

**Convenio colectivo da empresa Autoestradas de Galicia, Autopistas de Galicia,  
Concesionaria da Xunta de Galicia, S.A.  
(Anos 2003-2006)<sup>1</sup>**

Capítulo I  
Disposicións xerais

Artigo 1º.-Obxecto.

Este convenio colectivo ten por obxecto regular as relacións laborais entre Autoestradas de Galicia, Autoestradas de Galicia, Concesionaria da Xunta de Galicia, Sociedade Anónima (en diante Autoestradas) e o persoal ao seu servizo, e será de aplicación en todos os seus centros de traballo.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Este convenio colectivo será de aplicación exclusivamente a todo o persoal do cadro de Autoestradas; as súas categorías profesionais atópanse incluídas nas táboas salariais do anexo II.

Queda excluído do ámbito de aplicación deste convenio o grupo profesional primeiro e, especificamente as categorías nel incluídas, as de director, xefe de servizo, xefe de sección e xefe de quenda.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

Este convenio colectivo, de ámbito interprovincial rexerá en todas as zonas ou centros de traballo que actualmente ten establecidos Autoestradas, así como en todos aqueles que se poidan crear no futuro.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación no boletín oficial correspondente, con efectos económicos a partir do día 1 de xaneiro de 2003 ata o 31 de decembro de 2006, agás aquelas disposicións en que expresamente se estableza o contrario.

A duración deste convenio será de catro anos, computándose desde o 1 de xaneiro de 2003 ata o 31 de decembro de 2006, quedando prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, a non ser que sexa obxecto de denuncia expresa por unha das partes, formulada cunha antelación mínima de tres meses á data de conclusión da súa vixencia.

Artigo 5º.-Prelación de normas.

As normas contidas neste convenio regulan as relacións entre a empresa e o seu persoal con carácter preferente e prioritario a outras disposicións de carácter xeral, mesmo naquelas materias nas que as súas estipulacións difiran das normas que regulan as actividades específicas da empresa, as derivacións e consecuencias das cales se consideran compensadas co conxunto das melloras e condicións deste convenio en cómputo global anual.

Con carácter supletorio, e no non previsto nel, será de aplicación a lexislación laboral vixente en cada momento e demais disposicións de carácter

xeral, incluíndo convenios colectivos ou acordos marcos estatais futuros.

Artigo 6º.-Comisión paritaria.

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do convenio, créase unha comisión mixta paritaria, que estará composta por igual número de representantes dos traballadores que por parte da empresa. Cada unha das partes poderá estar asistida por asesores

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 129, do 6 de xullo de 2005.

externos no transcurso das reunións ordinarias ou extraordinarias da dita comisión mixta. Fíxase como domicilio da comisión paritaria o domicilio da empresa.

Artigo 7º.-Cláusula de adhesión á AGA.

Ante a importancia que poida ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos Colectivos de Traballo (AGA), as partes asinantes deste convenio, durante a súa vixencia, acordan someterse ás disposicións contidas no acordo anterior (AGA) nos propios termos no que están formuladas.

Artigo 8º.-Fomento do emprego estable.

As partes asinantes deste convenio colectivo comprométese ao fomento e implantación das medidas necesarias para a consecución da máxima produtividade empresarial e estabilidade laboral no ámbito da empresa, no convencemento de que ambos aspectos resultan determinantes para a xeración da maior paz social.

Baixo o dito principio establécese que para o último ano de vixencia deste convenio colectivo a relación de contratos laborais de carácter indefinido non poderá ser inferior ao 75% do cadro de persoal laboral medio anual no dito exercicio.

Para os ditos efectos, completarase a diferenza existente entre o cadro de persoal medio anual e o cadro de persoal medio fixo anual vixente á data da sinatura deste convenio colectivo a razón dun 35% anual ata acadar a porcentaxe prevista no parágrafo anterior.

Establécese con carácter de condición suspensiva, que o compromiso anterior se subscribe sen menoscabo das necesarias medidas de flexibilidade no emprego que puidera ser preciso implementar en función de cambios nas circunstancias económicas ou de exploración de carácter extraordinario e permanente, entre as cales se poderían encontrar, a renegociación do contrato concesional, a liberalización ou o rescate dalgún tramo ou da totalidade dunha autoestrada ou ambas.

En todo caso, para a suspensión do citado acordo, farase precisa a xustificación fidedigna e documental, de acordo cos termos previstos no artigo 64.1º 4 do ET.

## Capítulo II

### Condicións de traballo

Artigo 9º.-Xornada e horario laboral.

A xornada de traballo, en calquera das súas modalidades, computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador se encontre no seu posto de traballo.

A xornada total anual será de 1.787 horas de traballo efectivo durante toda a vixencia deste convenio.

a) Sistema de traballo a quendas con xornada continuada:

A cobertura do servizo público que presta Autoestradas con funcionamento ininterrompido das explotacións durante as vinte e catro horas de todos os días do ano, fai indispensable, na práctica, a variabilidade do horario de traballo do persoal de explotación, pola imposibilidade de programar o traballo en forma rigorosamente metódica e previamente coñecida por canto as afluencias de tráfico en días e horas determinados están suxeitas a variacións moi sensibles nas que inflúen múltiples circunstancias.

En consecuencia, establécese o réxime de traballo a quendas de ciclos rotativos, aténdose á lexislación laboral vixente, en canto a descansos mínimos.

A empresa poderá, naqueles momentos de necesidade requirida polo servizo, e logo de acordo cos representantes dos traballadores, alterar a orde rotativa das quendas, a súa duración ou establecer a modalidade de xornada partida.

Na elaboración do cadro anual de quendas e ciclos de traballo procurarase, sempre que sexa posible, a repartición rotatoria das festas semanais e anuais, e publicarase antes do 1 de xaneiro de cada ano.

Sempre que non se altere o funcionamento ininterrompido das explotacións nin se cause prexuízo ningún á sociedade nin a terceiros, este persoal poderá realizar, logo de autorización da empresa, cambios de quendas e días e ciclos de vacacións entre si. Para este fin será solicitado por escrito con dous días de antelación no primeiro caso e con quince días de antelación para o suposto do cambio de vacacións ao departamento correspondente.

Cando o empregado ocupe un posto de traballo no que, ao termo da súa xornada, teña que ser substituído, non poderá dala por concluída ata a chegada da correspondente substitución, ou ata que sexa substituído. Para os efectos da compensación polos tempos de axustamento entre quendas establécese a complemento de quendas polas contías reflectidas no artigo 21º. Retribucións e complementos fixos.

b) Sistema de traballo con xornada partida:

O persoal administrativo e de explotación non suxeito a quendas rexeranse polos horarios que en cada momento determine a dirección da empresa na forma prevista no anexo I, manténdose as mesmas horas de xornada anual.

c) Descanso en xornada continuada (sistema de traballo a quendas):

Conforme a lexislación vixente, o tempo de descanso para o persoal será de quince minutos en todas as áreas de peaxe cando se realicen xornadas continuadas que excedan das seis horas. O dito descanso terá consideración de tempo efectivo de traballo.

Naquelas dependencias en que se encontre de servizo un só cobrador por quenda de traballo de máis de seis horas de duración (é dicir, unha única vía manual en servizo xa sexa nunha área de peaxe troncal, semitroncal ou ramal), por imperativo das necesidades do servizo que fan imposible a interrupción da atención ao usuario aínda que sexa por breve tempo; as normas de tráfico e as exixencias da lexislación de prevención de riscos laborais, o descanso entenderase gozado na propia cabina, sen interrupción da xornada ordinaria.

Para os efectos de compensar o descanso sen interrupción da xornada, nos supostos sinalados no parágrafo anterior, establécense as seguintes normas:

1. Por cada quenda de traballo efectivo que supere as seis horas de duración e na cal se gozase o descanso sen interrupción da xornada, e o cobrador de peaxe devengará o dereito á acumulación dun período de descanso compensatorio de 15 minutos por cada quenda efectiva de traballo, sempre e cando, o volume de tránsitos totais da referida quenda superase os 300 vehículos.
2. Os cobradores de peaxe que devengasen períodos de descanso compensatorio suplementario aos que se refire o anterior punto 1º, gozarán os ditos suplementos de xeito acumulado. Cada 30 períodos de descanso compensatorio suplementario darán dereito ao desfrute dun día de descanso completo. O seu desfrute será programado de común acordo coa empresa.
3. Alternativamente ao previsto nos puntos 1º e 2º, os cobradores de peaxe que gozasen cando menos dun descanso sen interrupción e xornada e que, dándoselle as condicións previstas no punto 1º, devengasen cando menos un período de descanso compensatorio suplementario, poderán optar por completar o descanso legal en xornada continuada, que é de 15 minutos, cun

suplemento de quince minutos de descanso adicionais. Cada cobrador de peaxe que opte por esta alternativa ampliará a duración dos seus descansos con interrupción de xornada ata un total de trinta minutos.

4. Os cobradores de peaxe interesados en exercer a opción pola ampliación do descanso descrita no parágrafo anterior, virán obrigados a presentar a súa renuncia previa ao dereito de acumulación de descanso compensatorio suplementario descrito neste artigo 9º, punto b), número 1º. A referida opción será exercida, mediante comunicación escrita dirixida á dirección da empresa, a cal dará traslado da súa autorización ou negativa nun prazo inferior a sete días. Igual formalidade requirirá a cancelación da opción pola ampliación do descanso. Ambas decisións poderán ser exercidas en calquera momento por parte do traballador interesado.

#### Artigo 10º.-Descansos e festas.

Todo o persoal terá dereito a descansar o total das festas anuais, nacionais, autonómicas ou locais, establecidas no calendario laboral fixado pola autoridade laboral, que publicará a empresa a principios de cada ano en todos os centros de traballo, ou, nos supostos de modificación, acompañado do informe dos representantes dos traballadores que se emitirá no prazo improrrogable de trinta días naturais computados a partir do que para iso fosen requiridos pola empresa.

O día 10 de xullo de cada ano, festividade de San Cristovo, será considerado como día laborable. No entanto, para o persoal que nesa data lle corresponda traballar xerará dereito a un día de descanso alternativo, cuxo disfrute será pactado previamente coa empresa.

Ao persoal de explotación suxeito a quendas que traballe as noites dos días 24 e 31 de decembro, seranlles compensadas cun día libre. A este respecto, acórdase o establecemento dun calendario negociado coa representación dos traballadores garantindo a rotación na prestación de servizos nesas datas.

Non obstante, tendo en conta a condición de servizo público que presta a empresa e o funcionamento ininterrompido da explotación durante as vinte e catro horas de todos os días do ano, quedan exceptuados do descanso en sábados, domingos e festivos, de acordo coa lexislación laboral vixente, aqueles traballadores que estean destinados en servizos directamente relacionados coa explotación, se ben desfrutarán dos descansos segundo o ciclo que lles corresponda.

#### Artigo 11º.-Vacacións.

Todo o persoal terá dereito a un período de vacacións anuais retribuídas -entendéndose como tal remuneración os conceptos de soldo convenio e complementos do posto-non substituíble por compensación económica, de trinta días naturais que, por regra xeral, se desfrutarán ininterrompidamente, se ben, por necesidades do servizo ou conveniencia do traballador e da empresa, poderán dividirse en dous períodos como máximo, debendo ser gozado algún deses períodos na fase estival, segundo os criterios e excepcións seguintes:

1. O sistema de vacacións terá carácter rotativo por áreas de peaxe. Cando o traballador decida dividir en dous períodos as vacacións anuais, un dos cales deberá ser gozado nun período que inclúa un mínimo de doce días hábiles de traballo dentro da fase de explotación invernal.

2. A fase estival será a comprendida entre o 16 de xuño e o 15 de setembro de cada ano (ambos días inclusive). A fase invernal será a comprendida entre o 1 de decembro e o 30 de abril (ambos días inclusive).

3. Por solicitude dos interesados o gozo do período de vacacións poderá ser de forma exclusiva nos meses de maio, outubro. Neste suposto, e en caso de coincidencia de varias solicitudes de

persoal dunha mesma área de peaxe, procederáse en función dos criterios de rotación determinados no punto 4º.

