de Conservación y/o Vialidad**

Se consideran oficios y trabajos de conservación los que siendo propios de la actividad de construcción son necesarios para el correcto mantenimiento y conservación de la autopista y sus edificios, así como de aquellos elementos que forman parte integrante de las mismas.

Se consideran oficios y/o trabajos propios de vialidad las labores inherentes a mantenimiento, conservación y operaciones necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus instalaciones.

Entre otras muchas a título enunciativo y no como lista cerrada destacan:



- La vigilancia del estado de la autopista mediante el patrullaje con vehículo, informando a su inmediato superior y al operario del Centro de Control de las incidencias y anomalías de los usuarios de la autopista.
- Intervención activa en los trabajos dirigidos a prevenir, evitar o eliminar los riesgos de todo tipo de incidencias o siniestros.
- La conservación, mantenimiento y limpieza de la autopista y sus márgenes, incluyendo la limpieza de arcones, isletas, canaletas, captafaros, hitos, túneles y demás elementos de la vía, así como la retirada de objetos de la calzada y arcones, revisión y arreglo del vallado, reponiendo cuando sea necesario la señalización y los elementos de protección.
- La atención al usuario cuando lo requiera.
- La señalización de incidencias en la vía, tales como obras, siniestros, vehículos averiados, etc, realizando los desvíos de tráfico y corte de carril que sean necesarios.

#### **Oficial 2ª de Conservación y/o Vialidad**

Es el trabajador que con conocimientos medios de los oficios de conservación y/o vialidad y utilizando herramientas, útiles y maquinaria, todavía no ha adquirido la experiencia y destreza suficiente en la realización de los trabajos propios de conservación y/o vialidad, necesitando un periodo de adaptación a su trabajo.

Debe cuidar y controlar el mantenimiento de toda la maquinaria, herramientas y vehículos que estén a su cargo.

#### **Oficial 1ª de Conservación y/o Vialidad**

Es el trabajador capaz de realizar las labores propias de conservación y/o vialidad, con un alto conocimiento del uso de la maquinaria, herramientas y útiles de conservación y/o vialidad.

Debe cuidar y controlar el mantenimiento de toda la maquinaria, herramientas y vehículos que estén a su cargo.

#### **Jefe de Equipo de Conservación y/o Vialidad**

Es el trabajador que teniendo los conocimientos de un oficial 1ª de Conservación y/o Vialidad, estando a las órdenes del encargado de conservación, controla y participa en la ejecución de los trabajos que realiza el personal a su cargo.

## **CAPITULO V**

### **FORMACION**

#### **Artículo 27.- Formación Profesional**



AUSUR promoverá los cursillos de formación que considere oportunos para lograr el mejor desempeño en las labores del trabajador en un determinado puesto de trabajo o para su desarrollo profesional.

El trabajador deberá cursar los estudios que la empresa le proponga para una mejora en el rendimiento de las funciones que desempeñe o esté destinado a desempeñar.

## **CAPITULO VI**

### **RÉGIMEN ECONÓMICO**

#### **Artículo 28.- Condiciones económicas**

Para el año 2020 se incrementan las condiciones económicas de todos los trabajadores respecto a las existentes en el año anterior con el IPC real (Índice General Nacional), publicado por el Instituto Nacional de Estadística, del año 2019, salvo aquellos pluses o conceptos salariales en que se fije un importe determinado para el citado ejercicio en el presente convenio.

En el Anexo I se reflejan las tablas salariales vigentes del año 2019.

#### **Artículo 29.- Revisión Salarial.**

Para los años 2021, 2022 y 2023 se estipula un incremento, para cada uno de dichos ejercicios, en todos los conceptos salariales igual al incremento del IPC real (Índice General Nacional), publicado por el Instituto Nacional de Estadística, del año anterior.



El IPC real del año 2023 se verá incrementado con un adicional de 0,5% si en los tres años anteriores se hubiera incrementado el volumen de tráfico de cada año respecto al del año anterior.

### **Artículo 30.- Garantía Salarial**

Durante el periodo de vigencia del presente convenio, en caso de producirse valores de IPC negativos, dicho valor no será de aplicación, manteniéndose las mismas condiciones económicas que en el año anterior.

