

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL**

26595 *Resolución de 29 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE).*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE) –Autopistes de Catalunya, SAU (aucat); Autopista VascoAragonesa, Concesionaria Española, SAU (avasa); Castellana de Autopistas, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (castellana); Autopistas de León, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (aulesa) y Abertis Autopistas España, SAU (aAE)– (código de convenio n.º 90100223012014), que fue suscrito con fecha 30 de agosto de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas afectadas, en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y USO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 22 de noviembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado IV Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de noviembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

IV CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS INTEGRADAS EN LA UNIDAD DE NEGOCIO DE ABERTIS AUTOPISTAS ESPAÑA 2022-2026**CAPÍTULO 1****Disposiciones generales**

Artículo 1. *Objeto.*

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas concesionarias de autopistas en España indicadas en el ámbito funcional y territorial, y el personal que presta sus servicios en las mismas y que asimismo se encuentra incluido en el ámbito personal previsto en este capítulo.

Durante la vigencia inicialmente pactada o prorrogada, y salvo pacto en contrario, el presente convenio será de aplicación también a los/as trabajadores/as de la/s empresa/s

que por cualquier título suceda/n, por fusión, absorción o escisión, a cualquiera de las empresas referidas en el artículo 2 en su total actividad o en relación con alguna de sus unidades productivas. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio o hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

En razón de la legitimación negociadora que ostentan las partes firmantes, el presente convenio se suscribe al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, estando dotado de eficacia general y siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto en las Empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas integradas en la Unidad de Negocio Abertis Autopistas España (en adelante, «UNaAE») que se detallan a continuación:

- Autopistes de Catalunya, SAU (aucat).
- Autopista Vasco – Aragonesa, Concesionaria Española, SAU (avasa).
- Castellana de Autopistas, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (castellana).
- Autopistas de León, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (aulesa).
- Abertis Autopistas España, SAU («aAE»).

Las disposiciones del presente convenio afectan a todas las dependencias de las citadas empresas existentes en España, tanto las actuales como las futuras.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio es de aplicación al personal que preste sus servicios en cualquiera de las empresas mencionadas en el artículo anterior, no obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito personal del presente convenio: el personal de alta Dirección, Directores y Gerentes.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.*

La duración del presente convenio colectivo será de cinco años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2022 y finalizándola el 31 de diciembre de 2026, salvo para aquellos artículos o materias que señalan, con carácter específico, una fecha de vigencia o de efecto distinto de la general. Las previsiones contenidas en las Disposiciones Transitorias 3.^a y 4.^a (Empleo y Paz Social), entrarán en vigor a la fecha de firma del presente IV Convenio.

El convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos sucesivos de un año, siempre que no se denuncie por una de las partes en el período concreto de entre el 1 de noviembre a 31 de diciembre de 2026, o cualesquiera de sus prórrogas (1 de noviembre a 31 de diciembre).

Para que la denuncia tenga efecto, habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, procediendo al registro de la misma ante la Autoridad Laboral competente. El plazo para la constitución de la comisión negociadora será de un mes desde la fecha de denuncia del convenio.

Concluida la duración pactada se estará a lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores, salvo aquellos artículos o materias que tengan una vigencia diferente, supuesto en el cual se estará a la establecida por las partes.

Respecto a las disposiciones transitorias 3.^a y 4.^a (de Empleo/Paz Social) mantendrán su vigencia hasta un máximo de doce meses desde la denuncia del convenio.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

En el plazo máximo de un mes desde la publicación del presente convenio Colectivo se constituirá la Comisión Paritaria, integrada por la representación de las Empresas y la representación de los sindicatos firmantes del convenio.

La Comisión estará compuesta por siete vocales como máximo en representación de la parte empresarial y por siete vocales como máximo por la parte social. Asimismo, la representación empresarial y cada una de las representaciones sindicales firmantes del convenio podrán contar con un asesor/a. La Comisión Paritaria se reunirá mediante solicitud escrita de cualquiera de las representaciones firmantes del convenio, dirigida a la otra representación. Esta solicitud escrita será remitida al menos con cinco días de antelación a la fecha solicitada para la reunión, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión. La celebración de la reunión solicitada será inexcusable para la otra representación y se ajustará exclusivamente al orden del día señalado, salvo acuerdo unánime de ambas representaciones para modificar el orden del día.

El trámite de intervención de la Comisión Paritaria se considerará evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna en el plazo de 10 días.

La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida con la presencia o representación de 2/3 de cada una de las representaciones firmantes del convenio. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de cada una de las partes, con el carácter de vinculantes e inmediatamente ejecutivos en el plazo quince días para todas las partes.

Funciones de la Comisión Paritaria:

a) La interpretación del articulado del convenio, así como la emisión de informes o dictámenes no vinculantes por solicitud de alguna de las partes firmantes, y en caso necesario, la adaptación de alguno de sus artículos.

b) Mediación, conciliación o arbitraje, en los conflictos colectivos que le sometan las partes. En estos casos, la Comisión podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. A fin de garantizar la paz social durante la vigencia de este convenio, los conflictos colectivos se someterán a la Comisión antes de acudir a los Tribunales. Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los diez días hábiles, computándose dichos días desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la Comisión.

c) Resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio conforme al artículo 82.3 del ET. Estas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta comisión, quien resolverá en el plazo de siete días hábiles. Si realizado este trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente convenio.

d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Registro y control de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión, que supongan modificaciones sobre las condiciones establecidas en el convenio. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas y remitirse a la Comisión para su control y registro, dentro de los quince días siguientes a su firma.

f) Conocer la actualización de las tablas salariales, así como los índices del EBITDA de la unidad de negocio, previo a su publicación.

g) Ratificación de los acuerdos colectivos pactados, a partir de la publicación del presente convenio, en una o más empresas en materias reguladas en el mismo.

h) Cualesquiera otras funciones que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente convenio Colectivo o que le otorguen las leyes.

Artículo 6. *Registro, Publicidad y Unidad de convenio.*

El convenio deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral para su registro y publicación conforme a lo establecido legalmente.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. Si alguno de los preceptos fuera declarado nulo o contrario a derecho por resolución firme, las partes negociadoras se obligan a su reconsideración y a ajustarlo a la legalidad vigente y, en su caso, el contenido íntegro del convenio, que deberá respetar el equilibrio entre las condiciones pactadas inicialmente.

Artículo 7. *Ámbito normativo y derecho supletorio.*

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

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones legales que resulten de aplicación. Asimismo, en materia de subrogación se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo General Sectorial de la Construcción para el personal de conservación y/o mantenimiento de autopistas de la UNAE.

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en cualquiera de las empresas concesionarias en virtud de cualquier convenio, pacto u origen de carácter colectivo salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente convenio.

Las condiciones pactadas son absorbibles y compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier causa, salvo que expresamente se diga lo contrario, sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones más beneficiosas reconocidas a título individual y de forma expresa.

Artículo 9. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las condiciones económicas reconocidas expresamente como «ad personam» a título individual, establecidas en las disposiciones adicionales y transitorias, las cuales no serán compensables, ni absorbibles, y si revalorizables, a excepción expresa de lo establecido en la disposición transitoria sexta para al personal incluido en el anexo 3 en cuyo caso todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que se vinieran satisfaciendo al citado personal, por imperativo legal, contrato individual, uso y costumbre, concesión voluntaria u otras causas.

Artículo 10. *Resolución de conflictos.*

Las partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente, para la resolución de los conflictos previstos en el mencionado Acuerdo y en los términos allí previstos.

Para la resolución de los conflictos de índole colectiva que afecten únicamente al territorio de una Comunidad Autónoma, las partes acuerdan el sometimiento expreso a los órganos de resolución no judicial de conflictos existentes en cada Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO 2

Contratación

Artículo 11. *Contratación de personal.*

La contratación de trabajadores/as se producirá mediante la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación laboral de aplicación general, de acuerdo con la finalidad establecida para cada una de ellas, y atendiendo a las especificidades previstas en el presente convenio para cada caso.

11.1 Período de prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en las mismas empresas, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado. Asimismo, la situación de Incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

El período de prueba en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo Profesional 2: Un mes.
- Grupos profesional 3: Tres meses.
- Grupo Profesional 4: Cuatro meses.
- Grupo Profesional 5: Cinco meses.

En los contratos a tiempo parcial de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del ET, se podrán concertar un período de prueba con sujeción al período contemplado en la presente escala.

11.2 Ceses voluntarios.

El personal que cese voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo Profesional 2: Quince días.
- Grupo Profesional 3, 4 y 5: Un mes.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

11.3 Se procede a la actualización del presente capítulo, de conformidad con las nuevas modalidades de contratación, asimismo en cuanto a la contratación se estará a la legislación vigente en cada momento.

– Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción imprevisibles.

Se podrá formalizar este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que genere un desajuste temporal entre la plantilla disponible y la que se requiere. Será de aplicación a este supuesto las necesidades de plantilla derivadas de las vacaciones anuales del personal de la empresa.

La duración de este contrato no podrá superar los seis meses.

- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsible.

Se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción ocasionales, previsible y de duración reducida. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

- Contrato de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En lo no previsto en este artículo será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores.

11.4 Trabajo a distancia.

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. Asimismo, sólo podrán realizar trabajo a distancia las posiciones que se detallan en el Anexo 1 adjunto.

En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021. No obstante, en relación con la compensación económica será de 20 euros brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará con efectos de la firma del presente convenio, asimismo esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular

de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021).

11.5 Contrato fijo discontinuo.

Tendrá la consideración de contrato para el personal fijo discontinuo que se relaciona en el Anexo 2, aquel que se concierta para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, asimismo se podrá concertar tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Se adjuntan listados de personas trabajadoras por empresa, zona (en su caso), por posición y orden de antigüedad en el puesto de trabajo los cuales, se procederá a su conversión en Fijos-Discontinuos a partir del mes de octubre de 2023.

