

- Por incumplimiento o irregularidades graves en la ejecución del Convenio, por cualquiera de las partes, apreciada por la Comisión de Vigilancia y Control.

Sexta.- Vigencia del Convenio.

El presente Convenio surte efecto desde la fecha de su firma, y extenderá su vigencia durante 2 años, hasta el 31 de diciembre de 2008.

Séptima.- Jurisdicción competente.

El presente Convenio tiene carácter administrativo, por lo que cualquier cuestión litigiosa que pudiera surgir entre las partes en cuanto a su interpretación y cumplimiento, podrá ser sustanciada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Leído el presente documento por las partes, lo encuentran conforme y, en prueba de ello lo firman y rubrican por triplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Consejero de Agricultura y Agua, **Antonio Cerdá Cerdá**.—Por la Sociedad Estatal S.E.I.A.S.A. del Sur y Este, S.A., el Presidente, **Manuel Ariza Seguí**.”

Murcia a 12 de enero de 2007.—El Secretario General, **José Fernández López**.

—

Consejería de Trabajo y Política Social

930 Resolución de 16-01-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Autopistas de la Costa Cálida.-Exp. 41/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Autopistas de la Costa Cálida, (Código de Convenio número 3003002) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 16-11-2006 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 16 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 12.06.2006), **Pedro Juan González Serna**.

Convenio Colectivo de la Empresa Autopista de la Costa Cálida Concesionaria Española de Autopistas, S.A.

Índice

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1: Objeto

Artículo 2: Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 3: Ámbito funcional, personal y territorial

Artículo 4: Ámbito temporal

Artículo 5: Denuncia y procedimiento para revisión

Artículo 6: Compensación y absorción. Garantía Personal

Artículo 7: Vinculación a la totalidad

Artículo 8: Comisión Paritaria

Artículo 9: Derecho supletorio

Capítulo II. Condiciones de trabajo

Artículo 10: Organización del trabajo

Artículo 11: Lugar de trabajo

Artículo 12: Régimen de trabajo, jornada y horario

Artículo 13: Trabajo a turnos

Artículo 14: Sistema de reservas

Artículo 15: Prolongación de jornada

Artículo 16: Ropa de trabajo

Capítulo III. Contratación, promociones y ceses

Artículo 17: Modalidades de Contratación

Artículo 18: Periodo de prueba

Artículo 19: Cese del trabajador en la empresa. Preaviso

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artículo 20: Clasificación profesional y asignación de personal

Artículo 21: Movilidad funcional y geográfica

Capítulo V. Régimen económico

Artículo 22: Retribución

Artículo 23: Salario Base

Artículo 24: Pagas extraordinarias

Artículo 25: Vacaciones

Artículo 26: Complementos salariales

Artículo 27: Horas extraordinarias

Artículo 28: Revisión Anual de retribuciones

Artículo 29: Garantía salarial

Capítulo VI. Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 30: Vacaciones

Artículo 31: Permisos retribuidos

Capítulo VII. Jubilación

Artículo 32: Jubilación

Artículo 33: Jubilación especial a los 64 años

Capítulo VIII. Formación y otras disposiciones

Artículo 34: Formación.

Artículo 35: Prevención de riesgos laborales

Capítulo IX. Conflictos colectivos

Artículo 36: Conflictos colectivos

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 37: Conducta e infracciones

Artículo 38: Faltas leves

Artículo 39: Faltas graves

Artículo 40: Faltas muy graves

Artículo 41: Enumeración de faltas

Artículo 42: Facultad de sancionar

Artículo 43: Sanciones

Artículo 44: Prescripción

Disposición final

Anexo I Tablas salariales

Anexo II Descripción de puestos de trabajo.

Capítulo I. Disposiciones generales**Artículo 1. Objeto**

El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, entre la empresa Autopista de la Costa Cálida, C.E.A.S.A. (en adelante AUCOSTA) y sus trabajadores.

Artículo 2. Determinación de las partes que lo concertan

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la representación que determinan los arts. 87.1 y 88.1, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para los convenios colectivos de ámbito empresarial, y son:

- a) Por una parte, la sociedad mercantil AUCOSTA y,
- b) Por otra, la representación de los trabajadores formada por el delegado de personal.