### **Artículo 31.- Estructura salarial**

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

- a. Retribuciones Fijas
  - Salario Base
  
- b. Retribuciones Variables
  - Plus Asistencia y Productividad
  - Plus Quebranto de Moneda y Conteo (Para Supervisores y Cobradores de Peaje)





- Plus Distancia y Transporte
- Plus Festivos
- Plus Periodos Punta
- Plus Turnicidad
- Plus de Disponibilidad
- Plus Nocturnidad
- Plus Nocturno Navideño
- Plus Navideño
- Plus Conservación/Vialidad

c. Gratificaciones Extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Junio y Diciembre, el día 30 y 20 de cada uno de ellos respectivamente.

Dichas Pagas Extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el Art. 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 32.- Salario Base**

Se fija su cuantía en las tablas salariales Anexo I.

**Artículo 33.- Plus Asistencia y Productividad**

Plus que se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcta, según uso y costumbre en la Empresa, su cuantía se fija en las tablas salariales Anexo I.



Cuando la Empresa estime, siempre con fundamentos objetivos, que no ha existido nivel de productividad podrán descontar el Plus de Productividad a aquellos trabajadores que por razones a ellos mismos imputables no lo hayan alcanzado.

Con objeto de combatir el absentismo se establece que aquel trabajador que no justifique debidamente su ausencia al trabajo será privado del equivalente a tres días de Plus de Asistencia y Productividad por cada una de las faltas injustificadas o no justificadas debidamente.

#### **Artículo 34.- Plus Quebranto Moneda y Conteo**

Plus de carácter mensual que percibirán los Supervisores y Cobradores de Peaje por jornada efectivamente trabajada y por las diferencias experimentadas debidas a posibles errores en sus liquidaciones y dado el posterior y correspondiente descuento en su nómina.

También compensa este plus el tiempo empleado en acudir a su enclave de trabajo y el tiempo empleado en efectuar la ordenación de documentos y las liquidaciones correspondientes a su jornada.

#### **Artículo 35.- Plus Distancia y Transporte**

Plus que se devengará por día efectivamente trabajado en jornada normal. Su carácter compensatorio fijado para suplir los gastos de transporte que ha de realizar el Empleado como consecuencia de su actividad laboral tanto para asistir al Centro de Trabajo, como para posibles desplazamientos dentro del Centro de Trabajo entre las distintas Áreas de Peaje u Oficinas, en su caso, su cuantía se fija en las tablas salariales Anexo I.

#### **Artículo 36.- Plus Festivo**



Plus de carácter mensual que se devengará por los empleados por la realización de forma efectiva de su jornada en días festivos. Los días festivos comprenden los domingos y los 14 días establecidos anualmente al efecto.

### **Artículo 37.- Plus Periodos Punta**

Plus de carácter mensual, que se devengará por la realización de forma efectiva, cuyo objetivo es compensar aquellas situaciones en las que los empleados puedan sufrir cualquier tipo de sobrecarga de trabajo como por ejemplo y entre otras, días festivos con mayor afluencia de tráfico, ausencias imprevistas de compañeros, necesidad de atención en doble sentido, etc.

### **Artículo 38.- Plus Turnicidad**

Plus de carácter mensual, que será devengado por aquellos trabajadores pertenecientes a la categoría de Cobrador de Peaje y Supervisor de Peaje, que de forma regular, realizan su jornada dentro del régimen de turnos establecido como sistema general para el personal de explotación, excluyéndose por lo tanto aquellos otros que no realicen turnos rotativos.

### **Artículo 39.- Plus de Disponibilidad**

Se establece un Plus de Disponibilidad, que se devengará por cada día en que los trabajadores afectados por el Sistema de Reservas/Disponibilidad presten la correspondiente disponibilidad para cubrir las necesidades del servicio.

El Plus se percibirá aún en el supuesto de que el trabajador no sea requerido.

Para el año 2020 se establece la cantidad de 12,00€ para cada día de disponibilidad realizado de forma efectiva.



#### **Artículo 40.- Plus Nocturnidad**

Se establece para los trabajadores que realicen de forma efectiva su jornada en turno de noche un Plus de Nocturnidad. En la actualidad dicho turno comprende desde las 23,00 horas hasta las 7,00 horas.