4. As prioridades para a elección das vacacións seguirán un sistema rotatorio por categorías profesionais, áreas de peaxe, dependencias e centros de traballo, de forma que no primeiro ano (isto é 1999) a elección prioritaria quede en favor do persoal de maior antigüidade e idade respectivamente, rotándose na prioridade en anos sucesivos. Non obstante, a mobilidade do persoal dun grupo a outro motivado por traslado voluntario, traslado forzoso por sanción, cambio de centro de traballo, excedencia ou permuta, implicará ocupar o último lugar do grupo ao que pertence o seu novo posto de traballo. Se son varios os traballadores afectados á vez, terase en conta a maior antigüidade recorrendo, en último caso, ao sorteo.

Cando unha orde de prioridade para a elección das vacacións se vexa afectada por unha vacante, esta será completado de forma que o posto libre sexa ocupado polo traballador inmediatamente posterior e así sucesivamente ata reintegrar na súa totalidade sen solucións de continuidade a orde de elección entre todos os traballadores afectados.

5. Confeccionarase o calendario anual de vacacións antes do 1 de xaneiro de cada ano. A dirección abrirá no mes de setembro un prazo de 30 días naturais para a recepción de solicitudes de períodos de vacacións para o exercicio seguinte. O calendario será elaborado en función das solicitudes recibidas e conforme as normas determinadas neste artigo. Para a súa publicación oficial deberá ser comunicado con carácter previo á representación dos traballadores.

Calquera traballador que se encontre gozando un período de vacacións e, dentro do dito período, cause baixa por razón de incapacidade temporal, poderá recuperar o período de vacacións afectado pola dita situación de IT, sempre e cando a dita situación de IT se derivase de accidente de traballo, enfermidade profesional, maternidade ou hospitalización por calquera causa superior a 10 días. Igualmente, cando un traballador se atope nunha situación de baixa por razón de incapacidade temporal polas causas anteriores (isto é; accidente de traballo, enfermidade profesional, maternidade ou hospitalización por calquera causa superior a 10 días) e, por razóns de programación, inicie pola súa vez o gozo dun período de vacacións, poderá recuperar o período afectado por aquela situación de IT.

Así mesmo e para as circunstancias descritas no parágrafo anterior, o resto de causas xeradoras dunha situación de IT (accidente non laboral con ou sen hospitalización inferior a 10 días ou enfermidade común con ou sen hospitalización inferior a 10 días) entenderanse como sobrevidas ou fortuítas, non alterándose a programación previa das vacacións do conxunto da empresa e entendéndose como gozados os períodos de vacacións individuais afectados pola dita causa de carácter sobrevida.

Cando proceda a recuperación dos ditos períodos de vacacións, esta realizarase de común acordo coa empresa e de forma exclusiva no mesmo exercicio anual, caducando o dereito á dita recuperación o día 31 de decembro de cada exercicio.

6. O persoal administrativo e técnico non adscrito ao sistema de traballo a quendas organizará o calendario anual de vacacións de acordo cos criterios anteriores, salvo que, por causas organizativas ou de produción, a dirección da empresa determine un criterio diferente, xeral ou individual, logo de consulta aos representantes dos traballadores.

O número de días de vacacións anuais para o persoal será de 31 días naturais, prevíndose que 20 días serán gozados no mes de agosto, coincidindo co mesmo período no cal as oficinas centrais permanezan pechadas, gozando os 11 días restantes de xeito ininterrompido e programado entre os meses de xaneiro a maio ou entre os meses de outubro a decembro do mesmo exercicio.

7. Ningún empregado poderá comezar as vacacións sen asinar o parte de autorización establecido para este fin. A data de inicio do gozo das vacacións será o primeiro día de incorporación do traballador ao seu posto de traballo tras o descanso semanal correspondente, no caso de persoal non suxeito a quendas, o luns. A data de finalización será a de incorporación ao traballo prolongándose o período de cómputo en caso necesario, ata o primeiro día de traballo efectivo por coincidencia con descanso semanal ou día festivo.

Na duración das vacacións estableceranse criterios de proporcionalidade nos casos previstos pola lei, cando a incorporación ou baixa do persoal non coincida co comezo ou fin do ano natural.

Artigo 12º.-Licenzas, permisos e excedencias.

a) Licenzas remuneradas: os traballadores, logo de aviso e xustificación documental cando así for requirida, poderán ausentarse do traballo, con dereito a remuneración polos conceptos de soldo base convenio e complementos, e en consonancia co disposto no ET artigo 23.1º a) e artigo 37.3º por algún dos motivos e polo tempo e condicións fixados no anexo VII.

b) Licenzas non remuneradas: tamén poderá o persoal que teña un mínimo de dous anos de antigüidade na empresa solicitar licenzas sen dereito a remu

neración, logo de aviso e xustificación documental nos supostos seguintes:

b.1) Por prazo non inferior a seis días nin superior a trinta, e seralles concedido, sempre que o permitan as necesidades do servizo.

b.2) Ata un máximo de dous días como ampliación de calquera licenza das previstas na alínea a).

c) Aviso previo, autorización e xustificación: para os efectos de aviso previo, autorización e xustificación de cada unha de licenzas ou permisos incluídas nas alíneas anteriores, entenderase o seguinte:

Aviso previo: entenderase que unha licenza foi correctamente preavisada se esta é comunicada cando menos ao superior xerárquico inmediato, por calquera dos medios previstos para tal fin, cunha anticipación mínima de 24 horas á data de aproveitamento.

Autorización: entenderase que unha licenza foi autorizada pola empresa cando, non se comunique o contrario por escrito, dentro das 24 horas seguintes á de aviso previo.

Xustificación: entenderase que unha licenza foi convenientemente xustificada cando, unha vez gozada, se faga entrega á dirección da empresa da documentación escrita requirida por aquela e dentro dos prazos que para tal efecto se establezan para cada permiso.

Artigo 13º.-Excedencias.

1. Excedencia forzosa:

Os traballadores terán dereito a que a empresa lles recoñeza a situación de excedencia forzosa, coa conservación do posto de traballo e a antigüidade, cando sexan designados ou elixidos para un cargo público que lles imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado polo traballador dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público, de non ser así, entenderase que o traballador opta pola resolución definitiva do contrato de traballo.

2. Excedencia voluntaria:

a) O traballador, con cando menos unha antigüidade na empresa dun ano, ten o dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor a dous anos e non maior a cinco. Este dereito soamente poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorreran catro anos desde o final da anterior excedencia.

b) Os traballadores terán dereito a un período de excedencia non superior a tres anos, para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento deste, se é o caso, desde a de resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os traballadores para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da empresa xerasesen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderá limitarse o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin ao que, se é o caso, se viñera gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

c) Así mesmo poderán solicitar o seu pase á situación de excedencia na empresa os traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

d) Cando como consecuencia da Lei 53/1984, do 26 de decembro, sobre incompatibilidades e demais normas que a desenvolven, o persoal deba optar por un posto de traballo, quedando no que cesase en situación de excedencia voluntaria, aínda cando non cumprise un ano de antigüidade na empresa, conservará indefinidamente o dereito preferente ao reingreso en vacante de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producise na empresa.

Nos supostos dos anteriores puntos a), c) e d), o traballador excedente conserva soamente un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbera ou se producira na empresa, sempre que o solicite cunha antelación dun mes como mínimo contado desde a desaparición da causa motivadora da excedencia ou vencemento do período solicitado.

Artigo 14º.-Grupos profesionais.

O persoal clasificarase, en atención á función que realice, encadrándoo nalgún dos seguintes grupos profesionais:

Grupo profesional primeiro: persoal de dirección e xerencia.

Grupo profesional segundo: persoal técnico e administrativo.

Grupo profesional terceiro: persoal de explotación e mantemento.

Artigo 15º.-Categorías profesionais.

A empresa, en virtude das súas exclusivas facultades de organización e dirección, encadrará o persoal nos grupos de categorías profesionais que, sen seren exhaustivas nin condicionantes, figuran relacionadas no anexo II, e foron determinadas de acordo cos seguintes factores:

A) Nivel de coñecementos: a determinación do nivel de coñecementos establécese en función da formación básica necesaria para poder cumprir adecuadamente o cometido da categoría profesional de pertenza. Este factor susténtase na consideración ponderada, por unha banda, da

formación teórico-práctica e, por outra, da experiencia profesional. Distínguense os tres niveis seguintes: alto, medio e básico.

B) Nivel de autonomía: factor polo cal se ten en conta a maior ou menor dependencia e subordinación no desempeño da función que se desenvolva, tendo en conta, a capacidade de detección de problemas, a de adopción autónoma de solucións, as limitacións organizativas do posto de traballo a normas, protocolos ou nivel de orde xerárquica e o propio nivel de obriga intrínseca ao seu exercicio para a determinación e adopción das solucións máis adecuadas en cada caso. Distínguense os tres niveis seguintes: alto, medio e básico.

C) Nivel de complexidade: factor cuxa valoración está determinada en función do grao de dificultade do posto de traballo, do grao de habilidades específicas ou especiais requiridas (físicas, intelectuais, manuais, técnicas, etc), e das circunstancias ambientais relativas ás condicións laborais propias do posto (exterior, interior, nivel de risco, etc.) e da súa modalidade de desempeño (diúrno, nocturno, xornada continua, quenda ou partida, etc.). Distínguense os tres niveis seguintes: alto, medio e básico.

B) Nivel de responsabilidade e mando: factor que mide o nivel de intervención na xestión, os resultados económicos ou técnicos da empresa, así como, a capacidade de representación interna ou externa da vontade societaria, entendéndose como tal, o conxunto de tarefas de planificación, organización, control, interrelación e dirección propias dos administradores da sociedade, as cales, son exercidas directamente ou por delegación, apoderamento ou representación. Distínguense os tres niveis seguintes: dirección e xerencia, medio e básico.

Artigo 16º.- Definición de postos de traballo.

Cobrador de peaxe.

O posto comprende indistintamente as funcións de recadación do importe da peaxe, reconto, custodia e transporte das cantidades recadadas, control de movemento dos vehículos que utilicen a vía ao seu coidado e a súa clasificación, confección de documentos e cumprimento de trámites administrativos relacionados co cobro da peaxe; función de correo comprensiva da recollida, transporte e distribución de documentación entre estacións de peaxe e áreas ou centros que se lle indiquen; confección de estatísticas manualmente ou por medio de elementos informáticos, vixilancia da limpeza e do correcto estado de conservación e funcionamento dos materiais, instalacións, maquinaria e equipos que estean ao seu coidado dando conta das anomalías que observe e requirindo a asistencia necesaria dos servizos correspondentes para a súa corrección; ordenación do tráfico na zona en que preste os seus servizos e cooperación na seguridade e asistencia aos usuarios utilizando os medios de transmisión de solicitudes de socorro, vixilancia da circulación e do bo estado de conservación e orde do edificio en que preste os seus servizos e da Autoestrada, colaboración cos demais servizos da Autoestrada e, en xeral, calquera outra análoga ás anteriores e con elas relacionada que deba ser considerada como naturalmente comprendida entre as propias do posto. Atenderá os emisores de billetes (inmediatos e remotos), en canto a corrección de fallos, substitución de rolos, etc., así como as máquinas automáticas, resolvendo os conflitos cos usuarios.

Artigo 17º.- Mobilidade funcional.

1. A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional poderá efectuarse entre categorías profesionais equivalentes.

2. A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional será posible se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tanto imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores, esta

deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. A empresa deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

3. A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, agás nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

4. Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizasen funcións superiores ás do grupo profesional ou ás de categorías equivalentes por un

período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a isto non obsta o disposto neste convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura de vacante correspondente ás funcións polo realizadas conforme as regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables. Contra a negativa da empresa, e logo de informe da representación dos traballadores, o traballador poderá reclamar ante a xurisdición competente.

5. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se establecesen neste convenio colectivo.

Artigo 18º.-Mobilidade xeográfica.

1. Ademais dos centros de traballo destinados a oficinas centrais ou delegacións, a empresa, por razón do servizo que presta ten agrupadas as súas instalacións e dependencias en sectores denominados zonas ou centros de traballo e que comprenden determinados e concretos tramos de explotación coa posibilidade de que dentro de cada unha das zonas se localicen varias dependencias, en aplicación da distribución actual establecida no artigo 30º. Zonas ou centros de traballo deste convenio colectivo.