Las personas que se encuentren en las dos posiciones (peaje y mantenimiento) deberán optar por la posición que elijan. En este sentido tendrán que presentar un escrito a la dirección de la empresa en el plazo 72 horas siguientes a la firma del presente convenio.

El personal fijo discontinuo será llamado en el orden y forma que se establece a continuación:

a) El personal fijo discontinuo será llamado siempre que las necesidades del servicio lo requieran en cada momento por empresa, zona (en su caso), por posición y orden de antigüedad en el puesto de trabajo.

b) En peaje, los periodos de llamamiento serán:

a. Entre junio y septiembre, para atender campaña de verano y vacaciones del resto del personal.

b. Semana Santa, Navidad y puentes o fechas señaladas por mayor afluencia de tráfico y vacaciones del resto del personal.

c. Entre el 1 de noviembre y el 30 de abril por alertas puntuales de nieve.

c) Para castellana, en mantenimiento y conservación los periodos de llamamiento serán:

a. Campaña invernal duración 6 meses (del 1 de noviembre al 30 de abril).

b. La jornada de trabajo efectivo no podrá ser inferior a la que venía realizando la persona trabajadora en la última campaña de vialidad invernal. Para los casos que en la última campaña de vialidad invernal hubieran tenido un contrato de interinidad, se tomará como referencia de jornada de trabajo efectivo el último contrato que hubiera tenido eventual por circunstancias de la producción, inmediatamente anterior al último contrato de interinidad.

d) El llamamiento se efectuará mediante correo electrónico y vía telefónica, facilitado por la persona trabajadora, y se realizará del siguiente modo:

Para contrataciones en Navidad, Semana Santa, verano, puentes y fechas señaladas: se efectuará con el preaviso mínimo de 15 días naturales al inicio de la prestación de servicio. En este sentido, la persona trabajadora que no respondiera afirmativamente al llamamiento dentro de las 48 horas siguientes de efectuado el citado llamamiento, perderá los derechos que hasta ese momento hubiese generado y supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

e) La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo, exceptuando expresamente cuando ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el periodo de descanso por nacimiento (maternidad/paternidad), adopción o acogimiento, excedencia previamente notificada con anterioridad a la comunicación del llamamiento realizada por la empresa, siempre y

cuando justifique debidamente las causas que impiden su incorporación en el plazo máximo de 2 días naturales desde la recepción del llamamiento.

Si la persona fija-discontinua, llamada a trabajar, no se pudiese incorporar al trabajo por hallarse en alguna de las situaciones justificadas antes mencionadas, tendrá derecho a hacerlo en la siguiente llamada que se produjera de personal de su mismo grupo profesional y puesto de trabajo y conforme a su número de escalafón en el censo de fijos-discontinuos según periodo de prestación servicios acumulado. A tales efectos, la persona trabajadora deberá comunicar al Departamento de Recursos Humanos la finalización de tales circunstancias impeditivas y su disponibilidad para incorporarse al trabajo en el siguiente llamamiento de personas de su mismo grupo profesional y puesto que se realice.

La persona trabajadora que rechace la incorporación por estar prestando servicios en otra empresa perderá su derecho a ser llamado en periodos sucesivos de actividad, asimilándose dicha situación a la renuncia a su puesto de trabajo.

f) Las personas trabajadoras fijas-discontinuas finalizarán el periodo de actividad de conformidad con las necesidades de la Empresa. Por otra parte, el período de vacaciones devengado se calculará de manera proporcional al tiempo trabajado en el año natural y se abonarán en la liquidación correspondiente.

g) Las personas trabajadoras fijas discontinuas podrán ser llamadas también con «carácter adicional», teniendo en cuenta las exigencias del puesto de trabajo, la aceptación por parte de la persona trabajadora será de carácter voluntario. Asimismo, en el caso de que coincidan el contrato temporal con el periodo de prestación de servicios como fijo discontinuo, deberá finalizar el contrato temporal, y ello no supondrá la pérdida del llamamiento.

h) Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen. No obstante, lo anterior, en el transcurso de los diez días siguientes al vencimiento de dicho plazo, la empresa podrá llevar a cabo el llamamiento aún fuera de plazo compensando con un día de salario por cada día que transcurra sin que concurra el envío de la notificación debiendo ser contestado por la persona trabajadora con los mismos efectos expresados anteriormente. Pasados los diez días sin que se haya formulado el llamamiento se entenderá el incumplimiento relacionado con el llamamiento y comenzará el plazo para la acción por incumplimiento expresada al inicio del presente párrafo. Asimismo, la empresa podrá optar por abonar a la persona trabajadora una compensación económica de 900 euros brutos, en el supuesto de que permanezca dicha persona un año natural sin llamamiento, supuesto citado en el que el trabajador no perderá su derecho a ser llamado en el futuro y mantendrá viva su relación laboral.

11.6 Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 92 % de la jornada completa.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

A. El contrato, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

B. Los trabajadores a tiempo parcial, temporales o indefinidos, podrán realizar horas extraordinarias en los supuestos a que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, tales como prevenir o reparar siniestros, accidentes u otras incidencias que afecten a la vitalidad y a la movilidad.

Las empresas podrán formalizar por escrito mediante pacto individual con los/as trabajadores/as a tiempo parcial cuya jornada de trabajo no sea inferior a 10h semanales en cómputo anual, un pacto de horas complementarias de hasta el 60 % de la jornada contratada, procurando en cualquier caso el reparto equitativo de estas.

Se establece para las horas complementarias un preaviso con antelación mínima de 24 horas, salvo situaciones excepcionales, según disponibilidad del/la trabajador/a y dentro de la buena fe contractual.

Adicionalmente a las horas complementarias antes mencionadas, las empresas podrán ofrecer a los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial cuya jornada de trabajo no sea inferior a 10 h semanales en cómputo anual, la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo número no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a efectos del límite del 60 % antes indicado.

Para los trabajadores a Tiempo Parcial, independientemente de la distribución de la jornada, los conceptos fijos de salario de la jornada anual contratada, se prorratearán mensualmente.

Artículo 12. *Provisión de vacantes y nuevas contrataciones.*

Es facultad de la Dirección de la Empresa la determinación de vacantes a cubrir así como de las necesidades de contratación y modalidad de las mismas.

La provisión de puestos de trabajo de los Grupos 3, 4 y 5 será de libre designación de la Empresa.

En el supuesto que las empresas tuvieran la necesidad de contratar personal indefinido para cubrir necesidades permanentes de cobrador que se produzcan en las gerencias, se efectuará según el siguiente criterio:

Siempre que fuese posible por necesidades organizativas, se ofrecerá al personal fijo con contrato a tiempo parcial de la misma Gerencia y puesto de trabajo donde se produjera la necesidad de contratar, la posibilidad de incrementar la jornada contratada con el límite del 92 %.

Estos incrementos de jornada anual contratada se distribuirán equitativamente entre todos los trabajadores fijos a tiempo parcial de la misma Gerencia y puesto de trabajo, donde se produjera la necesidad de contratar, que así lo deseen.

CAPÍTULO 3

Organización del trabajo.

Artículo 13. *Organización del trabajo.*

La facultad de dirección, planificación, organización y control del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de este Convenio Colectivo, y conforme con las disposiciones legales de carácter general que sean de aplicación, es competencia de las Direcciones o Jefaturas específicas de cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio.

A estos efectos, y al objeto de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el diálogo y el acuerdo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos suscite la dinámica socio- laboral, las Empresas reconocen a las Representaciones Sindicales firmantes del presente convenio como interlocutores para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 14. *Funciones comunes a todos los grupos profesionales.*

Sin perjuicio de las tareas propias de cada Grupo Profesional, son inherentes a cualquier trabajador/a en plantilla las funciones siguientes:

- a) Participar, al nivel adecuado a las posibilidades de cada Grupo Profesional y/o División Funcional, en la puesta en funcionamiento de medidas de seguridad.
- b) Respetando las posibilidades propias de cada Grupo Profesional y/o División Funcional, y siempre de acuerdo con las instrucciones de sus superiores y de los procedimientos y normas que se establezcan, colaborar con cualquier otro departamento de la Empresa, con empresas externas, con las Fuerzas de Seguridad y con los equipos de emergencia.
- c) Prestar una correcta atención a los clientes.
- d) Mantener en todo momento el buen orden y limpieza del puesto de trabajo.

Artículo 15. *Deberes de carácter general.*

Sin perjuicio de las tareas propias de cada grupo profesional y/o división funcional, son inherentes a cualquier trabajador/a en plantilla los siguientes deberes:

- a) Estar en posesión del carnet de conducir de la clase B (turismos) y acudir al puesto de trabajo por sus propios medios. En Mantenimiento y vialidad las nuevas contrataciones deberán estar en posesión del carnet C. Respecto de los operarios de mantenimiento y vialidad que ya se encuentren prestando servicios a la entrada en vigor del presente convenio, así como el personal de peaje interesado en prestar tales servicios en mantenimiento y vialidad, se les exigirá que en un periodo máximo de seis meses obtengan el carnet C, siendo a cargo de la Empresa el coste económico del mismo hasta un máximo de 2 convocatorias, así como, el tiempo dedicado a la formación para la obtención del carnet hasta un máximo de ochenta horas. En el supuesto de que transcurrido el mencionado periodo de 6 meses no se hubiera obtenido el carnet, el trabajador regresará a su anterior puesto.
- b) Asistir con aprovechamiento a las acciones formativas que programe la empresa como obligatorias, siempre a cargo de ésta, ya sea dentro o fuera del horario de trabajo habitual y respetando los descansos entre jornadas establecidos legalmente.
- c) Durante el servicio, y si procede, todo el personal debe usar el vestuario de trabajo que le sea facilitado, sin colocar distintivos o marcas adicionales a las que establezca la empresa. Igualmente durante el servicio deberán respetarse las normas de seguridad y, si procede, utilizar los EPI's puestos a disposición.
- d) Todos los trabajadores/as están obligados/das a mantener confidencialidad sobre aquellos aspectos profesionales relacionados con el negocio que ostenten tal naturaleza, así como cualquier dato o información referidos a la empresa y de las cuales tenga conocimiento con motivo de su trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 16. *Grupos profesionales y divisiones funcionales.*

16.1 Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales.