La cantidad diaria por turno de noche efectivamente realizado ascenderá a 9,50€ para el año 2020.

#### **Artículo 41.- Plus Nocturno Navideño**

Los trabajadores que presten servicios en el turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre, percibirán una gratificación de 63,00€ por turno trabajado en el año 2020.

#### **Artículo 42.- Plus Navideño**

Los trabajadores que presten servicios los días 25 de diciembre ó 1 de enero, en los turnos de mañana y tarde, percibirán una gratificación de 30,00€ por turno trabajado en el año 2020.

#### **Artículo 43.- Plus Conservación/Vialidad**

Se establece un Plus de Conservación/Vialidad por la disponibilidad de los operarios de Conservación y/o Vialidad a realizar los trabajos propios tanto de conservación como de vialidad en función de las necesidades del servicio.

El importe de su retribución diaria será el que figura en la tabla anexo I.

#### **Artículo 44.- Gratificaciones Extraordinarias**



Las cuantías de la Gratificaciones Extraordinarias son las que se fijan para cada una de las categorías en las tablas salariales.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, las devengará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

#### **Artículo 45.- Horas Extraordinarias**

Las parte firmantes del presente Convenio acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, salvo en los supuestos de Fuerza Mayor y los demás casos en que fueran necesarias para prevenir y/o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como para atender situaciones excepcionales de tráfico. En estos supuestos la realización de horas extraordinarias serán de obligado cumplimiento para el trabajador, siendo fijadas por la dirección de la empresa.

Será de obligado cumplimiento para todo el personal sujeto a régimen de turnos la realización de hasta un máximo de una hora extraordinaria por el retraso en su relevo de turno.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En el caso de abonar la realización de dichas horas el valor de la hora extraordinaria para los operarios de conservación y/o vialidad será de 12,50 € la hora para el año 2020, y para el resto de personal el valor de la hora extraordinaria será igual al de la hora ordinaria.

### **CAPITULO VII**

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**



#### **Artículo 46.- Facultad Disciplinaria**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

#### **Artículo 47.- Graduación de faltas**

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, según su importancia, trascendencia, intención y reincidencia, en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 48.- Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
  
- 2.- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite su imposibilidad.
  
- 3.- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada grave o muy grave.
  
- 4.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada o indebidamente justificada, o bien rebasar las horas de licencia disponibles para asistencia médica.



5.-La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, a sus compañeros de trabajo o a usuarios, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

6.- Pequeños descuidos en la conservación de material y ropa de trabajo facilitada por la empresa.

7.-No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual y datos de localización para el cumplimiento de las reservas.

8.- La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

9.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa con motivo u ocasión del trabajo.

10.- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11.- Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12.- La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo que no supongan riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

13.- 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 sí implicare perjuicio notorio para la Empresa o el público, podrá ser considerado como falta grave o muy grave.



14.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

15.- Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

16.- Usar el teléfono de la empresa o el teléfono móvil particular, medios informáticos, mecánicos o electrónicos de la Empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización.

17.- No presentar o no avisar con la antelación prevista el parte oficial de baja por I.T. a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

18.- Introducir y consumir dentro de las cabinas de peaje comestibles sólidos y líquidos, así como fumar.

19.- Introducir y utilizar cualquier aparato electrónico como radios, televisores, o cualquier otro medio de reproducción audio-visual.

20.- Una falta de puntualidad no justificada con un retraso superior a veinte minutos, cuando se tuviera que relevar a un compañero, en un periodo de treinta días.

#### **Artículo 49.- Faltas Graves**

Se consideran faltas graves las siguientes:





1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta 3 cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período y sin causa justificada.

2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.

3.- No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el trabajador, sus compañeros, la empresa o tercero.

4.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5.- La inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o tercero, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de los compañeros.

7.- No avisar al Superior inmediato de los defectos y anomalías o averías del material, vehículos o maquinaria o de la necesidad de éstos para proseguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia, se considerará como falta muy grave.

8.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

9.- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.