2. Os traslados que por necesidades do servizo teñan lugar entre as dependencias dunha mesma zona ou centro de traballo constitúen unha manifestación do poder de dirección da empresa e non se considerarán en ningún caso mobilidade xeográfica, sen prexuízo das compensacións económicas que se establecen no artigo 21º.-Retribucións e complementos fixos e no artigo 22º.-Retribucións eventuais ou variables. Para os demais supostos de mobilidade xeográfica: traslados e desprazamentos, haberá que aterse ao disposto no artigo 40 do Estatuto dos traballadores e á lexislación vixente nesta materia.

Artigo 19º.-Provisión de vacantes.

Cando por exixencias do servizo se faga necesario a provisión dalgunha vacante, a empresa procederá de acordo cos seguintes criterios:

A) Criterios xerais: como regra xeral e baixo o principio de igualdade de oportunidades, para calquera proceso de provisión de vacante, recorrerase a persoal con acreditada experiencia profesional e formación específica.

Para iso, tendo en conta as circunstancias concretas de cada vacante, a empresa iniciará o correspondente proceso de selección, o cal valorará, cando menos, os factores que se describen a continuación e de acordo coa orde xerárquica e proporción seguinte:

1. Historial profesional e académico acreditado dos candidatos, realizando para iso as probas e exa

mes que se consideren pertinentes. Cando menos o 60% da puntuación posible.

2. Historial laboral na empresa. Un máximo do 20% da puntuación posible.

3. Antigüidade na empresa. Un máximo do 20% da puntuación posible.

B) Postos de nova creación: os postos de traballo de nova creación cubriranse, en primeiro lugar, sempre e cando iso sexa posible, con persoal da empresa que xa ocupe un posto de traballo nesta, baixo o respecto estrito ao principio de igualdade de oportunidades e aos criterios xerais recollidos no punto A) e ás restantes normas de selección de persoal establecidas pola compañía.

C) Concursos de vacantes internas: cando as vacantes se refiran a postos xa existentes (internos) dentro dunha categoría profesional con cando menos tres traballadores en activo en distinta zona ou centro de traballo ao da vacante, a empresa, salvo circunstancias que o xustifiquen, procederá a convocar con carácter previo á provisión da dita vacante o correspondente concurso de méritos por traslado no cal se valorará de forma xerárquica e en consonancia cos criterios xerais recollidos no punto A), cando menos e de forma específica, as seguintes circunstancias:

1. Historial laboral na empresa.

2. Antigüidade do traballador.

3. Circunstancias familiares do traballador.

4. Circunstancias de explotación.

No caso específico da categoría profesional de cobradores de peaxe, poderán participar nos procesos de provisión de vacantes internas todos os traballadores pertencentes á mesma zona ou centro de traballo pero adscritos a diferente dependencia ou área de peaxe.

D) Ascensos: o ascenso é a promoción do traballador ou traballadora a un grupo ou categoría profesional superior, e distinta da antes realizada, con carácter permanente.

O sistema básico de ascenso é o de valoración da formación de traballador ou traballadora tomando como referencia, ademais das determinadas nos criterios xerais para a provisión de vacantes, cando menos e de forma específica as seguintes circunstancias:

1. Experiencia profesional e/o coñecemento do posto de traballo.

2. Desempeño de funcións de superior grupo profesional.

3. Antigüidade.

E) Postos de libre designación: terán carácter de posto de libre designación aqueles que requiran especial formación técnica, elevado grao de confianza ou actitude de mando.

F) Provisión de vacantes por fomento de emprego estable: as medidas de fomento de emprego estable ás cales fai mención o artigo 8º. Fomento de emprego estable, cumprimentaranse de acordo coas normas de carácter especial establecidas no anexo VIII, aplicación exclusiva para as convocatorias previstas, para tal efecto, ao longo da vivencia deste convenio colectivo.

En calquera caso, a empresa deberá comunicar á representación dos traballadores, de forma previa e con carácter informativo, a apertura de cada proceso de selección, co obxecto de consensuar o referente ás condicións e características deste. Igualmente, á resolución do referido proceso selectivo, a empresa dará conta á representación dos traballadores das circunstancias máis relevantes do dito proceso.

### Capítulo III

#### Condicións económicas

#### Artigo 20º.-Normas xerais.

As retribucións do traballo axustaranse ás normas establecidas no Estatuto dos traballadores e demais disposicións vixentes en cada momento.

As remuneracións anuais previstas neste convenio están establecidas en función das horas anuais de traballo acordadas no artigo 9º. Xornada e horarios laborais, para todas e cada unha das categorías profesionais pertencentes aos grupos profesionais segundo e terceiro, respecto de cada un dos conceptos salariais e extrasalariais aplicables a cada categoría profesional e polos importes que aparecen recollidos no anexo III deste convenio, para os anos 2003 e 2004.

Igualmente, as remuneracións anuais virán determinadas pola normativa recollida no artigo 24º. Cláusula de revisión salarial, deste convenio sobre actualización salarial para os exercicios 2004, 2005 e 2006 e polo establecido en materia de estrutura salarial, de incrementos salariais e de acumulación salarial nos puntos seguintes:

A) Estrutura salarial: a estrutura salarial queda determinada da forma seguinte:

a.1 Retribucións fixas e periódicas:

\* Soldo base convenio.

\* Quendas.

\* Complemento de vehículo.

\* Quebranto de moeda, reconto e conteo.

\* Complemento de transporte.

\* Complementos de posto de traballo e/ou complementos persoais.

a.2 Retribucións eventuais e variables:

Complemento nocturno.

Complemento de festivos.

Complemento de produtividade.

B) Táboas salariais e incremento salarial: durante a vivencia deste convenio colectivo establécese como incremento salarial anual a porcentaxe de IPC previsto polo Goberno do Estado para cada exercicio económico e de publicación na Lei de orzamentos xerais do Estado de cada ano.

C) Acumulación ao soldo base convenio: ao longo deste convenio e para a categoría profesional cobradores de peaxe o importe correspondente aos incrementos salariais correspondentes ao complemento de quendas e complemento de vehículo derivados da aplicación da norma anterior B), serán considerados como maior importe do concepto soldo base convenio, previamente actualizado, permanecendo estabilizados nos seus valores respectivos referidos ao exercicio 2002 os conceptos de complemento de quendas e complemento de vehículo en todo o período 2003-2006.

Artigo 21º.-Retribucións e complementos fixos.

A) Soldo base convenio.

Soldo base convenio é a parte de retribución por unidade de tempo e que figura para cada categoría profesional na columna denominada salario base convenio do anexo III.

B) Complemento de quendas.

Para as categorías profesionais que así o recollan nas táboas salariais incluídas do anexo III establécese esta gratificación como compensación a aceptación obrigatoria da variabilidade de horarios e o traballo a quendas, incluídos aqueles que supoñan a prestación de traballo en horas nocturnas, como elemento esencial da súa prestación laboral, así mesmo, compensa as incomodidades e posibles solapamentos necesarios entre o persoal saínte e o entrante na quenda, ata os límites fixados no artigo 23º. Horas extraordinarias.

C) Complemento de vehículo.

Esta gratificación aboarase, para as categorías e polos importes fixados no anexo III co fin de compensar e indemnizar a utilización do vehículo particular, cando por necesidades do servizo, o traballador utilice o seu vehículo particular para o seu traslado entre as dependencias dunha zona ou centro de traballo, conforme o establecido no artigo 30°. Zonas ou centros de traballo.

D) Quebranto de moeda, reconto y conteo.

Os traballadores incluídos na táboa salarial do anexo III, para cuxa categoría se estableza este complemento, percibirán as contías correspondentes, polas diferenzas debidas a posibles erros nas súas liquidacións, e do tempo necesario para prepararse

ata acudir ao seu lugar de traballo e para efectuar as liquidacións e ordenación de documentos que, en ningún caso, poderá efectuarse no posto de traballo onde deberá estar pendente do usuario.

O importe das posibles diferenzas monetarias indicadas será detraído na medida necesaria ata chegar á súa cobertura nas retribucións mensuais, unha vez comprobadas as circunstancias que xeraron tales diferenzas.

E) Complemento de transporte.

Este complemento será percibido en todos os casos en que a empresa non transporte aos traballadores desde os seus domicilios ou lugares inmediatos aos seus respectivos centros de traballo. Aboarase para todas as categorías profesionais e polos importes fixados no anexo III.

F) Complementos de posto de traballo ou complementos persoais.

Este complemento será percibido en función do posto de traballo ao cal se encontra adscrito ou aos méritos especiais recoñecidos a cada traballador en función dos coñecementos do traballador, grao de autonomía, especial dificultade ou nivel de xefatura, representación e mando.

Artigo 21°.-Retribucións eventuais ou variables.

A) Complemento nocturno.

Para efectos deste convenio colectivo, entenderase como traballo nocturno o realizado exclusivamente dentro do denominado quenda nocturna, de acordo co así establecido en materia de xornada e horario laboral no artigo 9°. Xornada e horario laboral, deste convenio. En consecuencia, terá a consideración de traballo nocturno o realizado entre as 22.00 horas e as 6.00 horas.

O persoal que traballe na quenda de nocturno, terá a retribución específica que se sinala no anexo IV deste convenio en concepto de traballo nocturno.

A dita retribución específica afectará exclusivamente a aqueles traballadores cuxas condicións laborais e/ou as súas estipulacións contractuais determinen que o desempeño das súas tarefas laborais ten que ser realizado en períodos ou días concretos entre as 22.00 e as 6.00 horas.

A programación mensual das tarefas sinaladas máis arriba deberá recoller sistematicamente a dita distribución horaria, sendo as horas efectivamente realizadas a base para o cálculo da dita retribución.

Por razóns de orde técnico-administrativa dos correspondentes peches mensuais, o aboamento do importe de complemento nocturno será efectuado por meses vencidos na nómina correspondente.

C) Comlemento de festivos.

Para efectos deste convenio colectivo e para a categoría profesional de cobradores de peaxe, acórdase

a creación dun complemento de festivos, co obxecto de compensar a realización efectiva de quendas de traballo en domingo ou día festivo, nacionais autonómicos ou local. A retribución específica por hora traballada en domingo ou festivos será a que se sinala no anexo IV.

#### D) Complemento de produtividade.

Para efectos deste convenio colectivo e para a categoría profesional de cobradores de peaxe, acórdase a creación dun complemento de produtividade, co obxecto de compensar a imposibilidade de distribuír a produción total da empresa (tránsitos de vehículos polas autoestradas) entre cada cobrador de peaxe de forma homoxénea como consecuencia das diferentes intensidades de tráfico observadas e cuxa distribución natural non depende, en ningún caso, nin dos cobradores de peaxe, nin da empresa.

Este complemento de produtividade será aboado para os exercicios económicos 2005 e 2006, retribuíndo a produción realizada por cada cobrador de peaxe de forma individual, en termos do volume de tránsitos totais anuais xestionados por cada cobrador de peaxe aos prezos por tránsito e condicións para o aboamento establecidas no anexo V.

O total individual así calculado será aboado conxuntamente coas actualizacións salariais previstas no artigo 24º. Cláusula de revisión salarial, para cada un dos exercicios de referencia.

#### Artigo 23º.- Horas extraordinarias

As partes asinantes deste convenio acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, axustándose aos seguintes criterios:

Acórdase a realización de horas extraordinarias soamente en caso de forza maior e as estruturais.

Enténdense por causas de forza maior as que se producen para previr ou reparar sinistros e outros danos ou causas extraordinarias e urxentes imprevistos ou previstos e inevitables.

As horas extraordinarias estruturais son aquelas traballadas motivadas por períodos puntas de produción, ausencias imprevistas, ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da empresa.

Os solapes entre a quenda entrante e saínte consideraranse retribuídos e compensados polo complemento de quendas conforme o disposto artigo 21º. Retribucións e complementos fixos.

Cando os ditos solapes se orixinen por un atraso na incorporación ao seu posto de traballo do traballador entrante e a causa que orixine o dito atraso non sexa atribuíble á organización da empresa, o tempo de solape recibirá o tratamento de horas extraordinarias (conforme o disposto neste artigo) cando a prolongación de xornada exceda de 15 minutos, sempre e cando, non se proceda a compensar

a dita prolongación ao traballador afectado cunha redución de xornada da mesma duración por parte do traballador causante noutro cambio de quenda.