Artículo 3. Ámbito funcional, personal y territorial

Por este Convenio se regirá, con exclusión de cualquier otro, la totalidad de la plantilla de AUCOSTA, y será de aplicación centros de trabajo establecidos, o se establezcan y que abarcan actualmente a las provincias de Murcia y Almería.

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

Asimismo, el presente Convenio regulará las condiciones de trabajo del personal de la empresa AUCOSTA

en la concesión de la Autopista de Peaje Cartagena – Vera AP-7, siendo de aplicación para todas las dependencias adscritas a dicha concesión. Además quedarán incluidos dentro del ámbito territorial las posibles dependencias y centros de trabajo adscritos a la concesión que pudieran establecerse en un futuro.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día de su firma, teniendo una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

En caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el Convenio dentro del plazo marcado en el artículo 5, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos de un año, hasta que se concluya la negociación de un nuevo convenio y éste entre en vigor.

Artículo 5. Denuncia y procedimiento para revisión

Por cualquiera de las partes legitimadas podrá formalizarse denuncia con una antelación mínima de tres meses a la expiración del periodo normal de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia deberá ser formalizada por escrito y comunicada a las representaciones que suscriban este Convenio Colectivo así como a la autoridad laboral competente, debiendo hacerse mención expresa de los puntos que se quieren modificar.

En caso de incumplimiento de los requisitos formales enunciados, se entenderá 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 6. Compensación y absorción. Garantía Personal

Las condiciones contenidas 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.

Si en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, existiera algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquellas, con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a los que se hace referencia en el presente apartado.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

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 8. Comisión Paritaria

Para la interpretación de las posibles divergencias que puedan surgir en la aplicación de este Convenio por parte de algunos de los afectados por el mismo, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros: dos miembros representantes de personal, y dos miembros representantes empresariales.

Su composición será la siguiente:

.- Por la empresa:

D. Juan Ángel Martínez López

D. Carlos Javier Rodríguez Fernández

.- Por los trabajadores:

D. Javier Martínez Quinto

D. Luis Sánchez Loureiro

Las Funciones de la Comisión serán.

1. Interpretación del Convenio.

2. Mediación y conciliación en los supuestos de huelga y conflictos colectivos.

3. Velar por la reducción del absentismo laboral.

La Comisión se reunirá para el ejercicio de las funciones señaladas cuando le sea requerida su intervención. Podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes, siendo necesario para ello una comunicación escrita en la que se debe hacer constar los puntos propuestos para el orden del día, así como una fecha propuesta para la reunión. En todo caso, la Comisión deberá reunirse en un plazo inferior a quince días laborables desde la recepción de la citada comunicación. En la reunión al objeto convocada, podrán ser discutidos solamente los puntos formulados en el orden del día.

Se considerará válidamente constituida la Comisión, cuando las partes se encuentren representadas por al menos un representante. No obstante lo anterior, para dar validez a los acuerdos adoptados, deberán asistir la totalidad de los miembros componentes de la Comisión, debiéndose adoptar el acuerdo por unanimidad.

Artículo 9. Derecho supletorio

Con carácter supletorio y en lo no previsto en él, será de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de carácter general.

Capítulo II. Condiciones de trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo

La organización del trabajo y determinación técnica y práctica de los recursos que se requieran, corresponde a la Dirección de la Empresa, que adecuará el funcionamiento de la misma de acuerdo con la actividad que haya de desarrollar y determinará el personal necesario, en todas las especialidades, así como las categorías y grupos profesionales. Todo ello con observación de las disposiciones legales establecidas y sin perjuicio de los derechos y facul-

tades reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en la legislación vigente y en este Convenio Colectivo.

En todo caso, y a modo enunciativo, se entenderán incluidas en las tareas directivas las siguientes:

1.- Determinar el personal necesario en todas las especialidades.

2.- La modificación de los métodos de trabajo, así como la mejora o inclusión de medios tecnológicos.

3.- La determinación del contenido de la prestación laboral, así como cualquier cambio de servicios o funciones de los trabajadores, que venga determinado por necesidades productivas de la empresa, incluido la asignación y cambio en el régimen de turnos en función de las necesidades de servicio.

4.- La determinación de los rendimientos mínimos conducentes a considerar como actividad normal la desarrollada por un empleado en su trabajo.

5.- El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y calidad.