El Grupo Profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que requieren, para su correcto ejercicio y aunque se realice en ámbitos distintos de operación, un grado similar y homogéneo de iniciativa, autonomía, responsabilidad, conocimientos, complejidad y, en su caso, coordinación y mando.

Así entendido, y como principio general, la determinación de la pertenencia a un grupo profesional es el resultado de la ponderación de los siguientes factores:

- Conocimientos, titulaciones y/o experiencia necesaria para cumplir correctamente con las tareas asignadas.
- Grado de supervisión de las tareas asignadas y grado de autonomía que debe asumir el/la trabajador/a para el correcto desarrollo de su actividad.
- Grado de responsabilidad que debe asumir el/la trabajador/a sobre la actividad de otras personas.

De esta forma la composición de Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales se estructura en base a la siguiente tabla:

Grupo 2

Descripción.	Se incluyen aquellos puestos de trabajo para los cuales se requieren conocimientos técnicos, administrativos y/o informáticos.
Grado de Autonomía.	Con instrucciones y pautas establecidas; bajo supervisión y/o marco normativo acotado.
Grado de Responsabilidad.	Sin responsabilidad sobre la actividad de otras personas. Es responsable del correcto servicio al cliente.
Formación Necesaria.	Educación Secundaria o FP de grado medio o estudios equivalentes y/o capacidad probada y suficiente.

Grupo 3

Descripción.	Se incluye aquellos puestos de trabajo para los cuales se requiere una cierta autonomía, iniciativa y conocimientos técnicos, administrativos y/o informáticos a nivel medio.
Grado de Autonomía.	Con procedimientos e instrucciones generales. Supervisión general sobre el avance de la tarea y sus resultados.
Grado de Responsabilidad.	Puede tener responsabilidad sobre la actividad de otras personas (internas y/o externas).
Formación Necesaria.	Bachillerato, FP Grado Superior, Carrera de Grado Medio o estudios equivalentes y/o capacitación y experiencia probada y suficiente.

Grupo 4

Descripción.	Se incluyen aquellos puestos de trabajo para los cuales se requiere un grado de especialización superior al Grupo 3, con iniciativa y responsabilidad suficientes para el correcto desarrollo de las tareas asignadas.
Grado de Autonomía.	Con procedimientos y/o políticas definidas. Supervisión sobre objetivos y resultados.
Grado de Responsabilidad.	Puede tener responsabilidad sobre la actividad de otras personas (internas y/o externas).
Formación Necesaria.	Formación Profesional de Grado Superior, Carrera de Grado Medio o Superior o estudios equivalentes y/o capacitación y experiencia probada y suficiente.

Grupo 5

Descripción.	Se incluyen aquellos puestos de trabajo para los cuales se requiere un nivel de responsabilidad y autonomía superiores al grupo 4
Grado de Autonomía.	Amplia, aprueba procedimientos y propone políticas. Aprueba compras y gastos hasta el nivel 1 definido por Control de Gestión
Grado de Responsabilidad.	Amplia, Puede tener responsabilidad sobre la actividad de otras personas (internas y/o externas). Propone objetivos anuales.
Formación Necesaria.	Carrera de grado medio o superior, o estudios equivalentes y/o capacitación y experiencia probada suficiente. Complementado con un nivel de habilidades liderazgo acreditado.

16.2 Divisiones funcionales.

Asimismo, y en base a la naturaleza de la actividad, se establecen las siguientes Divisiones Funcionales:

– División de Operaciones: Comprende los puestos cuya actividad se desarrolla en pista o bien que incide en tiempo real sobre la misma. Los puestos adscritos a esta división funcional plantean la característica de estar, en la mayoría de los casos, sujetos a turnos de trabajo.

– División Técnica/Administrativa: Comprende el resto de actividades, y se refiere básicamente a trabajos que se realizan en oficinas convencionales (oficinas centrales o de gerencia).

Asimismo, en el anexo n.º 5 se recoge el inventario de puestos de trabajo actualmente existentes en las empresas.

Artículo 17. *Movilidad funcional.*

17.1 Movilidad funcional intra-grupo profesional.

El/la trabajador/a podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo pertenecientes a su Grupo Profesional, siempre que tenga la formación necesaria para su realización.

17.2 Movilidad ascendente y descendente (entre grupos profesionales).

La Dirección de la Empresa podrá encomendar a los/las trabajadores/as la realización de un puesto de trabajo o funciones propias de un Grupo Profesional superior. El ejercicio de la movilidad funcional ascendente se ajustará a las siguientes reglas:

a) El cambio de puesto de trabajo se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del/de la trabajador/a.

b) El cambio de puesto se podrá realizar siempre que el/la trabajador/a tenga la formación necesaria para su realización.

c) El/La trabajador/a tendrá derecho, desde el primer día, a percibir el salario y los complementos o pluses correspondientes al puesto de trabajo de destino.

d) Los supuestos de movilidad funcional ascendente que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia o desempeño de funciones sindicales o públicas con reserva de puesto de trabajo, no se contabilizarán a los efectos previstos en el artículo 39.2 del TRLET, por lo que el/la trabajador/a temporalmente ascendido y aquellos que en cadena puedan haber ido sustituyendo estos movimientos, se reincorporarán a su puesto de origen de forma automática sin derecho a reclamación alguna por este motivo.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La encomienda a un/a trabajador/a de un puesto de trabajo correspondiente a un Grupo Profesional inferior solo podrá realizarse para asegurar el servicio cuando concurren causas que lo justifiquen y durante el tiempo imprescindible para solventar esta situación.

Esta modalidad de movilidad se efectuará, en todo caso, sin menoscabo de la dignidad del/de la trabajador/a y sin merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

La movilidad funcional regulada en este apartado deberá ser comunicada por la empresa a los representantes de los trabajadores.

Artículo 18. *Movilidad, desplazamientos y traslados.*

18.1 Movilidad ordinaria (peaje, vialidad y mantenimiento).

Las incorporaciones al puesto de trabajo se compensarán a partir de los 30 kilómetros de radio con independencia del centro de trabajo donde esté dado de alta el/la trabajador/a. No obstante, a los trabajadores que dentro del año natural alcancen los 3.500 km de desplazamientos sin compensación (dentro del radio de 30 km), se les compensará el gasto de desplazamiento conforme al precio km establecido en el presente apartado, computado desde el punto de entrada y a partir de los mencionados 3.500 km.

El radio se establecerá tomando como punto de partida, dentro de la gerencia donde esté asignado el/la trabajador/a, la estación de peaje/área de mantenimiento y vialidad más cercana al domicilio en que se hallara empadronado a 21 de junio de 2013.

Si a raíz de un cambio de domicilio posterior, el/la trabajador/a solicita un cambio de punto de partida, dicha solicitud deberá ser valorada por la empresa.

Para los contratos celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del I CUN, se establecerá en el contrato de trabajo la asignación al punto de incorporación correspondiente al trabajador/a.

Los P.K. de referencia de los puntos de incorporación indicados son los establecidos en los esquemas lineales vigentes de cada red que se adjuntan.

No se producirán incorporaciones al puesto de trabajo superiores a los 30 Km cuando la jornada diaria sea inferior a seis horas, salvo acuerdo con el/la trabajador/a.

En ningún caso podrán superarse en las incorporaciones al puesto de trabajo los 75 Km de radio. Excepcionalmente, podrán superarse para la asistencia a oficinas, ACPs y centro de operaciones- seguridad vial, prevaleciendo la proximidad al emplazamiento y respetando la voluntariedad del/de la trabajador/a, todo ello tomando en consideración la premisa de mantener el adecuado nivel de servicio.

Asimismo, en los casos de formación, los desplazamientos podrán superar los 75 km de radio en atención a la necesidad de concentrar dichas formaciones en determinados emplazamientos. En estos casos, cuando el desplazamiento supere los 75 km de radio y el tiempo empleado por el trabajador en la formación y desplazamiento supere las 8 horas, se compensará al trabajador/a con quince minutos de tiempo de descanso por cada 30 km de radio a contar desde el punto de entrada.

Todos los desplazamientos derivados de la movilidad ordinaria se asignarán de forma equitativa entre el personal que los deba realizar.

En los casos que, dentro de la jornada laboral y por necesidades del servicio, deba desplazarse un/a trabajador/a a otro punto de prestación de servicio distinto del asignado inicialmente, se le compensarán la totalidad de los kilómetros realizados.

El precio del kilómetro será de 0,28 euros durante toda la vigencia del convenio.

En el supuesto de que dos trabajadores/as intercambien su servicio de forma voluntaria, ello no comportará contraprestación adicional a la inicialmente prevista por desplazamiento. Es decir, en el caso de que el cambio comporte un desplazamiento menor, se le compensará por el desplazamiento realmente efectuado tras el cambio en los términos establecidos en el

presente apartado. En el caso de que el cambio comporte un desplazamiento superior se compensará por el desplazamiento previsto antes del cambio para el otro trabajador.

En los supuestos de movilidad funcional de cobrador de peaje a operario de vialidad y mantenimiento, y viceversa, y de cobrador u operario de vialidad y mantenimiento a operador centro de operaciones y viceversa, se mantendrá el punto de entrada que tenía el trabajador con anterioridad al cambio cuando el nuevo puesto comporte su asignación a una estación de peaje/área de mantenimiento-vialidad/centro de operaciones distinto que exceda los 30 km de radio desde el punto de entrada inicial.