A dirección da empresa informará periodicamente os representantes legais dos traballadores sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións ou quendas.

Poderanse retribuír ou compensar as horas extraordinarias por tempo de descanso, do seguinte modo:

Retribución da hora extraordinaria: dúas horas ordinarias.

Compensación con tempo de descanso:

\* Por razóns de forza maior ou estruturais: dúas horas ordinarias.

\* Por solapes entre traballadores: mesmo tempo.

Artigo 24º.-Cláusula de revisión salarial.

No caso de que o índice de prezos ao consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE) rexistrase o 31 de decembro de cada un dos anos 2003, 2004, 2005 e 2006 unha porcentaxe de incremento superior aos previstos no artigo 20º. Normas xerais, respecto da cifra que resultase do dito IPC o 31 de decembro de cada un dos anos precedentes, efectuarase unha revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, pola diferenza real existente sobre a indicada cifra. Tal diferenza aboarase con efectos do 1 de xaneiro de cada ano, servindo por conseguinte como base de cálculo para o incremento salarial dos sucesivos anos, e para levalo a cabo tomaranse como referencia os salarios ou táboas utilizados para realizar os aumentos pactados nos ditos anos.

A revisión aboarase nunha soa paga, durante o primeiro trimestre do exercicio inmediatamente posterior á revisión salarial.

Artigo 25º.-Gratificacións extraordinarias.

Establécense dúas gratificacións extraordinarias o devengo das cales será anual, e percibiranse a primeira no mes de xullo e a segunda no mes de decembro.

Os conceptos salariais que interveñen nas pagas extraordinarias será o soldo base convenio e a gratificación de quendas, polos importes fixados no anexo III.

Artigo 26º.-Anticipo de haberes.

Con obxecto de poder cubrir circunstancias imprevistas, de carácter excepcional, por necesidades apremiantes ou inaprazables, os traballadores poderán gozar de anticipos sobre haberes de acordo coas seguintes normas:

a) O traballador e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen

que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos a conta do traballo xa realizado.

b) Alternativamente, o traballador cuxa antigüidade sexa superior a 12 meses poderá solicitar, logo de xustificación fidedigna da súa necesidade, anticipos sobre haberes extraordinarios de acordo coas seguintes normas:

\* Entre o 1 de xaneiro e o 30 de xuño, o traballador poderá solicitar anticipos sobre haberes de ata o 100% da paga extraordinaria neta que vaia percibir no mes de xullo.

\* Entre o 1 de agosto e o 30 de novembro, o traballador poderá solicitar anticipos sobre haberes de ata o 100% da paga extraordinaria neta que vaia percibir no mes de decembro.

\* Os ditos anticipos serán amortizados polo 100% da cantidade anticipada no momento do aboamento ao conxunto do cadro de persoal da paga extraordinaria correspondente.

\* Non serán autorizados anticipos sobre pagas extraordinarias sucesivas.

\* Non serán autorizados máis de dous anticipos extraordinarios no prazo de catro anos.

\* O fondo global para anticipos non superará o 30% do importe total neto da seguinte paga extraordinaria.

\* Non se poderá simultanear anticipos sobre haberes extraordinarios e ordinarios.

Artigo 27º.-Tarxetas de peaxe.

Todos os traballadores da empresa incluídos neste convenio terán dereito a tarxeta de peaxe, que lles permita a utilización gratuíta da autoestrada, nos seguintes termos:

1. A tarxeta de peaxe será nominativa e intransferible, figurando nela o nome do traballador, debendo exhibila por requirimento do cobrador de peaxe e tendo este a obriga de comprobar a identidade do usuario desta tarxeta.
2. O uso desta tarxeta por persoa distinta daquela a favor da cal estea expedida, considerarase como unha falta moi grave de carácter laboral, reservándose a empresa cantas accións disto puidesen derivarse.
3. O traballador deberá conservar debidamente a tarxeta e en caso de perda ou extravío dela o titular deberá comunicarllo á empresa de inmediato por escrito.
4. No suposto da extinción da relación laboral o traballador deberá entregar a súa tarxeta no momento de asinar a liquidación de haberes.

#### Capítulo IV

##### Organización do traballo

Artigo 28º.-Normas xerais.

A organización do traballo dentro das normas e orientacións deste convenio e as disposicións legais, é facultade da dirección da empresa.

Artigo 29º.-Organización da empresa.

Seguindo o proclamado anteriormente, a empresa adecuará o seu funcionamento orgánico de acordo coa actividade que deba desenvolver, determinando as cotas de persoal necesarias en cantas especialidades sexan precisas, así como os chanzos xerárquicos dentro da organización e as diferentes categorías profesionais, en cada grupo e adecuadamente proporcionados.

Ao conxunto do persoal integrador do equipo fixaráselle o seu encadramento e lugar de traballo.

Neste aspecto concreto, e ademais dos centros de traballo destinados a oficina central ou delegacións, a empresa, por razón das súas peculiares características do servizo que presta, debe agrupar as súas instalacións e dependencias de traballo, en sectores denominados zonas ou centros de traballo e que abranguen determinados e concretos tramos de explotación con posibilidade de que dentro delas se sitúen varias dependencias.

En consecuencia, os empregados quedarán, inicialmente, destinados a unha zona ou centro de traballo, desprendéndose disto a obrigatoriedade da súa presenza á hora de iniciar a súa quenda de traballo en calquera das dependencias ou establecementos abranguidos dentro da zona ou centro de traballo que se lle asignase, e independentemente da distancia que poida mediar entre o seu domicilio e calquera das ditas dependencias ou establecementos.

Os traslados que por necesidades do servizo teñan lugar entre dependencias dunha mesma zona ou centro de traballo non terán en ningún caso consideración de mobilidade xeográfica.

Para os casos nos que o traballador utilice o seu vehículo particular para os traslados entre distintas dependencias establécese, como indemnización, a gratificación de vehículo que se recolle nas táboas salariais do anexo III.

Artigo 30º.-Zonas ou centros de traballo.

Entenderanse por zonas ou centros de traballo aqueles sectores ou tramos de explotación en que se dividise a concesión, co obxecto de conseguir unha adecuada distribución do persoal,

facilitándolle a situación e extensión delas, para efectos de encadramento, traslado e demais posibles consecuencias.

Concretamente, os centros de traballo actualmente existentes son os seguintes:

Centro de traballo autoestrada A Coruña-Carballo (AG-55) formado polas dependencias ou áreas de peaxe da Pastoriza, Bidueira, Paiosaco, A Laracha e Carballo, ademais do propio tronco completo e ramais da autoestrada entre os PK 2+800 ao PK 35+500, e calquera futura área de peaxe o depen

dencia que se poida abrir entre os ditos puntos quilométricos.

\*Centro de traballo autoestrada (AG-57) Puxeiros-Val Miñor: formado polas dependencias ou áreas de peaxe de Vincios Troncal, Vincios Ramal, Nigrán, A Ramallosa e Baiona, ademais do propio tronco completo e ramais da autoestrada entre os PK 0+000 ao PK 25+000, e calquera futura área de peaxe ou dependencia que se poida abrir entre os ditos puntos quilométricos.

\*Centro de traballo oficinas centrais: sito actualmente no domicilio social da empresa.

Artigo 31º.-Dependencias.

Terán a consideración de dependencias aqueles locais ou lugares de actividade situados dentro dunha zona ou centro de traballo. A título indicativo, o grupo de instalacións denominado área de peaxe e constituído por un conxunto coherente con equipamentos destinados ao cobramento da peaxe (cabins de cobramento, maxicabins, vías automáticas, marquesas, emisores de billetes, zonas de aparcamento, edificios anexos, alpendres, etc.), ten a consideración de dependencia.

Determinados estes, de acordo co texto do primeiro parágrafo deste artigo, o centro de traballo comporase de tantas dependencias como instalacións das mencionadas estean situadas na demarcación determinante da zona ou centro de traballo.

Artigo 32º.-Normas de circulación.

Os traballadores prestarán a máxima atención no cumprimento escrupuloso das normas do código da circulación cando se conduzan vehículos da empresa ou vehículos particulares, polo carácter de exemplaridade que todo o persoal debe asumir nesta materia.

Artigo 33º.-Roupa de traballo.

É roupa de traballo aquela que o traballador ten a obriga de utilizar, ben para unha correcta presentación ante os usuarios da autoestrada, ben para a realización dos cometidos propios do seu labor en todas ou nalgunhas circunstancias.

O uso da roupa de traballo queda limitado exclusivamente dentro das dependencias da empresa e o seu emprego fóra delas non está permitido agás cando sexa por motivo ou consecuencia do seu traballo.

A roupa específica de cada posto de traballo, o equipo inicial, así como a súa reposición serán determinados pola empresa de acordo coa táboa que se xunta como anexo VI.

Os traballadores que cesen na empresa deberán entregar a roupa de traballo que se lles facilitase na última entrega.

A empresa entregará a roupa de traballo, sempre que sexa posible, antes do comezo das temporadas de verán e inverno.

A empresa, así mesmo, facilitará os elementos identificativos corporativos nos formatos e modelos que sexan precisos para cada peza de roupa de traballo.

## Capítulo V

### Réxime disciplinario

#### Artigo 34º.-Faltas.

##### A) Definición e clasificación das faltas.

Son faltas as accións ou omisións que supoñan quebranto ou descoñecemento dos deberes de calquera índole impostos polas disposicións legais en vigor en materia de relacións de traballo e en especial as tipificadas neste texto.

Toda falta cometida por un traballador clasificarase en razón da súa importancia, transcendencia ou malicia, en leve, menos grave, grave ou moi grave.

##### B) Circunstancias modificativas da responsabilidade.

As faltas graduaranse a teor das circunstancias que na súa comisión concorran. Xulgaranse con maior rigor as faltas cometidas por persoal con responsabilidade recoñecida, ou que teñan como función específica a de vixilancia, supervisión, etc.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes da cualificación destas os seguintes: a reincidencia, reiteración, indisciplina ou desobediencia; a malicia; a imprudencia; o escándalo; así como os danos e prexuízos que da súa comisión poidan derivarse, todos eles como agravantes, ou a ausencia ou menor apreciación destas circunstancias como atenuantes.

Para os efectos de determinación da responsabilidade considerarase que existe reiteración cando o traballador fose xa sancionado anteriormente por outra falta de igual ou maior gravidade, ou por dúas de gravidade inferior, aínda que de distinta índole. Considerarase que existe reincidencia cando, ao cometer unha falta, o traballador fose sancionado anteriormente por outra ou outras faltas da mesma índole e de gravidade igual ou diversa.

##### C) Garantías procesuais.

Para a imposición de calquera das sancións previstas neste texto por comisión de falta grave ou moi grave, incluído o despedimento, non se requirirá máis requisito formal que a comunicación da empresa por escrito ao traballador, facendo constancia dos feitos que o motivan e da data dos seus efectos.

A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola empresa serán sempre revisables ante a xurisdición competente.

##### D) Faltas leves.

Consideraranse faltas leves, segundo as circunstancias que concorran na súa comisión e a teor dos prexuízos causados á empresa, as seguintes:

1. Cando faltas inxustificadas de puntualidade ao traballo que non merezan unha cualificación máis grave, no prazo dun mes.
2. Faltar ao traballo un día sen xustificar dentro dun período de trinta días.
3. Falta de aseo, hixiene e limpeza persoal ou deterioración negligente da roupa de traballo que facilite a empresa, así como a falta de atención ou dilixencia co público. Non usar os elementos de seguridade e hixiene requiridos para o traballo.
4. Permanencia nos locais e lugares de traballo para o que se exixa autorización debida aínda dentro da xornada de traballo.
5. Non comunicar á empresa os cambios de domicilio ou teléfono tan pronto como estes se produzan, así como non presentar ou notificar coa antelación prevista no parte de baixa por IT.

6. Pequenos descoidos na conservación ou no tratamento de ferramentas, máquinas, materiais, locais e documentos, así como, o dilapidación de material ou subministracións.