Artículo 11. Lugar de trabajo

El centro de trabajo de la Empresa serán las oficinas de explotación sitas en el Enlace-7 de la Autopista AP-7. Tramo Cartagena-Vera, en el término municipal de Mazarrón.

Por razón de las peculiares características del servicio que presta la Empresa, ésta tiene y tendrá agrupadas el resto de sus instalaciones, áreas de servicio y dependencias de trabajo en una única zona o centro de trabajo que comprende todas aquellas que se encuentren en toda la extensión de la Autopista.

El trabajador, excepto el asignado al centro de oficinas, queda inicialmente destinado a dicha zona o centro de trabajo, quedando enterado y aceptando la obligatoriedad de su presentación a la hora de iniciar su turno de trabajo en cualquiera de las dependencias o establecimientos comprendidos dentro de la zona o centro de trabajo a la que pertenece y que oportunamente se le comunique.

En consecuencia, el trabajador tiene la obligación de presentarse en las dependencias asignadas a la hora de iniciar el trabajo, e independientemente de la distancia que pueda mediar entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias o establecimientos.

Por lo tanto y al quedar comprendidos dentro del Centro de Explotación de la Autopista de Peaje AP-7 (Cartagena – Vera) todas las áreas de peaje o distintas dependencias que existan en la actualidad o que puedan existir en un futuro pertenecientes al Centro de Trabajo, no se considerará movilidad geográfica la asignación de los trabajadores a cualquiera de dichas dependencias adscritas al Centro de Trabajo Principal.

Artículo 12. Régimen de trabajo, jornada y horario

La jornada de trabajo efectivo para todas las zonas o centros de trabajo de la Empresa se establece en 1.800 horas, en cómputo global y anual durante el período de vigencia del presente Convenio.

Los horarios de trabajo se definirán en un calendario laboral anual, de manera que se ajuste, inicialmente, a las exigencias normativas y a la demanda de servicio.

Artículo 13. Trabajo a turnos

En base a lo dispuesto en el artículo precedente, la jornada de trabajo se realizará en turnos rotativos de mañana tarde y noche, y en jornada partida.

La Empresa podrá, por razones de la naturaleza de la prestación del servicio a que está obligada, alterar el orden rotativo de los turnos, adelantar o retrasar los mismos, o establecer la modalidad de jornada partida o suprimirla. Cualquier cambio se tendrá que comunicar con una antelación de 48 horas, a no ser que existan circunstancias excepcionales o de fuerza mayor que impidan la aplicación del plazo de preaviso 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.

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, sin que en ningún caso se puedan establecer más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

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 elaborados por ésta. 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 14. Sistema de reservas

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 cuyo objetivo consiste en prever y cubrir las posibles ausencias que se produzcan por el personal de explotación sujeto a régimen de turnos.

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, de obligado cumplimiento para los trabajadores afectados por el mismo, éstos se comprometen a encontrarse localizables, así como avisar con una antelación mínima de 7 días la imposibilidad justificada para su cumplimiento, debiendo presentarse en el puesto de trabajo asignado en el plazo máximo de dos horas.

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 ausencia.

De igual forma, la jornada trabajada de forma efectiva, en caso de ser requerido para cubrir una ausencia, será compensada mediante descansos equivalentes en número de horas, excepto si la reserva realizada de forma efectiva coincide con turno nocturno o días festivos, excluyendo domingos no festivos, en cuyo caso el descanso será el equivalente de un día y medio.

Artículo 15. Prolongación de jornada

En aquellos casos en que el trabajador al término de su jornada, tenga por necesidades del servicio que continuar en su puesto de trabajo, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su compensación o abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

Artículo 16. 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 ropa de trabajo adecuada al personal que por su actividad lo precise, y concretamente a aquellos Trabajadores cuyas funciones queden encuadradas en el Grupo III señalado en el presente Convenio.

La ropa de trabajo que será entregada a los cobradores de peaje de estructura será la siguiente:

<u>Prenda</u>	<u>Unidades</u>	<u>Reposición</u>
Suéter acrílico lana	1	Cada dos años
Suéter acrílico	1	Cada dos años
Pantalón de invierno	2	Cada año
Camisa de manga larga	2	Cada año
Pantalón de verano	2	Cada año
Camisa de manga corta	2	Cada año

Para los cobradores de peaje temporales se determinará la ropa de trabajo en función del tiempo de prestación de servicio y de la temporada en la que presten sus servicios.