18.2 Movilidad ordinaria (resto de colectivos).

Para el resto de colectivos se aplicará la compensación por desplazamiento según lo estipulado en la normativa interna de viajes y gastos.

18.3 Desplazamientos temporales.

Se considerará como tal el desplazamiento temporal del/de la trabajador/a a un lugar de prestación de servicio distinto del habitual en que venía prestando sus servicios, que exija cambio de residencia de su domicilio habitual.

Estos desplazamientos se compensarán según lo dispuesto en el TRLET.

18.4 Traslados.

Se considerará como tal la adscripción definitiva del/de la trabajador/a a un lugar de prestación de servicio distinto del habitual en que venía prestando sus servicios y que exija cambio de residencia de su domicilio habitual.

En estos casos, la empresa abonará, previa justificación por el trabajador, los gastos de viaje del/de la trabajador/a y de los familiares a su cargo (si los hubiere), el transporte de enseres y muebles, y una compensación adicional de 4.000 euros brutos.

No se compensarán los traslados realizados a petición del/de la trabajador/a.

CAPÍTULO 4

Jornada de trabajo

Artículo 19. *Jornada de trabajo en la División de Operaciones.*

19.1 Jornada anual del personal a tiempo completo.

La Jornada anual para los trabajadores de la división de operaciones será de 1768 horas, a razón de 221 días de trabajo, contabilizada de 1 de enero a 31 de diciembre.

19.2 Ciclo tiempo completo.

Para todos los/las trabajadores/as a tiempo completo y ciclo de trabajo, se establece un ciclo de trabajo que consta de períodos de 42 días, en los que hay 27 de trabajo y 15 de descanso. Distribuidos en 6 ciclos de 2 días de descanso y 4 de trabajo, y un ciclo de 3 días de descanso y 3 de trabajo, coincidiendo éste último siempre en el ciclo en el que hay 3 días de descanso en viernes, sábado y domingo. La representación gráfica de dicho ciclo es la siguiente:

2-4 / 2-4 / 2-4 / 2-4 / 2-4 / 2-4 / 3-3

19.3 Defecto de Jornada trabajadores ciclo completo (peaje y mantenimiento-vialidad).

Las compensaciones por defecto de jornada se realizarán a lo largo del año de lunes a viernes en función de las necesidades del servicio, con excepción del período

comprendido entre junio y septiembre ambos incluidos para los colectivos de peaje y mantenimiento sin vialidad invernal. Para el colectivo de mantenimiento con vialidad invernal habitual, el período de exclusión será el comprendido entre el 15 de noviembre y el 15 de abril.

Hasta 2 de estos días y por trabajador/a podrán ser en sábado o domingo, sin poder afectar ningún fin de semana largo de 3 días, ni ningún festivo especial. Dichos días serán permutados por otro de la misma naturaleza y, permaneciendo el defecto de jornada se compensará finalmente con otro día de lunes a viernes.

Los supuestos de defecto de jornada que superen los 3 días quedarán reflejados en el cuadrante anual.

19.4 Flexibilidad ciclo completo.

La Empresa podrá modificar hasta doce días de trabajo al año, comunicándolo al trabajador/a con un preaviso de cinco días:

– Colectivo de peaje: para el colectivo de peaje se utilizará máximo 1 al mes, a excepción del período comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre, que el máximo será de 4 en todo el periodo.

– Colectivo de mantenimiento y vialidad: para el colectivo de mantenimiento y vialidad se utilizará máximo 1 al mes.

Las devoluciones que se deriven de la flexibilidad se realizarán de forma contigua a un día de descanso, sin superar en ningún caso los 4 días de descanso continuados, y en días de la misma naturaleza (lunes a viernes por lunes a viernes; sábado por sábado; domingo por domingo). Para el colectivo de peaje la devolución de los días de flexibilidad utilizados en el periodo de vacaciones de verano, se devolverán fuera del mencionado periodo. Para el colectivo de mantenimiento y vialidad, la devolución de los días de flexibilidad utilizados en periodo de vialidad invernal, se devolverán fuera del mencionado periodo.

En ningún caso la aplicación de la flexibilidad podrá afectar la secuencia de descanso viernes, sábado y domingo, ni tampoco a festivos especiales.

En la medida que sea posible, la aplicación de la flexibilidad regulada será asignada equitativamente entre el conjunto de trabajadores/as de una misma zona de gestión y condiciones laborales homogéneas.

Por aplicación de defecto de jornada, flexibilidad y devoluciones, no se superarán los 5 días de trabajo continuado, excepto en los casos de disponibilidad por emergencias o vialidad invernal conforme a lo establecido en el artículo 19.9 del convenio.

Por los mismos motivos, se establece un máximo de 22 días de trabajo al mes.

19.5 Regulación general de turnos (peaje y mantenimiento).

A) Asignación de turnos mañana-tarde-noche.

La asignación de turnos se efectuará con carácter anual para todos los empleados. La concreción de los turnos y de la periodicidad de rotación se acordará en el ámbito de cada gerencia en función de las necesidades y/o costumbres, respetando si ello es posible, el sistema preexistente.

En ningún caso se asignará la secuencia noche-descanso-mañana, salvo pacto en contrario con el/la trabajador/a.

B) Cambios voluntarios de turno o de día.

Son posibles los cambios de turno o de día (de idéntico número de horas y respetando el descanso reglamentario entre jornadas) entre trabajadores/as, siempre y cuando sean de mutuo acuerdo y sean comunicados a la empresa, como mínimo, 24 horas antes que tenga lugar dicho cambio. De no respetarse este plazo la empresa no vendrá obligada a aceptarlo.

Los cambios podrán realizarse dentro del año en curso, si bien en el momento de la solicitud deberán quedar concretados los días/turnos que se cambian.

El/La trabajador/a que efectivamente trabaje en el turno será el que perciba la retribución y/o pluses correspondientes al mismo.

C) Turnos de trabajo/desplazamientos horarios Se establecen 3 turnos base de trabajo:

- Turno de mañana: De 06:00 a 14:00 h (M).
- Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 h (T).
- Turno de noche: De 22:00 a 06:00 h (N).

Desplazamientos horarios para todo tipo de jornadas:

Tomando como referencia la hora de entrada de los Turnos Base indicados (M, T o N), será de aplicación cualquier otro turno desplazado, iniciándose éste:

- Como máximo hasta 3 horas después de dicha hora de entrada en caso de turnos de 8 horas/día.
- Como máximo hasta 5 horas después de dicha hora de entrada en caso de turnos de menos de 8 horas/día.

Así entendido, los horarios de posible aplicación son:

(Turno base de 06:00 a 14:00 h)	Inicio 06:00	Inicio 07:00	Inicio 08:00	Inicio 09:00	Inicio 10:00	Inicio 11:00
Turnos de 8 h	8M0	8M1	8M2	8M3	--	--
Turnos de 7 h	--	7M1	7M2	7M3	--	--
Turnos de 6 h	6M0	6M1	6M2	6M3	6M4	--
Turnos de 5 h	--	5M1	5M2	5M3	5M4	--
Turnos de 4 h	--	--	4M2	4M3	4M4	4M5

Tarde (turno base de 14:00 a 22:00 h)	Inicio 14:00	Inicio 15:00	Inicio 16:00	Inicio 17:00	Inicio 18:00	Inicio 19:00
Turnos de 8 h	8T0	8T1	8T2	8T3	--	--
Turnos de 7 h	7T0	7T1	7T2	--	--	--
Turnos de 6 h	6T0	6T1	6T2	6T3	6T4	--
Turnos de 5 h	--	5T1	5T2	5T3	--	--
Turnos de 4 h	4T0	4T1	4T2	4T3	4T4	--

Noche (turno base de 06:00 a 14:00 h)	Inicio 22:00	Inicio 23:00	Inicio 00:00	Inicio 01:00	Inicio 02:00	Inicio 03:00
Turnos de 8 h	8N0	8N1	--	--	--	--
Turnos de 7 h	--	--	--	--	--	--
Turnos de 6 h	--	--	--	--	--	--
Turnos de 5 h	5N0	5N1	--	--	--	--
Turnos de 4 h	4N0	--	--	--	--	--

Criterio codificación horarios:

- Primer dígito: número de horas de la jornada.
- Letra central: turno base de referencia.
- Segundo Dígito: número horas desplazamiento inicio respecto al base.

En la medida que sea posible, los desplazamientos horarios se asignaran equitativamente entre el conjunto de trabajadores de una misma zona de gestión y condiciones laborales homogéneas.

19.6 Tiempo parcial Régimen General (Peaje y Mantenimiento).

Respetando aquellos casos que a la entrada en vigor del I CUN lo tengan superior, se establece el 92 % como el porcentaje máximo de tiempo parcial contratado.

Antes del 30 de noviembre de cada año, se entregará a cada trabajador/a el 100 % de su planificación de calendario para el año siguiente. No obstante, el 12 % de dicho calendario tendrá el carácter de modificable con un preaviso de 5 días. A tal efecto, se marcará en calendario el 88 % inamovible y el 12 % modificable.

Las jornadas modificadas serán equivalentes en horas a las jornadas establecidas inicialmente.

Una vez entregado el cuadrante mensual, todo incremento sobre la jornada prevista en el mismo tendrá la consideración de hora complementaria.

En peaje, la jornada mínima diaria será de 4 horas y la máxima de 8 horas. En mantenimiento y vialidad la jornada diaria ordinaria será de 8 horas.

El número mínimo de horas a trabajar en un mes será de 32 y el número máximo de días a trabajar en un mes será de 22. No se superarán los 5 días de trabajo continuado, excepto en los casos de disponibilidad por emergencias o vialidad invernal conforme a lo establecido en el artículo 19.9 del convenio.