7. As faltas leves de consideración cara aos compañeiros de traballo.

8. Ineficacia ou negligencia leve no cumprimento dos deberes, funcións ou misións encomendadas e, en particular, incorrer en máis de cinco diferenzas de recadación reclamables nun período dun mes.

9. A non comunicación coa antelación debida das faltas ao traballo ou atraso na súa incorporación por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

10. Non avisar o superior inmediato dos defectos e anomalías ou avarías do material, vehículos ou maquinaria ou da necesidade destes para proseguir o traballo. Se o feito non denunciado puidese orixinar danos de gran importancia considerárase como falta grave.

11. Non avisar o superior inmediato ou o centro de control de calquera accidente ou anomalía por leve que sexa ocorrido nos centros de traballo ou na propia autoestrada que se implicase prexuízo notorio para a empresa ou o público poderá ser considerado falta grave.

12. Ser sancionado polas autoridades de tráfico, por incumprimento das normas do código de circulación en calquera autoestrada, estrada ou vía urbana. No caso de que a dita sanción supoña a retirada temporal ou definitiva do permiso de conducir, a dita circunstancia será considerada como agravante á hora de determinar o grao sancionador nos termos establecidos no Artigo 35º.-Sancións. punto B).

En ningún caso, será motivo de indemnización por parte da empresa, as sancións de tráfico que impliquen retirada do permiso de conducción, exixíndose ao traballador sancionado o cumprimento exacto destas, ademais da asunción por parte deste dos medios necesarios (transporte alternativo ao centro de traballo) para a continuación do correcto cumprimento das súas obrigas laborais, coa perda temporal de retribucións establecidas con carácter específico (Complemento de vehículo).

E) Faltas graves.

Consideraranse faltas graves:

1. De cinco a nove faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de trinta días.

2. Faltar ao traballo tres días sen xustificar dentro dun período de trinta días.

3. As discusións sobre asuntos de calquera índole que repercutan gravemente na boa marcha dos servizos.

4. Simular a presenza doutro traballador, asinando, fichando ou utilizando calquera outro procedemento.

5. A desobediencia das ordes e acordos dos superiores en materia de traballo ou seguridade.

6. A simulación de enfermidade ou accidente.

7. O quebranto ou violación de segredos, ou de cuestións de reserva obrigada.

8. Favoritismos por parte dos superiores en materias que impliquen discriminación do resto dos subordinados, postergación destes ou que supoñan persecucións.

9. Abandono do posto de traballo sen causa xustificada ou sen notificación ao inmediato superior, así como afastarse do posto onde se presta servizo no período de tempo sinalado para a substitución e antes de que chegue quen deba efectuala.

10. Tolerar os subordinados que traballen infrinxindo as normas de seguridade.
11. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste ou afecte a seguridade dos seus compañeiros ou do público.
12. Incumprir calquera das normas referentes a prevención de riscos laborais e seguridade e hixiene no traballo.
13. Non gardar o debido sigilo respecto dos asuntos que se coñezan por razóns de cargo ou divulgación non autorizada de datos reais ou supostos da empresa que se coñezan pola intervención do traballador en procesos de traballos onde se teña acceso a eles.
14. Causar, por negligencia, graves danos na conservación dos locais, vehículos, maquinaria, material ou documentación da empresa, ou utilización de medios da empresa para fins alleos a ela, sen autorización debida.
15. A negativa a realizar actos ou tarefas distintos dos normais do posto cando o imponen necesidades perentorias ou imprevisibles.
16. A reincidencia ou reiteración na comisión de catro ou máis faltas leves que fosen sancionadas, cometidas dentro do prazo dun ano.
17. Prolongar malintencionadamente o período de curación das lesións sufridas en accidente de traballo ou non cumprir as prescricións médicas establecidas, afectando a prestación ou regularidade do traballo.
18. A indisciplina ou desobediencia ás ordes emanadas dos superiores ou da dirección da empresa, se implicase quebranto de moeda manifesto da disciplina ou dela se derivasen prexuizos notorios para a empresa.
19. Non acudir ou negarse sen causas xustificadas a facer horas extraordinarias, en situacións de forza maior.
20. O exercicio de actividades profesionais públicas ou privadas, sen ter solicitado autorización de compatibilidade, segundo a Lei 53/1984, do 26 de decembro, e demais normas que a desenvolven.
21. Embriaguez ou consumo de drogas tóxicas ocasionalmente dentro da xornada de traballo, así como participar ou organizar xogos durante a xornada de traballo.
22. Durmir durante as horas de prestación de actividade laboral.
23. Executar durante a xornada de traballo tarefas que non sexan encomendadas pola empresa e utilizar para fins propios instalacións, servizos ou instrumentos desta sen que medie autorización.

F) Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de trinta días.
2. Faltar ao traballo máis de tres días sen causa xustificada, dentro dun período de trinta días.

3. Colocar en grave risco de accidente a un compañeiro ou usuario ou ocasionar perigo de avaría, desperfecto ou perda de calquera instalación ou material propiedade da empresa, por acción ou omisión culpable estando de servizo.
4. Permitir ou non comunicar sen causa que o xustifique a comisión de fraude ou roubo.
5. As faltas de fidelidade en canto aos segredos relativos á xestión da empresa.
6. Falsear con manifesta mala intención os documentos da empresa, así como os datos de seguimento e control.
7. A suplantación de personalidade, que produza danos morais ou materiais moi graves á empresa, aos compañeiros ou ao público.
8. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera persoa que se encontre, por calquera causa, dentro das súas dependencias.
9. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar desperfectos en primeiras materias, útiles, ferramentas, máquinas, aparellos, instalacións, edificios, utensilios e documentación da empresa, de forma voluntaria e malintencionada.
10. A embriaguez habitual, inxerir drogas tóxicas ou encontrarse baixo os efectos destas durante o traballo.
11. A violación do segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa.
12. Malos tratos de palabra ou obra, ou falta grave de respecto cara ás persoas que traballan na empresa ou a familiares que convivan con elas, así como cara ao público, sempre que exista responsabilidade por parte do traballador.
13. O abandono do traballo sen causa xustificada que ocasione prexuízo á empresa, fose causa de accidente ou implique risco moi grave na seguridade do traballo para os seus compañeiros ou do público.
14. A diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do traballo, despois de ser apercibido pola empresa.
15. Facilitar o uso por outras persoas distintas das autorizadas da tarxeta de peaxe concedida pola empresa para efectos de circulación gratuíta pola autoestrada, prevista no artigo 27º deste convenio colectivo.
16. Condución de vehículos da empresa sen autorización desta.
17. A reincidencia ou reiteración na comisión de dúas ou máis faltas graves que fosen sancionadas, cometidas durante o prazo dun ano.
18. O incumprimento das normas sobre incompatibilidades cando dean lugar a situacións de incompatibilidade, segundo a Lei 53/1984, do 26 de decembro, e demais normas que a desenvolven.
19. O acoso sexual, entendendo por tal, calquera conduta, proposición o requirimento de natureza sexual que teña lugar dentro do ámbito de organización da empresa, con independencia de que as súas manifestacións se realicen dentro ou fóra dos centros de traballo ou xornada laboral e que sendo ofensivas para o suxeito pasivo delas, o suxeito activo se encontre en

condicións de saber que aquelas resulten indesexadas, atentando gravemente ao respecto á intimidade e dignidade persoal ou laboral do suxeito pasivo.

Considerarase circunstancia agravante do acoso sexual, se ese é levado a cabo prevaléndose dunha posición xerárquica laboral ou se a vítima sexa especialmente vulnerable, por razón da súa idade, enfermidade ou situación persoal.

Artigo 35º.-Sancións.

a) As faltas leves poderanse sancionar con:

\* Amoestación verbal.

\* Amoestación escrita.

\* Suspensión de emprego e soldo ata catro días.

b) As faltas graves poderanse sancionar con:

\* Suspensión de emprego e soldo de cinco a vinte días.

\* Postergación para o ascenso por un prazo non superior a tres anos.

c) As faltas moi graves poderán sancionarse con:

\* Suspensión de emprego e soldo de 21 a 50 días.

\* Despedimento.

A representación dos traballadores será informada de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

Artigo 36º.-Prescrición das faltas.

As faltas leves e graves prescribirán aos trinta días, e as moi graves aos sesenta días, a partir da data na que a dirección da empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos oito meses de se cometer.

## Capítulo VI

Conciliación da vida laboral e familiar e  
igualdade de oportunidades

Artigo 37º.-Conciliación da vida laboral e familiar.

As partes asinantes deste convenio garantirán o dereito de igualdade e non discriminación consagrados na lexislación básica e, particularmente, na Lei 39/1999, de conciliación da vida familiar e laboral, na cal se recoñecen os dereitos que a continuación se citan:

1. Permisos de lactación e redución de xornada por garda legal ou atención familiar.

As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal en media hora coa mesma finalidade ou acumulable de acordo coa empresa. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai en caso de que ambos traballen.

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional

do salario entre, cando menos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.

Terán o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este

dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de aproveitamento do permiso de lactación e da redución de xornada previstos nos puntos anteriores, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá preavisar a empresa con quince días de antelación a data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

En atención ao sistema de traballo a quendas propio da empresa e á propia localización das zonas ou centro de traballo afastados dos domicilios particulares, a vontade do traballador, o permiso e reducións de xornada anteriores poderán ser acumulado ata alcanzar períodos completos de seis horas, dando dereito ao traballador a un día de licenza ou descanso por cada período acumulado, nas mesmas condicións de concreción de horario período de aproveitamento previstas anteriormente.

## 2. Protección da maternidade e axuda para a educación preescolar:

Aqueles traballadoras e traballadores con fillos menores de tres anos, devengarán mensualmente unha axuda en concepto de maternidade ou adopción legal, polo importe fixado no anexo IV.

Non se poderá simultanear máis dunha axuda por traballadora ou traballador, con independencia do número de fillos que puideran xerar dereito de forma concorrente, sen que iso supoña limitación para sucesivas axudas. O dereito a recibir a dita axuda será exercido preferentemente pola nai, podendo ceder o dito dereito en favor do pai, logo de comunicación escrita á dirección da empresa, no caso de que ambos sexan traballadores da empresa.

A exclusivos efectos económicos, as partes asinantes deste convenio colectivo acordan que os importes aboados por este concepto terán carácter de indemnización fixa, temporal, individual (exclusivamente, para aqueles traballadores en condicións de exercer o dito dereito) e extrasalarial, non estando suxeita a posibilidade ningunha de consolidación, absorción, compensación nin actualización, para todo o período de vivencia do convenio colectivo.

Igualmente, acórdase que o seu período de devengo comezará a partir do 5º mes despois do parto, finalizando unha vez que o fillo cumpra os tres anos de idade.

En ningún caso, o devengo da axuda anterior se recoñecerá con carácter retroactivo nin en concepto de atrasos, inclusive para períodos temporais que se puideran entender comprendidos dentro da vivencia total deste convenio colectivo, recoñecéndose as ditas axudas unicamente a partir do mes de publicación deste convenio colectivo no Diario Oficial Galicia ás traballadoras ou traballadores nas condicións fixadas neste artigo e a partir da súa data de alta na empresa, se esta fose posterior á referida de publicación.

O aboamento da referida axuda realizarase con carácter anual conforme os mesmos criterios establecidos no artigo 24º. Cláusula de revisión salarial.

## Artigo 38º.-Obxectivos en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres

As partes asinantes deste convenio comprométese á consecución plena da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres dentro do ámbito laboral da empresa, así como, a non discriminación por cuestións de raza, relixión ou calquera outra condición, de conformidade coa lexislación vixente nacional, xurisprudencia e directivas comunitarias.

Poñerase especial atención en canto ao cumprimento dos obxectivos da igualdade de oportunidades no traballo seguintes:

\* Que tanto as mulleres como os homes gocen de igualdade de oportunidades en canto ao emprego, a formación, a promoción e o desenvolvemento no seu traballo.

\* Que mulleres e homes reciban igual retribución por traballo de igual valor, así como que haxa igualdade en cuanto ás súas condicións de emprego en calquera outro sentido deste.

\* Que os postos de traballo, as prácticas laborais, a organización do traballo e as condicións laborais se orienten de tal maneira que sexan adecuadas tanto para as mulleres como para os homes.