Los trabajadores estarán obligados al cuidado y limpieza de las prendas de trabajo y a utilizarlas en la empresa no pudiendo ocupar el puesto de trabajo sin ellas.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se consideran como pertenecientes a la Empresa hasta su caducidad en los tiempos que se ha expresado anteriormente, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma.

Capítulo III. Contratación, promociones y ceses

Artículo 17. Modalidades de contratación

Las modalidades de contratación estarán siempre de acuerdo con el marco establecido en las disposiciones legales vigentes. No obstante esto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

De conformidad con lo establecido en el apartado I.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 de 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 18. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos para los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones relativos a su categoría profesional, y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las dos partes durante su transcurso.

Artículo 19. Cese del trabajador en la Empresa. Preaviso

En los supuestos en los que el trabajador solicite la baja voluntaria en la empresa, conforme lo previsto en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, vendrá obligado a comunicarlo por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales.

El incumplimiento de este periodo de preaviso, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que faltasen para cubrir los 15 días naturales del periodo de preaviso, pudiendo ser descontados de los haberes pendientes de percibir por el trabajador en el momento del cese.

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artículo 20. Clasificación profesional y asignación de personal

La Empresa en virtud de sus facultades de organización y dirección, encuadrará a todo el personal en los Grupos Profesionales que se señalan a continuación:

Grupo I

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

Grupo II

- Administrativos y técnicos
- Técnicos de Mantenimiento.
- Encargados de Conservación.

Grupo III

- Supervisores de Peaje.
- Cobradores de Peaje estructura.
- Operadores de Control de Tráfico.
- Operario de Mantenimiento.

Artículo 21. Movilidad funcional y geográfica

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

Capítulo V. Régimen económico

Artículo 22. Retribución

El personal comprendido en el Convenio percibirá, durante el año 2007, mensualmente, las cantidades que se especifican en las tablas que figuran como Anexo I.

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

Artículo 23. Salario Base

El salario base se fija su cuantía mensual en las tablas que figuran en el Anexo I.

Artículo 24. Pagas extraordinarias

La cuantía de las pagas extraordinarias son las que se fijan para cada una de las categorías en las tablas que figuran en el Anexo I.

El trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año que se abonarán en los meses de junio y diciembre, el día 30 y 20 respectivamente.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Vacaciones

Se fija su cuantía mensual en las tablas que figuran en el Anexo I.

Artículo 26. Complementos Salariales**a. Complemento de asistencia y productividad**

Plus de carácter mensual que se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcta, según uso y costumbre en la Empresa.

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.

De igual forma el retraso o falta de puntualidad continuados de tres días dentro de un periodo de un mes, comportará la retracción del mismo importe equivalente a tres días de Plus de asistencia.

b. Complemento de nocturnidad

Complemento de carácter mensual que se devengará por los empleados por realizar de forma efectiva y por la jornada completa en el horario de turno nocturno y en la cuantía que se especifica en el Anexo I. En la actualidad dicho turno comprende desde las 23:00 horas a las 07:00 horas.

c. Complemento de quebranto de moneda y recuento

Complemento de carácter mensual que se devengará por la jornada normal efectivamente trabajada y que afectará a cobradores y supervisores de peaje. Mediante el citado Complemento se remunerará el trabajo donde haya responsabilidad sobre manejo de dinero en efectivo ante los posibles quebrantos de moneda que se produzca y para efectuar las oportunas liquidaciones o recuentos y la ordenación de documentos, que en ningún caso constituyen tiempo de trabajo, ni pueden efectuarse en el puesto de trabajo.

La percepción de las cantidades a que se alude en este apartado implica que la Empresa detraerá de las retribuciones mensuales el importe de las diferencias monetarias que se produzcan, una vez comprobadas las circunstancias que generaron tales diferencias.

La compensación por este complemento viene establecida en el Anexo I de este Convenio, siendo su remuneración de carácter mensual.

d. Complemento de festivos

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

e. Complemento de disponibilidad

Se establece un plus de disponibilidad, que se devengará por cada día en que los trabajadores afectados por el sistema de Reservas presten la correspondiente disponibilidad para cubrir ausencias de otros compañeros. El Complemento se percibirá aun en el supuesto de que el trabajador no sea requerido para cubrir ausencias.