El personal a tiempo parcial disfrutará de un mínimo de 14 fines de semana al año de descanso, asignándose uno al mes como mínimo en cuadrante anual, a excepción de los dos meses en que coincidan sus periodos de vacaciones. No se concederá más de un fin de semana al mes del 15 de junio al 30 de septiembre y del 1 de diciembre al 15 de enero. Asimismo, a los mencionados 14 fines de semana de descanso, se les añadirá un día adicional de descanso, bien en viernes, bien en lunes, según se determine en cada Gerencia, de modo que el descanso continuado sea de 3 días. Si el descanso adicional se fija en viernes al trabajador/a no se le asignará turno de noche el jueves anterior, ni se le asignará turno de noche en viernes cuando el descanso adicional se fije en lunes.

Adicionalmente, se establecerán en el calendario anual, 14 días laborables de descanso fuera del período del 15 de junio al 30 de septiembre, debiéndose disfrutar dichos descansos en grupos de dos días consecutivos, no fijándose en un mismo mes más de un grupo de dos días de descanso ni fijándose en las semanas de 3 días de descanso en fin de semana ni adjunto al mismo.

Los 14 fines de semana al año, así como los 14 días de descanso establecidos en el calendario anual no podrán ser modificados por parte de la Gerencia, salvo acuerdo expreso entre el trabajador y la Gerencia.

19.7 Tiempo parcial Régimen Específico (Peaje y Mantenimiento).

Antes del 30 de noviembre de cada año, se entregará a cada trabajador/a el 100 % de su planificación de calendario para el año siguiente. No obstante, el 12 % del mencionado calendario tendrá el carácter de modificable, con un preaviso de 5 días. A tal efecto, se marcará en calendario el 88 % inamovible y el 12 % modificable.

La jornada diaria será de 8 horas.

Una vez entregado el cuadrante mensual, todo incremento sobre la jornada prevista en el mismo tendrá la consideración de hora complementaria.

El número de días a trabajar en un mes será de entre 10 y 18. No obstante durante dos meses al año, el número de días a trabajar podrá alcanzar los 20 días en un mes,

sin considerar días de vacaciones. Durante los meses en que el trabajador/a disfrute de vacaciones los días máximos a trabajar serán los resultantes de considerar la proporción respecto a un mes de 18 días. No se superarán los 5 días de trabajo continuado, excepto en los casos de disponibilidad por emergencias o vialidad invernal conforme a lo establecido en el artículo 19.9 del convenio.

El personal a tiempo parcial disfrutará de un mínimo de 14 fines de semana al año de descanso, asignándose uno al mes como mínimo en cuadrante anual, a excepción de los dos meses en que coincidan sus periodos de vacaciones. No se concederá más de un fin de semana al mes, del 15 de junio al 30 de septiembre y, del 1 de diciembre al 15 de enero. Asimismo, a los mencionados 14 fines de semana de descanso, se les añadirá un día adicional de descanso, bien en viernes, bien en lunes, según se determine en cada Gerencia, de modo que el descanso continuado sea de 3 días. Si el descanso adicional se fija en viernes al trabajador/a no se le asignará turno de noche el jueves anterior, ni se le asignará turno de noche en viernes cuando el descanso adicional se fije en lunes.

Adicionalmente, se establecerán en el calendario anual, 14 días laborables de descanso fuera del período del 15 de junio al 30 de septiembre, debiéndose disfrutar dichos descansos en grupos de dos días consecutivos, no fijándose en un mismo mes más de un grupo de dos días de descanso ni fijándose en las semanas de 3 días de descanso en fin de semana ni adjunto al mismo.

Los 14 fines de semana al año, así como los 14 días de descanso establecidos en el calendario anual no podrán ser modificados por parte de la Gerencia, salvo acuerdo expreso entre el trabajador y la Gerencia.

19.8 Vacaciones colectivos de Peaje y Mantenimiento.

La regulación de las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador/a, será la que sigue:

Realizarán sus vacaciones anuales en 5 turnos rotativos, divididos cada uno de ellos, en 2 períodos, distribuidos de la siguiente forma:

Periodos de verano largos: entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.

Los períodos largos de vacaciones se establecen, para todos los cobradores/as y operarios/as de mantenimiento y vialidad, en 20 días ininterrumpidos (2 de descanso más 18 de vacaciones). El primer día del período largo de 20 días, nunca será antes del 15 de junio y el último nunca será posterior al 30 de septiembre.

Periodos cortos resto del año:

Asociados a los periodos largos de vacaciones, se disfrutará de un periodo corto de vacaciones de 12 días, de conformidad con los siguientes criterios:

Los períodos cortos de 12 días de vacaciones establecidos se relacionan con el período largo 1-Navidad (20/12-31/12), período largo 2-Smna. Santa (viernes anterior al domingo de Ramos- martes posterior al lunes de Pascua, pudiéndose iniciar el jueves santo para adaptarse al calendario escolar), período largo 3-(a determinar en cada Gerencia entre la Representación Empresarial y la Representación de los Trabajadores), período largo 4-puente de la constitución (1/12-12/12), período largo 5-Reyes (01/01-12/01).

Para las rotaciones de vacaciones se tomará el período largo como referencia, resultando la progresión siguiente: año 1-período largo 1, año 2-período largo 4, año 3-período largo 2, año 4-período largo 5 y año 5-período largo 3.

Con la finalidad de que todos los/las interesado/as conozcan la rotación y las fechas de las vacaciones previstas, el día 1 de septiembre de cada año se expondrá en los tabloneros de anuncios la progresión de las vacaciones vigentes para el ejercicio del año siguiente.

El trabajador que opte por realizar sus vacaciones fuera de los periodos establecidos en el presente artículo disfrutará de un día adicional de vacaciones por cada diez días realizadas fuera del periodo (máx. 3 días).

Solicitudes de disfrute y cambios.

Si un/a trabajador/a solicita el disfrute de cualquiera de los periodos, o la acumulación de ambos, fuera de los periodos establecidos, deberá tramitar dicha solicitud antes del 30 de noviembre del año anterior al disfrute.

Como normal general, antes del 31 de octubre de cada año se podrán solicitar cambios entre trabajadores de los periodos adjudicados. Los cambios deberán realizarse entre trabajadores a tiempo completo, o entre trabajadores de similar porcentaje de jornada, en caso de trabajadores a tiempo parcial. De manera excepcional y justificada, y si las necesidades del servicio lo permiten, se atenderán cambios hasta 2 meses antes del disfrute.

19.9 Disponibilidad emergencias y vialidad invernal colectivo mantenimiento.

Con el fin de dar respuesta a las emergencias que se produzcan en las autopistas y las necesidades de vialidad invernal, se establece la disponibilidad de todo el colectivo de vialidad y mantenimiento en los períodos que establezcan las empresas.

El trabajador/a podrá hallarse fuera de servicio o bien realizando su turno normal en el puesto de trabajo correspondiente.

En el supuesto que el/la trabajador/a se hallara fuera de servicio, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) El trabajador/a será avisado con una antelación mínima de 24 horas. En casos de excepcionalidad dicha antelación podrá ser menor.
- b) Se cumplirá con el criterio de rotación, por el cual siempre que exista posibilidad de elección, no recaerán los servicios extraordinarios sobre los mismos trabajadores.
- c) Respetar el descanso mínimo de doce horas entre jornadas de trabajo.
- d) Por motivos de seguridad y salud, en el supuesto de encadenar 9 jornadas de trabajo, sumadas las realizadas de forma ordinaria y extraordinaria, el trabajador, en la décima jornada, tendrá descanso garantizado, teniendo esta jornada la consideración de jornada trabajada.
- e) Se establece un máximo de 8 horas por activación, salvo casos excepcionales.
- f) El mínimo de horas a contabilizar por llamada será de 4 horas. La regulación de la disponibilidad será la siguiente:

Disponibilidad emergencias.

Dadas las características especiales de las Empresas, que exigen la prestación de un servicio público continuado durante las 24 horas del día, se considerarán emergencias aquellas situaciones tales como accidentes, situaciones climatológicas adversas o anormales, reparaciones urgentes, etc. que imponen la obligada presencia del personal.

Dada su naturaleza, el/la trabajador/a será avisado para su incorporación o extensión de jornada, con el mayor plazo de tiempo que dicha emergencia permita.

Para los trabajadores a tiempo completo, las horas trabajadas tendrán la consideración de horas extras, retribuyéndose por el valor establecido en el artículo 25.2 para las horas extras de emergencia hasta su límite legal anual. Para los trabajadores a tiempo parcial, las horas trabajadas tendrán la consideración de horas complementarias hasta el límite previsto en el artículo 11.6 del presente convenio, si bien, serán retribuidas en importe equivalente al establecido para las horas extras de emergencia. Alternativamente el/la trabajador/a podrá optar por que las horas trabajadas en emergencias le sean compensadas por tiempo de descanso equivalente al doble del

número de horas realizadas. El momento del disfrute del descanso equivalente deberá ser consensuado entre empresa y trabajador.

Alcanzados los límites anteriormente mencionados, tanto para el trabajador a tiempo completo como para el trabajador a tiempo parcial, en el supuesto de que fuese necesario requerir al trabajador/a para su prestación de servicios en emergencias, éste podrá optar entre la compensación por descanso establecida en el párrafo anterior o una compensación en tiempo de descanso equivalente (1 hora por 1 hora) más la percepción de una prima por importe equivalente a la retribución establecida para las horas extras de emergencia. El descanso compensatorio en este supuesto será disfrutado dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, debiendo ser consensuado entre empresa y trabajador el concreto momento de su disfrute.

Vialidad invernal.