Que as relacións laborais establecidas no ámbito da empresa, con independencia do seu carácter xerárquico ou non, estean presididas polo maior respecto e consideración cara á dignidade e o honor de todos os traballadores e mandos da compañía.

## Capítulo VII

### Seguridade e saúde

#### Artigo 39º.-Delegados de prevención.

Conforme o establecido no artigo 35 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, son delegados de prevención os representantes dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

A designación dos delegados de prevención, de entre os que conforman a representación dos traballadores, realizarase conforme o establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, coa excepción de que o cadro de persoal total e os representantes considerados serán os correspondentes a cada provincia de forma separada, dada a estruturación xeográfica da empresa.

As competencias, facultades, garantías e sixilo profesional dos delegados de prevención son as previstas na dita Lei de prevención.

#### Artigo 40º.-Comité de Seguridade e Saúde.

O Comité de Seguridade e Saúde é un órgano paritario e colexiado de participación, cuxa función é a consulta regular e periódica da empresa en materia de prevención de riscos.

Estará constituído cando menos por seis membros, a metade pola parte social, en calidade de delegados de prevención elixidos de entre o conxunto dos representantes dos traballadores, sen que sexa preciso que se faga en función das regras de proporcionalidade do resto de órganos de representación.

Os representantes restantes serán determinados pola empresa, podendo recaer a dita representación en técnicos en prevención alleos á empresa ou en traballadores desta cunha especial cualificación.

Nas súas reunións, que terán cando menos carácter trimestral, poderán participar con voz pero sen voto, sempre que no estean entre os sinalados nos dous parágrafos anteriores, os representantes dos traballadores, os delegados sindicais, os responsables técnicos da prevención na empresa e, por requirimento previo dalgunha das partes, os traballadores da empresa con especial información sobre algunha das cuestións concretas en materia de prevención que se vaian tratar na reunión para a que foron convocados.

O comité elaborará as súas propias normas de funcionamento interno, coa elección de cargos se o estimase oportuno, dentro das súas competencias legais, entre as cales como mínimo, se establecerá a normativa para a convocatoria de reunións de carácter ordinario e extraordinario por calquera das partes.

O Comité de Seguridade e Saúde ten as seguintes competencias:

a) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos propoñendo á empresa a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

b) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos da empresa. De forma previa a súa posta en práctica deberán ser debatidos no comité os proxectos que se refiren a:

-Planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías.

-Organización e desenvolvemento das actividades de protección e prevención.

-A formación en materia preventiva.

O Comité de Seguridade e Saúde poderá:

-Visitar os centros de traballo, tantas veces estime oportuno, para coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos.

-Coñecer os documentos e informes relativos ás condicións de traballo necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do servizo de prevención.

-Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores, co obxecto de valorar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.

-Coñecer e informar a memoria e programación anual de servizos de prevención.

Artigo 41º.-Vixilancia da saúde.

1. En cumprimento do previsto da Lei 31/1995 a empresa comprométese á vixilancia periódica da saúde dos traballadores ao seu servizo, en función dos riscos inherentes ao traballo, establecendo os correspondentes protocolos específicos recollidos no Plan de Prevención da Compañía, baixo coordinación do Servizo de Vixilancia da Saúde externo contratado pola empresa para tal efecto.

2.1. Dentro dos ditos protocolos establecerase, cando menos, un recoñecemento médico preventivo que como regra xeral será anual, se ben cando as circunstancias así o aconsellen poderá levarse a cabo noutros prazos, como medida preventiva de eventualidades que poidan xurdir. Os ditos recoñecementos preventivos anuais terán, en calquera caso, carácter voluntario para o traballador.

2.2. Independentemente do recoñecemento preventivo anual e logo de informe da representación dos traballadores, terán carácter obrigatorio aqueles protocolos de vixilancia da saúde que se encontren encamiñados a:

-Avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde.

-Verificar se o estado de saúde do traballador pode constituír un perigo para este -entre os cales cabe incluír aqueles que supoñan axilizar procesos de recuperación ou rehabilitación do traballador sempre e cando non se encontre en situación de IT-, os demais traballadores ou outras persoas relacionadas coa empresa.

2.3. O tempo laboral que cada traballador dedique á realización de calquera protocolo de vixilancia da saúde será computado para todos os efectos como horas extraordinarias compensables, exclusivamente, como tempo de descanso.

2.4. En todo caso, deberase optar pola realización daqueles recoñecementos ou probas que causen as menores molestias ao traballador, que sexan proporcionais ao risco, comunicándolle os resultados ao afectado.

2.5. A negativa á cumprimentación por parte do traballador de protocolos de vixilancia da Saúde de carácter obrigatorio citados no punto 2.2.) deste artigo, levará consigo as correspondentes medidas de carácter disciplinario que así se provexan, sen menoscabo doutras perdas de orde económica recollidas neste convenio colectivo.

## Capítulo VIII

### Representación dos traballadores

#### Artigo 42º.-Comité de empresa conxunto.

Dada a extensión e peculiaridade da empresa, e co fin de facer máis efectiva e coordinada a representación dos traballadores no seo desta, acordouse a constitución dun único comité de empresa conxunto, o cal estará formado por un mínimo de cinco membros elixidos por e entre os Representantes dos Traballadores da provincia da Coruña e da provincia de Pontevedra.

En calquera caso, e logo de acordo coa empresa, poderase ampliar o número de membros do comité de empresa conxunto ata o número total de representantes elixibles no conxunto da empresa, exclusivamente co obxecto de que a representación orgánica do comité de empresa conxunto sexa reflexo da proporcionalidade das forzas sindicais representadas no seo desta.

En virtude deste acordo, o comité de empresa conxunto asume para todos os efectos respecto da empresa e dos traballadores as competencias e capacidades recollidas nos artigos 63, 64 e 65 do Estatuto dos traballadores.

O Comité de empresa conxunto elixirá de entre os seus compoñentes un presidente e un secretario mediante votación libre e secreta, levantando acta da súa constitución, a cal será asinada por todos os seus compoñentes. Igualmente, elaborará o seu propio regulamento de réxime interno. De ambos documentos remitirase copia á autoridade laboral e á empresa.

#### Artigo 43º.-Crédito de horas.

Os representantes dos traballadores poden dispoñer dun crédito de dezaseis horas mensuais retribuídas, para o exercicio das súas funcións de representación. Dentro das cales comprenderán as actividades do comité de empresa conxunto incluída a asistencia ás asembleas de traballadores. Estas horas poderán acumularse nun ou varios representantes sempre que medie acordo maioritario do comité, en acta levantada para o efecto e remitida á empresa, podéndose modificar o dito acordo na mesma forma.

Quedan excluídas do anterior crédito, as horas referidas á comisión negociadora, as cales deberán ser pactadas á constitución da citada comisión coa empresa, nos termos previstos no artigo 9.2º da Lei orgánica de liberdade sindical, así como, as correspondentes a un máximo de tres reunións anuais do comité de empresa conxunto, sempre e cando, estas sexan preparatorias doutras tantas reunións coa dirección da empresa.

En calquera caso, para os créditos de horas anteriormente previstos deberá contar con aviso previo e xustificación de acordo cos termos previstos no punto c) do artigo 12º. Licenzas, permisos e excedencias, respecto dos conceptos de aviso previo e xustificación.

#### Artigo 44º.-Asemblea dos traballadores.

Os representantes legais dos traballadores terán dereito a convocar asemblea nos termos e cos requisitos previstos nos artigos 77, 78, 79 e 80 do Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 45º.-Gastos de desprazamento.

A empresa aboará os gastos de desprazamento dun máximo de tres reunións anuais do comité de empresa conxunto.

Os gastos de desprazamento das reunións da comisión paritaria, das reunións do comité de empresa conxunto coa empresa e da comisión negociadora serán sufragados, en todo caso, pola

empresa. Respecto desta última, o aboamento dos gastos de desprazamento de reunións preparatorias da representación dos traballadores previas a reunións oficiais da comisión negociadora deberán pactarse no momento da constitución da citada comisión, ata un máximo catro reunións preparatorias.

Os ditos gastos serán sufragados pola empresa, logo de comunicación a esta de súa convocatoria coa debida antelación, aboando os gastos de quilometraxe nos termos legalmente previstos, computándose como punto de partida o lugar das dependencias da zona ou centro de traballo, no suposto de coincidencia coa xornada de traballo e, nos de aproveitamento de descanso, desde oseudomicilio ao lugar da reunión, tomando como distancias de referencia as oficiais publicadas polos organismos competentes.

Artigo 46º.-Locais e taboleiro de anuncios.

A empresa, sempre que as circunstancias o permitan, porá á disposición dos representantes dos traballadores un local adecuado no que poidan desenvolver as súas actividades e comunicarse cos traballadores, así como un taboleiro de anuncios para fixar comunicacións e información de interese específico para os traballadores da empresa. Neste sentido, os comunicados ou información que aparezan

neste taboleiro de anuncios deberán ir asinados polos representantes dos traballadores, que se responsabilizarán do seu contido, podendo ser retirados aqueles que non leven sinatura.

## Capítulo IX

Medidas para a redución do absentismo laboral

Artigo 47º.-Definicións de absentismo laboral.

a) Absentismo laboral: enténdese por absentismo laboral a falta ao traballo xustificada ou non xustificada, cando a dita ausencia non estivese prevista na planificación laboral da empresa.

b) Horas non traballadas totais: enténdese por horas non traballadas totais, as que cos límites da xornada máxima legal e do computo máximo anual de xornada laboral previsto neste convenio colectivo, non se realizasen por algún dos seguintes motivos:

Vacacións, descansos, licenzas e permisos remunerados.

Incapacidade temporal.

Expedientes de regulación de emprego, conflictividade laboral.

Permisos non remunerados.

Actividades de representación sindical.

Formación.

c) Horas de absentismo: para os efectos do computo do absentismo laboral na empresa consideraranse como horas de absentismo, de entre as horas non traballadas totais, exclusivamente as motivadas polas seguintes causas:

Incapacidades temporais.

Licenzas e permisos remunerados incluídos no artigo 12º. Licenzas e permisos non remunerados.

d) Situacións de incapacidade temporal ou licenzas e permisos remunerados non consideradas horas de absentismo: no computo de horas de absentismo non se incluírán, en ningún caso, os permisos por maternidade, os permisos por complicación no parto, reducións de xornada por lactación, nin aqueles permisos previstos co obxecto da conciliación da vida familiar e laboral ou da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, nin aquelas situacións de incapacidade temporal por risco no período de xestación, todas elas, certificadas polos servizos médicos oficiais e así comunicadas á empresa.

Tamén quedarán excluídas do dito cómputo as licenzas xeradas pola aplicación do artigo 50º.  
Licenzas por asuntos propios.

e) Data de aplicación: a partir do 1 de xaneiro de 2005 e, no seu defecto, a partir da data da publicación oficial deste convenio colectivo.

Artigo 48º.- Índices de absentismo laboral individual (ALI) e de empresa (ALE)

Defínese con índice de absentismo laboral individual a seguinte ratio:

Nº horas de absentismo indiv./ano segundo art. 47º

x 100

Nº de horas xornada máx. ano s/ C.C.

Defínese con índice de absentismo laboral de empresa a seguinte ratio:

Nº horas de absentismo empresa/ano segundo art. 47º

x 100

Nº de horas totais traballadas/ano/empresa

Artigo 49º.- Medidas sobre prestacións complementarias da Seguridade Social por incapacidade temporal

Para os supostos de incapacidade temporal acórdase o seguinte:

1. Durante as ausencias por incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, maternidade e hospitalización superior a 10 días, a empresa aboará ao seu cargo, durante o tempo que dure a dita situación, un complemento das prestacións da Seguridade Social de tal forma que entre ambos se cubra o 100% da retribución por todos os conceptos das táboas salariais do anexo III.

2. Durante as ausencias por incapacidade temporal derivada de enfermidade común e accidente non laboral, a empresa aboará aos traballadores durante o tempo que permanezan en tal situación, un complemento das prestacións da Seguridade Social, de tal forma que entre ambos cubran as porcentaxes da retribución por todos os conceptos das táboas salariais do anexo III, para as circunstancias e casos seguintes:

a) Se o traballador na dicha situación de IT ten á data de baixa un índice de absentismo laboral individual (ALI) inferior ao 2,2% nos últimos 12 meses: 100% desde o primeiro día de baixa.