Para la vigencia del presente convenio se establece la cantidad de 6,00 € para cada día de disponibilidad realizado de forma efectiva.

f. Complemento de transporte

Plus de carácter extrasalarial y mensual 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.

Artículo 27. Horas extraordinarias

Dadas las características especiales de la Empresa, que exige la prestación de un servicio público durante las veinticuatro horas del día, la realización de horas extraordinarias será obligatoria y se estará a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser compensadas, a elección de la Empresa, con descansos por tiempos equivalentes, o en su caso remuneradas, en función de las necesidades del servicio.

En los supuestos en que la Empresa optara por descansos retribuidos, estos descansos deberán ser disfrutados dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la Empresa.

Cuando las horas extraordinarias no se compensen con tiempo de descanso, las partes acuerdan que el valor de la hora extraordinaria será igual al de la hora ordinaria, debiendo ser abonada por la empresa en los tres meses siguientes a su realización.

Artículo 28. Revisión anual de retribuciones

A partir del 1 de enero de 2008, y durante la vigencia de este Convenio, se efectuará cada año una revisión salarial de las tablas que figuran en el Anexo I, en el mismo porcentaje que la previsión del índice de precios al consumo nacional (IPC), o índice que venga a sustituirlo.

Artículo 29. Garantía salarial

A partir del ejercicio en que surta efectos el artículo anterior, se tendrá en cuenta, en su caso, la diferencia entre el IPC real y el previsto para cada ejercicio, de forma que de resultar el primero superior la diferencia entre ambos actuará como garantía salarial, incrementándose el resultante a la previsión fijada para el siguiente ejercicio.

Capítulo VI. Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 30. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará, anualmente, de acuerdo con las características y condiciones de cada puesto de trabajo de treinta días naturales, pudiéndose fraccionar en dos periodos de quince días.

Los periodos de disfrute de vacaciones se ajustarán a las necesidades del servicio pudiéndose establecer la exclusión de cualquier época como período vacacional, motivado siempre por una mayor afluencia de tráfico.

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 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.

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 correspondiente al periodo de disfrute de Vacaciones será el que figure en el Anexo I correspondiente a las Tablas Salariales, siendo éste igual al correspondiente a una Paga Extraordinaria.

La empresa elaborará un calendario de vacaciones anuales en función de las necesidades del servicio que será publicado con una antelación mínima de dos meses a la fecha de disfrute.

Los trabajadores que desempeñen su trabajo a turnos en los peajes (Grupo III), deberán distribuir sus vacaciones en dos períodos de igual duración, ajustando los mismos por razón de racionalización del trabajo al sistema de quincenas, en base a los días que correspondan. En ningún caso podrán coincidir dichos periodos con Semana Santa, segunda quincena de julio y primera quincena de agosto.

Ningún trabajador podrá comenzar las vacaciones sin autorización de la Empresa.

Artículo 31. Permisos retribuidos

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos: 2 días naturales
- c) Por nacimiento de hijo o adopción: 2 días naturales.
- d) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad: 2 días naturales.
- e) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, 2 días naturales.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Un día por traslado del domicilio habitual

h) 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.

i) 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.

j) 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.

Capítulo VII. Jubilación

Artículo 32. Jubilación

Se establece la jubilación forzosa, en base a la Ley 14/2005 de 1 de Julio, a los 65 años o la edad ordinaria de jubilación legalmente establecida, promoviendo la estabilidad en el empleo, renovación de plantillas y conciliando así los derechos individuales de los trabajadores con los intereses colectivos, siempre y cuando el trabajador reúna todos los requisitos exigidos por la legislación vigente para ser beneficiario de la pensión de jubilación.

Artículo 33. Jubilación especial a los 64 años

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio, los trabajadores con 64 años podrán acogerse a la jubilación anticipada, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

En estos casos la empresa estará obligada a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

La solicitud deberá presentarse con 6 meses de antelación.

Capítulo VIII. Formación y otras disposiciones

Artículo 34. Formación

El trabajador tendrá derecho a disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes oficiales.

En todo caso, la dirección de la empresa, podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de asistencia con carácter reiterado, supondrá la supresión de los beneficios referenciados en el párrafo anterior.

AUCOSTA 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.