Se refiere a la disponibilidad de los trabajadores/as en mantenimiento y vialidad y en el Centro de Operaciones y Seguridad Vial (COPSV) de Castellana, Avasa y Aulesa, durante el período comprendido entre el 15 de noviembre y el 15 de abril (época de vialidad invernal), por el cual los trabajadores vendrán a estar obligados a presentarse en el puesto de trabajo para realizar las tareas propias de las alertas por nieve (tratamiento preventivo/curativo, extracción de nieves, etc.).

Para los trabajadores a tiempo completo, las horas trabajadas tendrán la consideración de horas extras, retribuyéndose por el valor establecido en el artículo 25.3 para las horas extras de vialidad invernal hasta su límite legal anual. Para, los trabajadores a tiempo parcial, las horas trabajadas tendrán la consideración de horas complementarias hasta el límite previsto en el artículo 11.6 del presente convenio, si bien, serán retribuidas en importe equivalente al establecido para las horas extras de vialidad invernal. Alternativamente el/la trabajador/a podrá optar por que las horas trabajadas en vialidad invernal le sean compensadas por tiempo de descanso equivalente al doble del número de horas realizadas. El momento del disfrute del descanso equivalente deberá ser consensuado entre empresa y trabajador.

Alcanzados los límites anteriormente mencionados tanto para el trabajador a tiempo completo como para el trabajador a tiempo parcial, en el supuesto de que fuese necesario requerir al trabajador/a para su prestación de servicios en vialidad invernal, éste podrá optar entre la compensación por descanso establecida en el párrafo anterior o una compensación en tiempo de descanso equivalente (1 hora por 1 hora) más la percepción de una prima por importe equivalente a la retribución establecida para las horas extras de vialidad invernal. El descanso compensatorio para este supuesto, será disfrutado dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, debiendo ser consensuado entre empresa y trabajador el concreto momento de su disfrute.

Compensación disponibilidad.

Se establece un plus de disponibilidad y vialidad invernal, que se distribuye en 3 tramos, tal y como se detalla a continuación:

1.º tramo (A percibir en todas las gerencias):

Por importe de 260,79 euros en 2022, a percibir en la nómina del mes de enero de cada ejercicio.

Este primer tramo obliga al trabajador/a a la realización de hasta 48 horas extraordinarias/complementarias por emergencia y/o vialidad invernal, en un máximo de 8 jornadas. Se incluyen dentro del indicado límite de 8 jornadas, tanto las horas que se realicen mediante alargamiento de jornada, como las efectuadas en los casos en los que no encontrándose el empleado trabajando, sea requerido para ello.

2.º tramo (A percibir en todas las gerencias):

Por un importe de 312,94 euros en 2022, a percibir dentro del mes siguiente en que el/la trabajador/a sea requerido la primera hora de este segundo tramo de disponibilidad.

Este segundo tramo compensa al trabajador/a que, voluntariamente, quiera realizar otras 48 horas adicionales a las del tramo anterior.

3.º tramo (A percibir en todas las gerencias):

Por un importe de 312,94 euros en 2022, a percibir dentro del mes siguiente en que el/la trabajador/a sea requerido la primera hora de este tercer tramo de disponibilidad.

Este tercer tramo compensa al trabajador/a que, voluntariamente, quiera seguir realizando horas de vialidad invernal o emergencia, adicionales a las de los dos tramos anteriores.

Lo establecido en el presente artículo será de aplicación a todos los trabajadores de vialidad y mantenimiento, incluido el personal de conservación de Castellana, y en el Centro de Operaciones y Seguridad Vial (COPSV) de Castellana, AVASA y AULESA en vialidad invernal.

19.10 Disponibilidad Emergencias Extraordinarias.

En atención a situaciones excepcionales que pueden conllevar dificultades a la movilidad de los clientes de las autopistas en atención a condiciones meteorológicas adversas u otras emergencias graves, los trabajadores de mantenimiento y vialidad de la UNaAE asumen una disponibilidad adicional de carácter voluntario a la de emergencias y vialidad invernal establecida en el artículo 19.9.

En los casos en que se activen protocolos de emergencias y vialidad invernal, el personal de una empresa podrá ser destinado temporalmente a prestar servicios a otra empresa de la UNaAE, de acuerdo con la formación necesaria y en atención a la siguiente regulación:

– Esta disponibilidad se aplicará en situaciones de activación de protocolos de emergencia y vialidad invernal.

– Los/Las trabajadores/as habrán manifestado su voluntariedad y recibido la formación con carácter previo.

– En el caso de que sea necesaria la pernoctación, el/la trabajador/a percibirá una compensación adicional a su salario de 80 euros por día desplazado en prestación de servicios, y de 40 euros por día de desplazamiento en formación. Serán a cargo de la Empresa los gastos derivados del desplazamiento con pernoctación de acuerdo con la normativa interna de viajes y gastos.

En el caso de que no exista necesidad de pernoctación, se compensará el desplazamiento del trabajador desde el km.0 a razón de 0,28 euros km a contar desde el punto de entrada que el/la trabajador/a tenga establecido en su empresa.

– En la aplicación de la disponibilidad de emergencias extraordinarias se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo 19.9 sobre disponibilidad emergencias y vialidad invernal.

19.11 Descanso durante la jornada (Peaje y Mantenimiento).

Los/as trabajadores/as con jornada continuada, cuya jornada diaria exceda las seis horas de duración, tendrán derecho a un descanso diario de quince minutos, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. El disfrute de este descanso se realizará de acuerdo con las necesidades organizativas de la Empresa.

19.12 Regulación jornada operadores Centro de Operaciones y Seguridad Vial (COPSV), Coordinadores de turno (peaje), Soporte Técnico y Conservación Castellana.

Con carácter general a estos colectivos les serán de aplicación las condiciones pactadas para peaje y mantenimiento y vialidad. No obstante, en atención a la especificidad de su servicio, podrán acordarse regulaciones de jornada y vacaciones distintas en cada ámbito geográfico.

19.13 Contenidos del calendario anual y del cuadrante mensual.

El calendario anual a entregar a cada trabajador/a antes del 30 de noviembre del año anterior contendrá la información relativa a días de trabajo, días de descanso, festivos y vacaciones, así como turno asignado y número de horas por día. En dicho calendario se indicarán los días inamovibles y los días movibles conforme a lo establecido en los apartados 19.4, 19.6 y 19.7.

El cuadrante mensual, a entregar a cada trabajador/a antes del 25 del mes anterior contendrá, además de la información contenida en el calendario anual, el horario y emplazamiento previsto para cada día.

Artículo 20. *Jornada de trabajo en la División Técnico-Administrativa.*

Se da la siguiente nueva redacción al artículo 20:

«La jornada laboral será de 1768 horas anuales, contabilizada de 1 de enero a 31 de diciembre.

Horario de presencia obligada:

- Lunes a jueves: 9:15 a 13:30.
- Viernes y periodos de jornada intensiva: 9:15 a 13:30.
- Lunes a jueves: 15:30 a 17:00.

Horario flexible:

- De 7:30 a 9:15.
- De 13:30 a 15:30 con un mínimo de 30 minutos para comer.
- De 17:00 a 20:00 (en periodos que se trabaje por la tarde).

Periodos de jornada intensiva:

- Durante la semana en la que se encuentren incluidos el jueves y viernes santo.
- Del 23 de junio al 30 de septiembre inclusive.
- Del 26 de diciembre al 7 de enero inclusive.
- En dicho periodo la flexibilidad horaria de entrada y salida se establece en las franjas comprendidas de 7:30 horas hasta las 9:15 horas y desde las 13:30 horas hasta las 20:00 horas.

Asimismo, el horario y la duración de jornada tanto en los períodos de jornada intensiva como en relación con las vigias será de 6 horas. Los viernes será de 5 h 30 minutos.

Para el caso del personal con hijos de hasta 14 años, el horario cerrado de entrada podrá ser hasta las 9:30 tanto en el caso de jornada partida como en el de jornada continuada sin perjuicio de que la jornada anual deba cumplirse íntegramente.

En cada centro de trabajo de naturaleza técnico-administrativa, garantizando en cualquier caso la correcta prestación del servicio y el horario de apertura al público, se podrá ajustar anualmente el calendario específico y de presencia

obligada, adaptándolo a los festivos que les correspondan y respetando, si es posible, las anteriores regulaciones que así lo permitan.

Este horario aplicará al colectivo de la división "técnico-administrativa" con la salvedad de aquellos colectivos que estuvieran sujetos a regulación específica por razón de su actividad y del servicio al que estén adscritos.

Habida cuenta de los sistemas de flexibilidad horaria establecidos en los anteriores párrafos, el/la trabajador/a podrá generar una bolsa de horas en positivo o negativo que deberá compensar o realizar, en función del signo. En cualquier caso, la bolsa de horas deberá quedar regularizada a 31 de marzo y a 30 de septiembre de cada año, por lo que en dichas fechas los/as trabajadores/as deben haber realizado –sin excesos ni defectos por encima de las 30 horas– la jornada teórica que corresponda en cada una de estas fechas.»

Artículo 21. *Devengo de Vacaciones para todos los colectivos.*

Todo el colectivo, con una antigüedad igual o superior a un año, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones. En el supuesto que el/la trabajador/a tenga una antigüedad inferior, corresponderá la parte proporcional que resulte.

Las vacaciones anuales se devengarán conforme al año natural, es decir, del 1 de enero a 31 de diciembre.

Artículo 22. *Proporcionalidad jornada TPs en el mes de vacaciones.*

En los períodos de disfrute de vacaciones, los días/horas susceptibles de ser trabajados serán proporcionales al número máximo de días/horas de trabajo establecidos en el mes de mayor número de días/horas de trabajo. Para los Trabajadores a Tiempo Parcial de régimen específico la proporcionalidad se calculará sobre 18 días.

CAPÍTULO 5

Permisos y Conciliación

Artículo 23. *Permisos y Conciliación.*

En el presente capítulo se estará a los permisos establecidos IV CUN que mantiene su vigencia junto con las demás disposiciones, donde se mantendrán las mejoras recogidas en el IV CUN, con respeto al principio de jerarquía normativa y la legislación vigente en cada momento.