3. A negativa á cumprimentación por parte do traballador dos protocolos de vixilancia da saúde regulados polo artigo 41º. Vixilancia da Saúde, xa sexan estes protocolos de carácter voluntario ou de carácter obrigatorio, levará consigo a perda na aplicación para o interesado das medidas recollidas no punto 2º deste artigo, ata o momento en que o Servizo de Vixilancia da Saúde, por solicitude do interesado, certifique á empresa a súa cumprimentación ou, en sentido contrario, a súa conformidade médica autorizando a dita exención.

4. Quedarán excluídos do axustamento anual das quendas de traballo individuais derivados da falta de devengo de días festivos en situacións de incapacidade temporal, as situacións de IT que se provocasen como consecuencia de accidente de traballo, enfermidade profesional, maternidade ou enfermidade común con hospitalización superior a 20 días.

Artigo 50º.-Licenzas por asuntos propios.

A) Terán dereito a licenza por asuntos propios, todos aqueles cobradores de peaxe, que respecto dos últimos 24 meses cumpran as condicións seguintes:

-ALI igual ou inferior ao 1,5%: dous días de asuntos propios.

B) Cando o índice de absentismo laboral de empresa (ALE) de cada exercicio non supere o 2%, terán dereito a licenza por asuntos propios, todos aqueles cobradores de peaxe, que respecto dos últimos 24 meses cumpran as condicións seguintes:

-ALI igual ou inferior ao 1,0%: catro días de asuntos propios.

C) Cando o índice de absentismo laboral de empresa (ALE) de cada exercicio non supere o 1,5%, terán dereito a licenza por asuntos propios, todos aqueles cobradores de peaxe, que respecto dos últimos 24 meses cumpran as condicións seguintes:

-ALI igual ou inferior ao 0,5%: seis días de asuntos propios.

Os ditos permisos poderán gozarse, incluso, de forma acumulada a outras licenzas ou vacacións, de forma conxunta ou individual, día a día, debendo fixarse o seu aproveitamento de forma programada no exercicio seguinte, logo de acordo coa empresa.

## Capítulo X

### Disposicións derradeiras

Primeira.-As partes asinantes manifestan que as negociacións deste convenio se seguiron co máximo respecto ao disposto na lexislación vixente, e ao principio de boa fe.

Segunda.-Decláranse como obxectivos comúns das partes a necesidade de manter as relacións laborais sobre a base da comunicación permanente e da aceptación mutua do diálogo para resolver diferenzas de criterio, mellorar o ambiente de traballo, a situación dos traballadores e o desenvolvemento da empresa, conscientes de que a seguridade no emprego e as melloras sociais unicamente poden conseguirse mediante un incremento da produtividade na empresa e no mellor aproveitamento dos seus recursos.

Terceira.-A representación dos traballadores comprométese á máxima redución do absentismo e ao mantemento da paz social durante a vivencia deste convenio colectivo, así como a poñer todos os medios ao seu alcance para o incremento máximo da produtividade.

E para constancia de todo o exposto esténdese este documento en cincuenta e dúas follas e nove anexos de papel común mecanografados polo seu anverso, que rubrican á marxe das trinta e sete primeiras e anexos e asinan ao final desta, que é a última, na Coruña o vinte e nove de abril de dous mil cinco.

## ANEXO II

### Grupos e categorías profesionais

Grupo primeiro: persoal de dirección e xerencia.

\* Director.

\* Xefe de servizo.

\* Xefe de sección.

\* Xefe de quenda.

Grupo segundo: persoal técnico e administrativo.

\* Titulado grao superior.

\* Titulado grao medio.

\* Oficial administrativo.

\* Oficial técnico.

\* Auxiliar administrativo.

\* Auxiliar técnico.

Grupo terceiro: persoal de explotación e mantemento.

\* Cobrador de peaxe.

\* Operador de comunicacións.

\* Encargado.

\* Xefe de equipo.

\* Oficial 1ª de mantemento.

\* Oficial 2ª de mantemento.

\* Peón especialista.

\* Peón.

**ANEXO III**

**TÁBOAS SALARIAIS CONVENIO COLECTIVO 2003-2006**  
**(Importes brutos ano 2003 en euros)**

<b>Categorías profesionais</b>	<b>Soldo base convenio</b>	<b>Complemento de quendas</b>	<b>Complemento de transporte</b>	<b>Complemento de vehículo</b>	<b>Quebranto de moeda</b>	<b>Cómputo anual</b>
TGS	13.248,36	0,00	1.110,19	0,00	0,00	14.358,56
TGM	12.914,45	0,00	1.110,19	0,00	0,00	14.024,64
Oficial administrativo	11.578,76	0,00	1.110,19	0,00	0,00	12.688,96
Oficial técnico	12.174,47	0,00	1.110,19	72,13	0,00	13.356,79
Aux. administrativo	10.356,62	0,00	1.110,19	0,00	0,00	11.466,81
Auxiliar técnico	10.356,62	0,00	1.110,19	0,00	0,00	11.466,81
Cobrador de peaxe	7.993,89	1.182,25	1.110,19	70,30	1.110,19	11.466,82
Operador de comunicacións	10.031,86	1.212,99	1.110,19	0,00	0,00	12.355,04

Encargado	12.508,40	0,00	1.110,19	0,00	0,00	13.618,59
Xefe de equipo	10.838,80	0,00	1.110,19	72,13	0,00	12.021,12
Oficial mantemento 1º	10.365,78	404,33	1.110,19	0,00	0,00	11.880,30
Oficial mantemento 2º	10.031,86	404,33	1.110,19	0,00	0,00	11.546,38
Peón especialista	9.143,64	404,33	1.110,19	0,00	0,00	10.658,16
Peón	9.071,52	404,33	1.110,19	0,00	0,00	10.586,04

### TÁBOA SALARIAL ANO 2004

(Importes actualizados artigo 17 b), convenio colectivo)

Categorías profesionais	Soldo base convenio	Complemento de quendas	Complemento de transporte	Complemento de vehículo	Quebranto de moeda	Cómputo anual
TGS	13.513,33	0,00	1.132,40	0,00	0,00	14.645,73

TGM	13.172,74	0,00	1.132,40	0,00	0,00	14.305,14
Oficial administrativo	11.810,34	0,00	1.132,40	0,00	0,00	12.942,74
Oficial técnico	12.417,96	0,00	1.132,40	73,57	0,00	13.623,93
Aux. administrativo	10.563,75	0,00	1.132,40	0,00	0,00	11.696,15
Auxiliar técnico	10.563,75	0,00	1.132,40	0,00	0,00	11.696,15
Cobrador de peaxe	8.178,82	1.182,25	1.132,40	70,30	1.132,40	11.696,16
Operador de comunicaciones	10.232,50	1.237,25	1.132,40	0,00	0,00	12.602,14
Encargado	12.758,57	0,00	1.132,40	0,00	0,00	13.890,96
Xefe de equipo	11.055,58	0,00	1.132,40	73,57	0,00	12.261,54
Oficial mantenimiento 1º	10.573,09	412,42	1.132,40	0,00	0,00	12.117,90

Oficial mantemento 2º	10.232,50	412,42	1.132,40	0,00	0,00	11.777,31
Peón especialista	9.326,52	412,42	1.132,40	0,00	0,00	10.871,33
Peón	9.252,95	412,42	1.132,40	0,00	0,00	10.797,76

#### ANEXO IV

(Importe bruto en euros ano 2003).

-Valor de complemento nocturno.

Importe complemento hora nocturno ano 2003 (por cada hora efectiva en xornada de 22.00 a 6.00): 1,28 €

(Importe bruto en euros ano 2003).

-Valor de complemento de domingos ou festivos.

Importe complemento día ano 2003 (por cada hora efectiva en cabina en domingo ou festivo): 0,25 €

(Importe bruto en euros ano 2003-2006).-Valor de axuda á maternidade.

Importe axuda de maternidade (devengo mensual liquidación anual): 80,00 €

#### ANEXO VI

Pezas de roupa de traballo

Categorías	Clase de pezas	Cantidade	Reposición
Cobradores de peaxe	Pantalón	4	Cada dous anos
	Xersei verano	2	Cada dous anos
	Xersei inverno	2	Cada dous anos
	Anorak	Segundo necesidade	Segundo necesidade
	Camisa	4	Cada dous anos
	Gravata/pano	1	Cada dous anos
	Emblemas	Segundo necesidade	Segundo necesidade
	Chaleco reflectantes	1	Cada ano

	Especial maternidade	Segundo necesidade	Segundo necesidade

## ANEXO VIII

Normas especiais para a aplicación do artigo 8º.-Fomento do emprego estable  
Provisión de vacantes por fomento de emprego estable:

As medidas de fomento de emprego estable ás cales fai mención o artigo 8º. Fomento do emprego estable presente convenio colectivo, cumprimentaranse de acordo coas normas seguintes con carácter anual e de aplicación exclusiva durante a vixencia deste convenio colectivo:

1. Determinación da orde de prelación de candidatos: a dirección da empresa, en virtude dos rexistros laborais da compañía, determinará a orde de prelación do persoal eventual, tendo en conta para cada ficha laboral, como mínimo, os datos seguintes:

A = Número de horas traballadas desde a primeira situación de alta laboral.

B = Número de días de alta totais.

C = Número de horas totais en xornada inferior ao 100% en contratos de formación.

D = Número de horas totais en xornada inferior ao 100% en contratos denominados de 12 días, vacacións ou substitución por IT.

E = Número de horas totais en baixa por IT de enfermidade común inferior a 30 días.

F = número de situacións totais de baixa por IT de enfermidade común inferior a 30 días.

Para a determinación dos criterios de valoración individual e conxunta de cada un dos parámetros laborais anteriores deberase consultar á representación dos traballadores, a cal estará obrigada a emitir o correspondente informe nun prazo máximo de 30 días a partir da súa solicitude.

A relación provisional de candidatos anterior, que en ningún caso, excederá do 50% do cadro de persoal real total, será comunicada á representación dos traballadores para a súa análise e consideración oportuna, ao igual que os prazos de garantía e reclamación oportunos. Calquera reclamación deberá acompañarse da correspondente certificación de vida laboral emitida pola Seguridade Social.

2. Informe da dirección de explotación: a dirección de explotación, logo de consulta e valoración, procederá a emitir o correspondente informe de avaliación cualitativo de candidatos incluídos na relación descrita no punto 1).

Os criterios básicos para elaboración do informe anterior, así como os criterios de ponderación entre este documento e o previsto no punto 1), serán consultados con carácter previo á representación dos traballadores.

3. Proposta anual de candidatos: unha vez ponderados ambos informes a dirección explotación elevará proposta anual de candidatos á dirección xeral da empresa para a súa aprobación.

A Dirección Xeral, en virtude das potestades de Dirección recollidas no artigo 29º. Organización da empresa e seguintes deste convenio colectivo e logo de consulta non vinculante da proposta anual, procederá a aprobación da relación definitiva de candidatos para o dito

exercicio.

Toda a información facilitada pola empresa á representación dos traballadores, entenderase suxeita ao debido sigilo profesional de acordo co previsto no artigo 64.1º 1 do ET, dado o carácter eminentemente reservado desta. A dita obriga de confidencialidade faise extensiva tanto á súa comunicación externa á empresa como ao conxunto do persoal de alta.

## **ANEXO IX**

Acordo para a implantación de novas tecnoloxías da comunicación

I. Obxecto do acordo.

A finalidade deste acordo é tratar o impacto das novas tecnoloxías no noso contorno laboral, así como adaptar algúns procedementos da nosa entidade ás

innovacións tecnolóxicas. Os novos tempos lévannos a crear novos circuitos de comunicación que permitan manter unhas relacións máis fluídas pola revolución nas tecnoloxías da información, isto fai necesario desenvolver e innovar algúns dos procedementos actuais.

Ao mesmo tempo, este acordo busca, por un lado, velar polo lexítimo dereito de Autoestradas a garantir o bo uso das ferramentas e os medios técnicos que pon a disposición dos seus empregados para o desenvolvemento do seu labor profesional e, por outro, salvagardar o dereito á intimidade destes. Outro obxectivo tamén importante que persegue este compromiso é o de actualizar e regular as canles de comunicación sindical existentes na empresa e adaptar estas ás novas tecnoloxías dun modo eficaz e razoable.