Artículo 35. Prevención de riesgos laborales

La empresa y los trabajadores afectados por el ámbito de este convenio, se encuentran obligados a cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones reglamentarias que lo desarrollan.

Capítulo IX. Conflictos colectivos

Artículo 36. Conflictos Colectivos

Dado el carácter de servicio público de la actividad de la Empresa, sin perjuicio del estricto cumplimiento de las prescripciones establecidas con carácter general en la legislación vigente, deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

Con anterioridad a cualquier declaración de huelga o conflicto colectivo, será preceptiva una reunión con la Comisión Paritaria en sesión extraordinaria, que deberá negociar las fórmulas más adecuadas para la solución del conflicto planteado. Su convocatoria se llevará a efecto por cualquiera de las partes.

Conscientes de la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan, que en los supuestos que la Comisión Paritaria no pueda llegar a acuerdos en los asuntos que les sean sometidos, cualquiera de las partes, con carácter previo a la vía judicial o administrativa, acuerdan someterse a la AC-TUACIÓN del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, o en su caso al servicio provincial de él dependiente, a cuyo objeto ambas partes manifiestan su conformidad en adherirse a los diferentes Acuerdos sobre Solución Extra-judicial de Conflictos (ASEC III Y ASECMUR en la actualidad u otros que los sustituyan).

Capítulo X. Régimen disciplinario

Artículo 37. Conducta e infracciones

Las relaciones entre empresa y trabajador, de los trabajadores entre sí, y con los usuarios de la Autopista, estarán informadas de un espíritu de cumplimiento de los estándares de conducta derivados del contenido de la relación laboral y del carácter de servicio público de la concesión.

Las infracciones a estos estándares básicos de conducta cometidas por los trabajadores, serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia, e intención en leves, graves y muy graves, de conformidad con este artículo y con las normas vigentes en el or-

denamiento jurídico laboral, en lo que resulte de pertinente aplicación.

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

Artículo 38. Faltas leves

Se consideran 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 ocasiona 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 39. Faltas graves

Se considerarán 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 lleve 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 semestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 40. Faltas muy graves

Se considerarán como 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.- El 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.- El 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.- El 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 41. Enumeración de faltas

La enumeración de las faltas en «leves», «graves» o «muy graves» hechas en los artículos anteriores es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

Artículo 42. Facultad de sancionar

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales de carácter general y en el presente Convenio.

Las sanciones se comunicarán al trabajador por escrito.

Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Artículo 43. Sanciones

Para la imposición de las sanciones previstas en el presente texto, no se requerirá más requisito formal que

la comunicación de la empresa por escrito al trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos.

Las sanciones que procederán en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal y amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a dieciocho días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por un período no inferior a diecinueve días ni superior a tres meses o despido disciplinario.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de que sean remitidas a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 44. Prescripción

Las faltas prescribirán de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral vigente:

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

Disposición final.

El presente Convenio afecta durante el tiempo de su vigencia a la totalidad de la Empresa y todos sus trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

Anexo I

Tablas Salariales

Categoría	Salario Base	Asistencia y Productividad	Quebranto de moneda	Nocturnidad	Festivo	Transporte	Vacaciones	Gratificaciones Extraordinarias
Cobrador de Peaje de Estructura	622,41	208,93	71,49	90,00	37,98	89,38	959,32	959,32
Supervisor de Peaje	797,95	211,98	53,96	90,00	28,66	67,45	1.250,00	1.250,00
Operario Control	622,41	260,05	0,00	90,00	47,28	111,24	1.019,74	1.019,74
Cobrador de peaje temporal	595,03	233,38	79,86	90,00	42,43	6,34	960,84	960,84

Categoría	Salario Base	Asistencia y Productividad	Transporte	Gratificaciones Extraordinarias	Vacaciones
Titulado Superior	917,06	370,22	99,86	1.387,15	1.387,15
Titulado Medio y Jefe de Peaje	890,09	353,22	99,86	1.343,17	1.343,17
Oficiales Administrativos	809,17	246,93	99,86	1.155,96	1.155,96
Auxiliares Admvs. y Técnicos	701,28	218,02	99,86	1.019,17	1.019,17

Anexo II

Descripción de los puestos de trabajo

Se definen a continuación los siguientes puestos de trabajo relacionados con el peaje y el centro de control:

Cobrador de Peaje.

Supervisor de Peaje.

Operario de control.