23.1 Disposiciones Generales.

1. Equiparación de las parejas de hecho a matrimonio. Se hacen extensivos a las parejas de hecho, previa justificación pública de convivencia correspondiente, los permisos inherentes a los cónyuges.

2. Equiparación adopción, acogimiento y nacimiento de hijos. Se hacen extensivos los mismos derechos a nacimiento de hijos para los supuestos de adopción y acogimiento.

3. Desplazamiento.

En los casos de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 1 día más cuando el desplazamiento sea igual o superior a 350 km.

4. Inicio del hecho causante.

Si el día del hecho causante (en los casos de nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave inesperada) el/la trabajador/a estuviera trabajando el permiso computará a partir del día siguiente.

23.2 Permisos.

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

Por cambio de domicilio habitual: 1 día.

Matrimonio del Trabajador/a: 18 días naturales de permiso retribuido por matrimonio, pudiendo iniciar su disfrute hasta tres días antes del hecho causal.

Matrimonio de familiar: 1 día natural de permiso retribuido por asistencia a boda de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días naturales de permiso retribuido.

En los casos de hospitalización, el/la trabajador/a podrá tomar el permiso mientras dure la hospitalización del familiar. En situaciones especiales se podrá disponer del permiso de manera discontinua previa aprobación de RRHH.

Asistencia sanitaria: Por el tiempo indispensable, sin exceder de una jornada al año, cuando el/la trabajador/a precise la asistencia de un especialista del seguro público.

23.3 Días de asuntos propios.

Los/as trabajadores/as de las empresas dispondrán, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, de un día de asuntos propios al año.

Se respetarán a título personal como garantía «ad personam», los días de asuntos propios existentes en aquellas empresas que a la entrada en vigor del presente convenio disponían de un número de días de asuntos propios (con independencia de su denominación) superior al día establecido en el presente convenio. En este caso el día de asuntos propios antes indicado, se considerará incluido dentro del mayor número de días de asuntos propios. Las reglas de aplicación a los días de asuntos propios, tanto para el día aquí establecido, como para los que continúen aplicándose como garantía «ad personam», serán las siguientes:

– Tendrán derecho al día de asuntos propios, los/as trabajadores/as que se hayan distinguido por su puntualidad y asistencia al trabajo. No tendrán derecho al mismo, los/as trabajadores/as que hayan tenido 20 faltas de puntualidad al año o un número inferior a ellas, cuya suma en tiempo rebase las 24 horas. Independientemente de la puntualidad, cualquier disminución del total anual de horas, que no sea por ninguno de los motivos mencionados en este artículo, privará automáticamente del derecho al día de asuntos propios.

Como norma general, se entenderá falta de puntualidad el retraso en la asistencia al lugar de trabajo por un tiempo no superior a 60 minutos contados desde la hora de inicio de la hora de obligada presencia para el personal de la división Técnico-Administrativa, y de dos horas desde el momento de la incorporación al trabajo para el personal de la división de Operaciones.

En este sentido, en tanto las mencionadas faltas de puntualidad no superen los topes mencionados (20 de un máximo de 60 minutos o 2 horas según corresponda, o un número inferior de retrasos que no rebase un máximo de 24 horas) no operarán sobre el

día de asuntos propios, pero sí quedarán afectados por los descuentos económicos que correspondan a las pérdidas de tiempo sobre los horarios de trabajo establecidos.

Rebasados los márgenes citados, las faltas de puntualidad se entenderán como inasistencias al trabajo a todos los efectos. Las tolerancias mencionadas anteriormente, lo serán sin menoscabo de lo establecido en el artículo 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores.

– El día de asuntos propios se concederá en función de las asistencias del año anterior, por ello, una vez merecido, no influirán en su aplicación las ausencias observadas en el año de disfrute, las cuales recaerán en el año siguiente.

Dado que el derecho a los asuntos propios se refiere al año natural anterior al de su concesión, el período para disfrutar del mismo se establece en el año natural siguiente.

Durante el mes de diciembre, las Empresas comunicarán qué trabajadores/as no tendrán derecho al disfrute de asuntos propios al año siguiente.

– Las ausencias debidamente justificadas establecidas en la ley, el disfrute de los días de asuntos propios y las situaciones de incapacidad temporal debidamente justificadas, no serán causa de pérdida de asuntos propios.

– El no disfrute del día de asuntos propios por parte del/de la trabajador/a durante el período anual que corresponda, se entenderá como renuncia al mismo, sin que quepa posponerlo a los años posteriores ni acumularlo a los sucesivos que pueda merecer, ni compensarlo económicamente.

– Todo trabajador/a vendrá obligado a utilizar el día de asuntos propios, en caso de haberlo merecido, previamente a la solicitud de permisos no reglamentados.

– El trabajador/a deberá comunicar con antelación suficiente las fechas en las que desea hacer uso de asuntos propios, debiendo recibir respuesta de la Empresa en un período máximo de 15 días desde la solicitud. No se podrá disfrutar de asuntos propios durante el período de vacaciones de verano, ni en Semana Santa ni en Navidad, aceptándose la solicitud en estos periodos siempre que, objetivamente, las necesidades del servicio así lo permitan.

23.4 Maternidad y aternidad.

El permiso de maternidad retribuido será de seis meses (180 días). Las primeras dieciséis semanas serán a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social y el resto del periodo hasta los seis meses (68 días) será a cargo de la Empresa, que retribuirá los conceptos fijos.

Este permiso se deberá disfrutar de manera continuada y a la finalización del permiso de maternidad de 16 semanas o de manera solapada a la prestación por maternidad, de conformidad a la siguiente casuística:

1. En caso de que la madre y el padre sean ambos trabajadores/as de alguna de las Empresas a las que este convenio es de aplicación, únicamente se concederá un total de 68 días a disfrutar por el padre o la madre, pudiendo repartirse entre ellos dichos días de permiso, sin que pueda superarse entre ambos el total de 68 días de permiso. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre y el padre simultáneamente siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

2. En caso de que únicamente sea el padre trabajador de alguna de estas Empresas, únicamente se concederá el permiso de 68 días en el supuesto en que la madre trabaje y tenga derecho a la prestación por maternidad, teniendo en cuenta que el sentido de dicho permiso es la ampliación de los días de prestación por maternidad. En el supuesto de que la madre no trabaje y en consecuencia no tenga derecho a la prestación por maternidad, y el padre sea trabajador de alguna de estas Empresas, no se concederán los 68 días de permiso, al preverse en el CUN como una ampliación a la prestación por maternidad.

3. En caso de que sea la madre la trabajadora de alguna de estas Empresas, se concederá un total de 68 días de permiso tras la finalización de su disfrute de la prestación por maternidad.

Este permiso no tendrá carácter retroactivo y será vigente a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

23.5 Lactancia.

El/La trabajador/a tendrá derecho a un permiso retribuido de 1 hora de ausencia por hijo menor de 10 meses que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas). El/La trabajador/a podrá optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora, así como por acumularlo en jornadas completas.

En lo relativo a la acumulación de la lactancia, para el cálculo de las jornadas completas se tomará la base de 1 h. de ausencia diaria y hasta los 10 meses de edad del niño.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. En el supuesto de trabajo a turnos corresponderá también al/la trabajador/a la elección del mismo permiso.

El permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial, y tanto para hijos biológicos como hijos adoptados o acogidos siempre que sean menores de 10 meses.

23.6 Permisos no retribuidos.

El personal fijo en plantilla con una antigüedad mínima de dos años podrá solicitar con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio, un permiso sin retribución, que no computará a efectos de antigüedad, por un plazo mínimo de quince días y un máximo de tres meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Se garantizará el ingreso automático a su finalización.

En la medida en que para el personal a Tiempo Parcial las horas de trabajo difieren de un mes a otro si bien la retribución se mantiene estable durante todo el año, el disfrute del permiso no retribuido establecido en el presente apartado comportará que deba efectuarse una regularización del salario percibido en atención a las horas realmente trabajadas.

23.7 Reducción de Jornada.

En materia de reducción de jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de oficinas podrá solicitar realizar esta jornada de manera continuada sin el límite del horario cerrado que se establece el artículo 20 del presente convenio.

Artículo 24. *Excedencias.*

En los casos de Excedencias se estará a lo establecido en el artículo 46 del E.T y legislación vigente.

No obstante, lo anterior y como mejora del régimen legal establecido, los/as trabajadores/as podrán solicitar una excedencia no superior a 3 años para el cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, computándose a efectos de antigüedad los dos primeros años. Durante el periodo de excedencia tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo.

CAPÍTULO 6

Retribuciones

Artículo 25. *Condiciones salariales.*

25.1 Principios generales.

La implantación de la nueva y única estructura retributiva específica de la UNaAE se establece de conformidad con el sistema de clasificación profesional establecido a partir del I CUN, y de conformidad con los principios en materia salarial de no equiparación y no convergencia acordados entre la representación de las empresa y la representación de los/las trabajadores/as en fecha 26 y 27 de octubre de 2011, y con el objeto de posibilitar el mayor volumen de empleo posible. Asimismo, la estructura retributiva viene influenciada por circunstancias históricas de cada Empresa de la UNaAE, y por otros aspectos de eficacia y rendimiento, por lo que las condiciones específicas y las condiciones de aplicación exclusiva no constituirán causa válida para reclamaciones de carácter comparativo.

Las condiciones económicas del presente convenio sustituyen en su integridad y en todos sus extremos a las aplicadas con anterioridad en las Empresas de la UNaAE en todo su ámbito de aplicación, por lo que desde la entrada en vigor de las condiciones salariales del I CUN queda derogado y sin efecto el sistema retributivo de los convenios de origen de la UNaAE, siendo de aplicación la estructura retributiva de salario convenio que se establece con el carácter de mínimo, junto las demás condiciones salariales y de adaptación reguladas en el presente capítulo y en las disposiciones adicionales y transitorias.