10.- Permitir despilfarros evitables de material, suministros y consumibles, así como descuidar el buen estado de la ropa de trabajo facilitada por la empresa.

11.- Discusiones que perjudiquen la buena marcha de los servicios o repercutan en la imagen de la Empresa siempre que exista responsabilidad del trabajador.

12.- Proporcionar datos reservados o información del centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización.

13.- Embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo.

14.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que pudiera ocasionar perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva. Si ocasionare perjuicio grave a la Empresa, a sus compañeros, al público o a los usuarios o fuera causa de riesgo de accidente podrá ser considerado como falta muy grave.

15.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo o a las cabinas de peaje a personas no autorizadas por la Dirección de la Empresa.

16.- No usar los medios de Seguridad y Salud requeridos.

17.- La de menoscabar la consideración y respeto debido a sus compañeros o al públicos y usuarios o amenazarlos siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas.

18.- Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.

19.- Cambios de turnos con compañeros, sin haber procedido de la forma establecida al efecto.



20.- Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no fuesen encomendadas por la Empresa y utilizar para fines propios instalaciones, servicios o instrumentos de ésta, sin que medie autorización.

21.- La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento considerado normal del trabajo. De ser continuado podrá ser falta muy grave después de haber sido apercibido por la Empresa.

22.- 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 considerada falta muy grave.

23.- Simular la presencia de otro trabajador firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.

24.- Abandono del puesto de trabajo antes de que llegue el compañero que debe efectuar el relevo.

25.- 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.

26.- La negativa a realizar actos o tareas distintas de las normales del puesto de trabajo cuando lo impongan necesidades perentorias, fuerza mayor o imprevisibles.

27.- El incumplimiento de las obligaciones en materia de horas de fuerza mayor, aún cuando el Empleado no se encuentre en su jornada laboral.

28.- Prolongar maliciosamente 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.



29.- La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la Empresa, si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaran perjuicios notorios para la Empresa.

30.- No encontrarse localizable para atender de forma efectiva el sistema de reservas.

31.- La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

### **Artículo 50.- Faltas Muy Graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

2.- Faltar al trabajo más de dos días sin causa o motivo que lo justifique dentro de un periodo de treinta días o faltar más de cinco días dentro de un periodo de 6 meses.

3.- E1 fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades encomendados.

4.- El hurto y el robo, tanto a compañeros, a la empresa, usuarios o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

5.- Falsear con manifiesta mala intención los documentos de la Empresa, así como los datos de seguimiento y control.



6.- La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo.

7.- Permitir o no comunicar sin causa que lo justifique la comisión de fraude o robo.

8.- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

9.- 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 o de los usuarios, por acción u omisión culpable estando de servicio.

10.- La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

11.- E1 abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

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

13.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con el motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14.- La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15.- E1 abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la



empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16.- La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17.- Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la Empresa o a sus familiares, así como hacia el público, siempre que exista responsabilidad por parte del trabajador.

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

19.- La negativa durante la huelga a la prestación de servicios mínimos establecidos por la autoridad competente necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de la actividad empresarial.

20.- La imposibilidad de localización para atender el sistema de reservas, habiendo reincidido dos veces en un periodo de 3 meses.

21.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

### **Artículo 51.- Sanciones**



Las sanciones que podrá imponer la Dirección de la Empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

A).- Faltas Leves:

a. Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.

B).- Faltas Graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 18 días.

C).- Faltas muy Graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de 19 días a dos meses.

b. Despido disciplinario.

**Artículo 52.- Procedimiento**

La sanción de faltas (excepto la amonestación verbal) requerirá la comunicación escrita haciendo constar los hechos que la motivan y la fecha en que se cometieron.

**Artículo 53.- Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



## **CAPÍTULO VIII**

### **APARTADO SOCIAL**

#### **Artículo 54. Indemnizaciones**

1.- Se establecen las siguientes indemnizaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio.

a. En caso de Fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, derivadas de Accidente de Trabajo (60.000,00€).

b) En caso de Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo (40.000,00€).

2.- Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

3.- Las indemnizaciones previstas en este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

4.- La empresa deberá externalizar el presente compromiso formalizando Póliza de Seguro al efecto.