II. Ámbito persoal.

Este acordo afectará, a todo o persoal de Autoestradas, con independencia do seu grupo profesional, categoría ou tipo de contrato laboral, sempre e cando, as funcións propias do seu posto ou representación laboral exixan o uso de habitual e individual de sistemas informáticos.

Tamén se fará extensivo ao resto de persoal de Autoestradas, seccións sindicais e ao persoal de empresas colaboradoras, que non gozando do uso exclusivo de sistemas informáticos, si poidan acceder ao uso colectivo ou compartido dos ditos sistemas propiedade de Autoestradas, sempre e cando a empresa ofrezca suficientes condicións e garantías de confidencialidade e individualidade para o uso dos referidos sistemas.

III. Intranet, internet e correo electrónico corporativo.

1. Intranet, internet e correo electrónico corporativo.

Os empregados de Autoestradas farán uso da intranet, da internet e do correo electrónico corporativo para o desempeño das actividades relacionadas co seu posto de traballo.

Definimos estas tecnoloxías como medios de traballo postos a disposición pola empresa e, por tanto, non poderán ser utilizados en ningún caso para fins particulares por parte do empregado.

Poderán acceder, no entanto ás páxinas sindicais ou a aquelas que teñan relación co seu contrato de traballo ou condicións laborais.

Todos os empregados que o desexen disporán dun programa de encriptación e poderán establecer as súas comunicacións a través da conta particular, utilizando esta ferramenta.

Así mesmo e co obxecto de que as ferramentas electrónicas sexan máis eficaces e rápidas, o servizo técnico da empresa encargárase de actualizalas periodicamente poñéndoa a disposición dos usuarios.

Acorde co anterior, e co fin de garantir o bo uso destes medios por parte dos empregados e a seguridade dos medios técnicos e informáticos postos á súa disposición, prohíbese o mal uso dos medios electrónicos por parte do empregado.

A conta de correo corporativo será plenamente accesible pola entidade.

2. Conta de correo particular dos empregados.

Xunto coas ferramentas de uso profesional que a empresa poña a disposición en cada momento, Autoestradas no momento en que dispoña dos medios técnicos necesarios, facilitará a todos os seus empregados unha conta de correo electrónico de uso particular.

A conta de correo de uso particular terá unha dimensión limitada, xa que se instrumentará a través dun webmail consultable durante a xornada laboral, terá unha capacidade limitada por empregado de 3,5 MB. A dita conta non será accesible pola entidade salvo por existencia de indicios de mal uso desta que así o xustifiquen. Neste suposto isto non poderá facerse sen un consentimento expreso do empregado e sen a presenza dun representante sindical ou persoa designada polo empregado. Este último suposto levará consigo, se é o caso, a aplicación do réxime disciplinario.

Entenderase mal uso dos medios electrónicos por parte do empregado:

I. A utilización da conta de correo corporativo para fins alleos á actividade profesional.

II. A utilización abusiva do correo electrónico particular sen causas que o xustifiquen.

III. O envío masivo de correos electrónicos a través da conta de correo particular.

IV. O envío de arquivos de gran tamaño sen comprimir.

V. As accións a través dos medios electrónicos que interfiran as comunicacións do resto de empregados ou perturbe o normal funcionamento das instalacións e aplicacións da entidade.

VI. O envío de cadeas de mensaxes electrónicas.

VII. A falsificación de mensaxes electrónicas, remisión de mensaxes anónimas ou a suplantación do remitente.

VIII. O envío de mensaxes ou imaxes de contido ofensivo, vexatorio, con contidos discriminatorios (por razóns de xénero, idade, sexo, discapacidade, raza, etc.), de índole sexual ou pornográfico, xenófobo, etc., incluídos aqueles que, baixo suposto carácter humorístico inclúan os anteriores contidos.

IX. A utilización da rede (intranet ou internet) para acceder a dominios ou páxinas web que non garden relación co seu desempeño profesional nin cos seus dereitos laborais, para participar en xogos, sorteos e poxas ou para entrada en dominios ou páxinas web que difundan contidos de carácter ofensivo, vexatorio ou discriminatorio.

O incumprimento de calquera das disposicións anteriores levará consigo, se é o caso, a aplicación do réxime disciplinario.

Todo o anterior será de aplicación para todos os tipos de contrato existentes na empresa.

3. Documentación para empregados a través da intranet/internet.

As partes establecen o compromiso de implantar os medios electrónicos necesarios para o envío da documentación oficial que a entidade remite aos seus empregados en substitución dos sistemas tradicionais (papel).

Continuando co punto anterior, as partes acordan expresamente a creación dun recibo de nómina electrónico que substituirá o actual recibo en papel. O dito recibo electrónico será susceptible de

ser consultado e impreso mediante algún dos medios tecnolóxicos da entidade. Cada empregado poderá acceder unicamente ao seu recibo de nómina. A implantación do dito sistema dependerá das disponibilidades da Compañía de medios tecnolóxicos para tal efecto.

No caso dos empregados que por algunha circunstancia non poidan acceder a este medio (baixa por enfermidade, permisos, etc..) recibirán o recibo de nómina polos medios ata agora habituais.

#### IV. Novas tecnoloxías no ámbito sindical.

##### 4. Taboleiro de anuncios virtual.

Crearase no contorno da intranet un taboleiro de anuncios virtual que permitirá que a publicidade das follas informativas das organizacións ou seccións sindicais presentes no comité de empresa conxunto se faga a través do dito taboleiro, facilitándose así a comunicación cos traballadores.

As organizacións ou seccións sindicais presentes no comité de empresa conxunto deberán, no momento de efectuar cada distribución, para efectos soamente de coñecemento, enviar á dirección electrónica que estableza a empresa unha copia do texto a publicar responsabilizándose deste mediante o envío desde unha dirección autorizada ou mediante a identificación dun membro de cada unha das organizacións ou seccións sindicais presentes no comité de empresa conxunto. Crearase unha lista de persoas autorizadas por cada organización. Para unha mellor xestión, contratarase unha conta de correo de uso exclusivo para a comunicación de cada unha das organizacións ou seccións sindicais presentes no comité de empresa Conxunto coa entidade viceversa.

Cada unha das organizacións ou seccións sindicais presentes no comité de empresa conxunto poderá manter expostas no taboleiro virtual ata un máximo de 5 MB en cada momento, cuxo mantemento será efectuado a organización ou sección responsable. Co fin de poñer en coñecemento dos empregados cada nova publicación, establecerase un sistema de aviso aos empregados en forma de sinal ou mediante unha mensaxe na páxina principal da intranet da entidade.

Cada unha das organizacións ou seccións sindicais presentes no comité de empresa conxunto será responsable do bo uso do taboleiro de anuncios virtual en todo momento dentro das limitacións que a legalidade vixente estableza en cada momento para a plena garantía da liberdade de expresión. Igualmente, as organizacións ou seccións sindicais presentes no comité de empresa Conxunto controlarán que a publicación das súas follas informativas non inclúan contidos de carácter anónimo ou con pseudónimo, facultando expresamente a empresa para que suspenda a publicación de calquera documento que reúna as ditas características, logo de requirimento á organización responsable.

Os asinantes deste acordo conveñen en que con este se dá cumprimento na entidade ao disposto no artigo 81 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo.

##### 5. Acceso sindical á intranet.

Dotarase o comité de empresa conxunto dun equipo informático para garantir o uso e acceso á información xerada pola empresa a través da intranet (circulares, normativas, resumo de prensa, etc...).

Para estes efectos Autoestradas deseñará para cada unha das organizacións ou seccións sindicais presentes no comité de empresa conxunto o correspondente perfil de usuario co obxecto de poder conectarse e recibir a información (o acceso ao cal se permitirá a un número de persoas establecido por cada sección sindical, de acordo coa representatividade de cada unha).

Cada unha das organizacións ou seccións sindicais presentes no comité de empresa conxunto será responsable do bo uso dos mencionados equipos en todo momento. O servizo de

mantemento técnico será efectuado polos servicios da empresa, correspondendo ao comité de empresa conxunto a regulamentación do uso, tempo e forma por parte de cada unha das diferentes organizacións sindicais ou representantes presentes, no dito comité.

#### 6. Contas de correo sindical.

Autoestradas dotará a cada unha das organizacións ou seccións sindicais presentes no comité de empresa conxunto cunha conta de correo electrónico co fin de que poidan comunicarse a través deste medio cos empregados que así o desexen.

Para este efecto, a dirección da conta de correo figurará no taboleiro de anuncios virtual do comité de empresa conxunto para xeral coñecemento.

A comunicación vía correo electrónico entre as organizacións ou seccións sindicais presentes no comité conxunto e os empregados farase necesaria e exclusivamente entre a dita conta e a conta de correo particular do empregado posta a súa disposición pola entidade, sempre que o empregado non manifestase a súa vontade de non recibila ao remitente.

Cada unha das organizacións ou seccións sindicais presentes no comité conxunto da empresa será responsable do contido dos seus envíos así como de manter un rexistro cos empregados que non manifestasen a súa desconformidade para os envíos.

Con independencia do anterior, Autoestradas dotará a cada unha das organizacións ou seccións sindicais presentes no comité conxunto da empresa cunha conta de correo electrónico de uso exclusivo para as súas comunicacións coa xefatura de organización da empresa.

Tendo en conta as facilidades recollidas nos parágrafos anteriores, e co obxecto de non interferir nin causar danos nas comunicacións e os sistemas informáticos de autoestradas, a representación dos traballadores non poderán realizar envíos de comunicacións masivas aos enderezos de correo da entidade, pero si aos particulares, respectando os límites de capacidade previstos en cada momento pola empresa.

Por outro lado, as organizacións ou seccións sindicais presentes no comité conxunto comprométese a diminuír progresivamente os comunicados e follas sindicais publicadas polos medios tradicionais en papel (carteiras, fax, etc.) en proporción á implantación dos medios electrónicos. Tamén se comprometen a que non haxa duplicidade no envío de comunicados por diferentes medios (neste sentido, as partes comprométese a levar a cabo un seguimento anual destas cuestións).

Cada unha das organizacións ou seccións sindicais presentes no comité conxunto será responsable do bo uso das mencionadas contas en todo momento.

#### 8. Alcance e entrada en vigor do acordo.

\* Alcance:

O contido deste acordo está supeditado a regulacións legais posteriores que puideran introducir modificacións nas materias aquí tratadas.

Se ben os medios tecnolóxicos dos que actualmente dispón a entidade ofrecen en xeral alta dispoñibilidade, as dotacións ou implantacións de medios ás que fai referencia este acordo estarán sempre suxeitas ás posibles caídas puntuais ou temporais de servizo que poidan producirse, así como os tempos de espera, de actualización ou de cambios que os sistemas precisen en cada momento.

O dito contido fai referencia ás organizacións ou seccións sindicais presentes no comité conxunto. para este efecto, as partes comprométese a revisar o presente acordo cando as condicións de desenvolvemento tecnolóxico no seo da entidade así o permitan. Ata ese

momento, e en canto ás canles de comunicación cos empregados, as ditas representacións seguiranse rexendo exclusivamente polo establecido no pacto do 7 de agosto de 1990 de desenvolvemento de L.O.L.S., aténdose ás canles e sistemas de comunicación nel recollidos.

\* Entrada en vigor:

Este acordo entrará en vigor a partir do momento da súa sinatura establecéndose un período transitorio dun ano para a súa implantación.

Transcorrido o dito período as partes reuniranse para o efecto de avaliar a dita implantación.

V. Cláusula adicional.

As novas tecnoloxías permiten redeseñar moitos dos procesos actuais como por exemplo os de elección dos representantes dos traballadores en diferentes ámbitos da entidade, por iso, dentro do contexto deste acordo as partes establecen o compromiso de estudar a realización de futuras votacións mediante voto electrónico, sempre que se garanta a confidencialidade e seguridade necesarias, o que permitirá un gran avance no desenvolvemento destes procesos.

E para que así conste, os reunidos asinan este documento na cidade e data ao principio mencionadas.