A) Cobrador de Peaje

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 alum-

brado 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 presentársele, 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.

B) Supervisor de Peaje

Las funciones propias del Controlador de Peaje, que serán desarrolladas bajo las instrucciones del Jefe de Peaje, son las siguientes:

Realizar cuantas actividades se consideren necesarias, en función de su categoría, para conseguir un perfecto servicio de los peajes, prestando su servicio a la entrada o salida de vehículos, en procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabinas, siendo asimismo responsables del mantenimiento y estado general de las instalaciones del Peaje.

Recaudar el importe del peaje, así como proceder a su transporte, custodia, y recuento. Del mismo modo de-

berá proceder al arqueo de la caja fuerte de peaje, y a la manipulación de los cambios de moneda necesaria para el buen desarrollo de su cometido.

Acompañar en las funciones de retirada de fondos, elaborar todo tipo de informes que resulten necesarios y que le sean requeridos.

Comprobar del suministro de cambio suficiente para los cobradores de peaje.

Organizar y mantener el archivo de la documentación general del peaje.

Prestar atención a las reclamaciones o sugerencias de los cobradores y usuarios.

Relevar y apoyar a los cobradores de peaje durante la jornada de trabajo

Abrir vías adicionales en caso de retenciones o aumento puntual del tráfico de un peaje.

Sin perjuicio de las funciones esenciales antes señaladas, ello no implica, que por razones relacionadas con la actividad que desarrolla la Empresa, se responsabilice y acepte la realización de otras tareas relacionadas con su lugar de trabajo, y que puedan referirse a la implantación de medidas de seguridad y policía, así como la colaboración con los servicios de mantenimiento.

C) Operario de control

A título enunciativo, y sin que suponga una lista cerrada, las funciones de Coordinador de Mantenimiento son las siguientes:

Transmisión de datos y llamadas a través de medios de comunicación proporcionados por AUCOSTA (móvil, radio, poste SOS ...), colaboración a través de dichos medios en la coordinación de los servicios de ayuda, recepción de los servicios de ayuda, recogida de las peticiones de auxilio avisando al personal de los diversos servicios, y dando cuenta inmediata de las incidencias al responsable de la zona.

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

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

Tendrá a su cuidado la vigilancia y control de los cuadros de mando y control.

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

Consejería de Industria y Medio Ambiente

1328 Orden de 24 de enero de 2007, de la Consejería de industria y Medio Ambiente, por la que se aprueba el formulario relativo al informe preliminar de situación para valorar el grado de contaminación del suelo.

El Real Decreto 9/2005, de 14 de enero, por el que se establece la relación de actividades potencialmente contaminantes del suelo y los criterios y estándares para la declaración de suelos contaminados, establece la obligación de que los titulares de actividades potencialmente contaminantes del suelo remitan al órgano competente de la Comunidad Autónoma, un informe preliminar de situación para cada uno de los suelos en los que se desarrolla dicha actividad.

Las actividades potencialmente contaminantes del suelo, sobre cuyos titulares recae la obligación del presentar el informe, se concretan en los apartados 1 y 2 del artículo 3 del Real Decreto; el plazo de presentación del informe expira a los dos años de la entrada en vigor de la mencionada norma.

Por medio de la presente Orden, se establece un formulario relativo al informe preliminar de situación, en el que se normaliza la información que se ha de aportar como contenido mínimo de dicho informe, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto.

El establecimiento de modelos o sistemas normalizados de solicitudes viene impuesto por el artículo 70.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, y hace realidad el imperativo de eficacia y simplificación que ha de presidir la actuación administrativa.

En virtud de lo cual, y de acuerdo con las atribuciones que como titular de la Consejería me corresponden en virtud de los artículos 38 de la ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno, y 16 de la ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen jurídico de la administración pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, DISPONGO

Primero.- Establecer el formulario para la presentación de informe preliminar de situación, que se adjunta con Anexo, y que han de presentar los titulares de actividades potencialmente contaminantes de suelo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 9/2005, de 14 de enero, por el que se establece la relación de actividades potencialmente contaminantes del suelo y los criterios y estándares para la declaración de suelos contaminados.

Segundo.- Publíquese la presente Orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, para general conocimiento.

Murcia a 24 de enero de 2007.—El Consejero de Industria y Medio Ambiente, **Benito Javier Mercader León**.