#### **Artículo 55. Ayuda de comida**





Al personal incluido en el presente convenio adscrito al régimen de jornada partida se le facilitará una ayuda de comida por día de trabajo, con un tope máximo de 11 euros por día previa presentación del ticket del gasto.

## **CAPÍTULO IX**

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. PLAN DE IGUALDAD.**

#### **Artículo 56. Políticas de Igualdad**

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales. Este principio será la base del Plan de Igualdad de la Empresa, que deberá ser elaborado dentro del plazo legalmente previsto.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual



Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para asegurar la aplicación de las medidas desigualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.



- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- Concretar los objetivos, negociar y aprobar, en su caso el Plan de Igualdad.

**Cláusula adicional.**

Son firmantes del presente Convenio Colectivo:

En representación de los trabajadores, el Comité de Empresa de Autopista del Sureste, C.E.A., S.A.:

D. Roberto Rodríguez Jara

D. Jose Antonio Muñoz Alberola

D. Manuel Vidal Costa

En representación AUTOPISTA DEL SURESTE C.E.A., S.A.

D. José Roncero de Juan

D. Francisco Martín Sardina



**ANEXO I**

**Tablas Salariales con efecto del día 1 de Enero de 2019.**

**Personal de Explotación de Peaje, Centro de Control, Mantenimiento, Conservación y Vialidad**

Categoría	Salario Base	Plus Asistencia y Productividad	Quebranto de Moneda y Conteo	Plus Distancia y Transporte	Plus Conservación /Vialidadº	Plus Turnicidad	Plus Festivos	Plus Periodos Punta	Gratificaciones Extraordinarias	Vacaciones
Supervisor de Peaje	956,03	380,69	98,14	127,58	--	18,98	52,14	7,77	1.420,17	1.420,17
Cobrador de Peaje de 1ª	745,70	339,85	102,06	127,58	--	18,98	54,22	8,10	1.166,87	1.166,87
Cobrador de Peaje de Estructura	745,70	298,28	102,06	127,58	--	18,98	54,22	8,10	1.125,28	1.125,28
Cobrador de Peaje de Temporada	712,91	279,55	97,58	127,58	--	18,16	51,85	7,73	1.075,80	1.075,80
Operario Control	899,88	374,49	--	127,58	--	--	54,22	8,08	1.332,08	1.332,08
Jefe de Equipo (Diario)	31,87	15,10	--	6,30	3,46	--	--	--	1.510,35	1.510,35
Oficial 1ª Mantenimiento Eléctrico (Diario)	31,87	15,10	--	6,30	--	--	--	--	1.510,35	1.510,35
Oficial 1ª Conservación/Vialidad (Diario)	30,14	15,10	--	6,30	1,73	--	--	--	1.510,35	1.510,35
Oficial 2ª Mantenimiento Eléctrico (Diario)	30,28	14,34	--	6,30	--	--	--	--	1.434,83	1.434,83
Oficial 2ª Conservación/Vialidad (Diario)	28,63	14,34	--	6,30	1,65	--	--	--	1.434,83	1.434,83



**Resto de Personal (Mantenimiento y Conservación, Administración, Dirección, Explotación)**

Categoría	Salario Base	Plus Asistencia y Productividad	Plus Distancia y Transporte	Gratificaciones Extraordinarias	Vacaciones
Titulado Superior	1.077,16	424,59	127,58	1.629,33	1.629,33
Titulado Medio y Jefe de Peaje	1.045,51	404,62	127,58	1.577,68	1.577,68
Encargado de Conservación/Vialidad	1.045,51	404,62	127,58	1.577,68	1.577,68
Oficiales Administrativos	950,45	279,75	127,58	1.357,78	1.357,78
Auxiliares Admvs y Técnicos	823,72	245,80	127,58	1.197,11	1.197,11

Importe Plus Disponibilidad.- 10,39€ por Servicio de Reserva (Categorías de Cobrador de 1ª, de Cobrador de Estructura y Cobrador de Temporada).

Importe Plus Nocturnidad.- 8,32€ por jornada Nocturna (Categorías Operarios de Conservación/Vialidad, Operarios Centro de Control, Supervisores de Peaje y Cobradores de Peaje).