25.2 Estructura salarial.

Se establece una única estructura retributiva basada en salario convenio, complemento movilidad y en pluses por trabajo efectivo.

Todos los valores de salario convenio y complemento de movilidad que a continuación se indican, se refieren a importes anuales brutos a jornada completa por lo que el supuesto de una jornada menor, los salarios se reducirán proporcionalmente a número de horas trabajadas.

La tabla de salario convenio (importes anuales) es la siguiente:

Para el año 2022:

Salario convenio

	Entrada	Desarrollo	Consolidación
GRUPO II.	17.522,64	19.550,40	21.578,44
GRUPO III.	19.325,14	21.578,44	23.831,46
GRUPO IV.	23.831,46	26.647,98	29.464,22
GRUPO V.	28.890,00	32.300,00	35.710,00

Para el año 2022:

Complemento movilidad

	Entrada	Desarrollo	Consolidación
GRUPO II.	1.622,18	2.285,22	2.944,76
GRUPO III.	2.257,08	3.350,34	4.168,36

	Entrada	Desarrollo	Consolidación
GRUPO IV.	1.351,98	2.027,76	2.816,52
GRUPO V.	1.351,98	2.027,76	2.816,52

El complemento de movilidad, compensa la movilidad pactada en el presente convenio, su incremento se vincula a la mayor disponibilidad del/de la trabajador/a en sus desplazamientos y desarrollo de funciones, y lo devengará únicamente el personal que preste servicios en gerencias de longitud superior a 40 km., y se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 como gratificación extraordinaria).

Pluses por trabajo efectivo (excepto para Grupo V y Abertis Autopistas España SAU):

– Plus festivo: retribuye el trabajo en domingo y festivos oficiales (0:00 a 24:00).

- Importe del festivo domingo: 2,09 euros hora.
- Importe de 14 festivos oficiales: 4,17 euros hora.

– Plus nocturno: retribuye el trabajo en horario nocturno (22:00 a 06:00). Precio/hora = 1,04 euros.

– Plus transporte: compensa el desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo. Precio/día = 5,22 euros.

– Plus peaje quebranto y conteo: se abona por hora realizada en funciones de cobro, itinerancia y ACP y como contraprestación por la asunción del riesgo de realizar operaciones con dinero, tarjetas, VIA-T u otros elementos electrónicos. y del correspondiente descuento en caso de errores de conteo.

Se crean tres niveles, por tipo de gerencia:

– Gerencias tipo A: C33-C32 Norte, C32 Sur, AP7 Junquera-Barcelona y AP7 Barcelona-Tarragona.

Importe plus peaje quebranto y conteo A: 0,74 euros hora.

– Gerencias tipo B: AP68 Bilbao-Logroño y Iberpistas-Castellana Importe plus peaje quebranto y conteo B: 0,52 euros hora.

– Gerencias tipo C: AP2, AP68 Logroño-Zaragoza y AULESA. Importe plus peaje quebranto y conteo C: 0,31 euros hora.

Los coordinadores de turno percibirán un único plus peaje quebranto y conteo a razón de 0,74 euros hora.

– Plus pista: se abona por hora realizada en funciones de mantenimiento y vialidad. Precio/hora = 0,74 euros.

Plus centro operaciones y Seguridad Vial: compensa las funciones específicas del centro de operaciones-control (exclusivamente para personal de Grupo II).

Precio/hora = 1,04 euros.

Otros Conceptos:

Horas extras: se retribuirán según la siguiente tabla.

Para el año 2022:

	Entrada	Desarrollo	Consolidación
Grupo II.	16,03	18,46	20,86
Grupo III.	18,22	21,23	23,98
Grupo IV.	21,46	24,61	27,83

– Horas extras vialidad invernal: se considerarán las horas extras realizadas con motivo de la vialidad invernal.

Se retribuirán según los siguientes importes: Para el año 2022:

	Entrada	Desarrollo	Consolidación
Grupo II.	20,03	23,06	26,08
Grupo III.	22,76	26,54	29,99
Grupo IV.	26,82	30,74	34,79

– Horas extras emergencia: dadas las características especiales de las Empresas, que exigen la prestación de un servicio público continuado durante las 24 h del día, se considerarán emergencias aquellas situaciones tales como accidentes, situaciones climatológicas adversas o anormales, reparaciones urgentes, etc. que imponen la obligada presencia del personal.

Se retribuirán según los siguientes importes:

Para el año 2022:

	Entrada	Desarrollo	Consolidación
Grupo II.	24,04	27,68	31,30
Grupo III.	27,34	31,84	35,97
Grupo IV.	32,18	36,88	41,74

– Kilómetros: los kilómetros realizados, en caso que deban ser abonados, se satisfarán a 0,28 euros por kilómetro.

25.3 Evolución niveles.

La evolución de nivel, dentro de cada grupo profesional, seguirá el siguiente cuadro:

	Entrada	Desarrollo	Consolidación
Grupo II.	2 años	2 años	–
Grupo III.	3 años	3 años	–
Grupo IV.	3 años	3 años	–
Grupo V.	3 años	3 años	–

Cambio de nivel de entrada a desarrollo de forma automática.

Cambio de nivel de desarrollo a consolidación de forma automática, salvo informe desfavorable de la Dirección.

25.4 Gratificaciones extraordinarias.

La cuantía de las gratificaciones extraordinarias queda establecida en una mensualidad de los conceptos salario convenio y complemento movilidad y se calculará de acuerdo con el nivel salarial de cada grupo profesional.

La gratificación extraordinaria de verano se abonará proporcionalmente al % de jornada contratada el 1 de enero al 30 de junio del año en curso, y se abonará en fecha máxima de 15 de junio.

La gratificación extraordinaria de diciembre se abonará proporcionalmente al % de jornada contratada desde el 1 de Julio al 31 de diciembre del año en curso, y se abonará en fecha máxima de 15 de diciembre.

25.5 Régimen económico.

Actualización de las remuneraciones.

– Retribuciones 2022:

Se establece un pago lineal de 1.300 euros brutos consolidable en salario convenio, para todo el personal a tiempo completo y para todos los niveles salariales en cada grupo profesional y un pago único no consolidable de 750 euros para todo el personal a tiempo completo y para todos los niveles salariales en cada grupo profesional.

La percepción de los citados atrasos será siempre proporcional al período de prestación de servicios y a la jornada realizada durante el ejercicio de 2022, cuyo abono, si proceden, se realizará en el mes de septiembre de 2023.

Asimismo, los citados pagos se abonarán a las personas trabajadoras siempre y cuando estuvieran de alta en alguna de las empresas integradas en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas en el año 2022.

– Retribuciones 2023: incremento de las retribuciones 2022, según la siguiente fórmula:

80 % IPC del año 2022 (consolidable)

El incremento consolidable se aplicará sobre los siguientes conceptos: salario convenio, complemento movilidad, plus festivo, plus nocturno, plus transporte, plus peaje, plus pista, plus centro operaciones y seguridad vial, horas extras, horas extras vialidad invernal, horas extras emergencia y plus de disponibilidad y vialidad invernal, complemento ex convenio «ad personam», complemento «ad personam», antigüedad, y plus experiencia.

Se procederá en el mes de septiembre 2023 a aplicar a los trabajadores/as los incrementos 2023 y a abonar los correspondientes atrasos devengados desde el 1 de enero 2023.

– Retribuciones 2024: incremento de las retribuciones 2023, según la siguiente fórmula:

80 % IPC del año 2023 (consolidable)

El incremento consolidable se aplicará sobre los siguientes conceptos: salario convenio, complemento movilidad, plus festivo, plus nocturno, plus transporte, plus peaje, plus pista, plus centro operaciones y seguridad vial, horas extras, horas extras vialidad invernal, horas extras emergencia y plus de disponibilidad y vialidad invernal, complemento ex convenio «ad personam», complemento «ad personam», antigüedad, y plus experiencia.

Se procederá en el mes de febrero 2024 a aplicar a los trabajadores/as los incrementos pactados y a abonar los correspondientes atrasos devengados desde el 1 de enero 2024.

– Retribuciones 2025: incremento de las retribuciones 2024, según la siguiente fórmula:

85 % IPC del año 2024 (consolidable)

El incremento consolidable se aplicará sobre los siguientes conceptos: salario convenio, complemento movilidad, plus festivo, plus nocturno, plus transporte, plus peaje, plus pista, plus centro operaciones y seguridad vial, horas extras, horas extras vialidad invernal, horas extras emergencia y plus de disponibilidad y vialidad invernal,

complemento ex convenio ad personam, complemento ad personam, antigüedad, y plus experiencia.

Se procederá en el mes de febrero 2025 a aplicar a los trabajadores/as los incrementos pactados y a abonar los correspondientes atrasos devengados desde el 1 de enero 2025.

– Retribuciones 2026: incremento de las retribuciones de 2025 según la siguiente fórmula:

85 % IPC año 2025 (consolidable)

El incremento consolidable se aplicará sobre los siguientes conceptos: salario convenio, complemento movilidad, plus festivo, plus nocturno, plus transporte, plus peaje, plus pista, plus centro operaciones y seguridad vial, horas extras, horas extras vialidad invernal, horas extras emergencia y plus de disponibilidad y vialidad invernal, complemento ex convenio «ad personam», complemento «ad personam», antigüedad, y plus experiencia.

Se procederá en el mes de febrero 2026 a aplicar a los trabajadores/as los incrementos pactados y a abonar los correspondientes atrasos devengados desde el 1 de enero 2026.

En septiembre de 2023 se actualizarán las Tablas Salariales vigentes.

Artículo 26. *Gastos.*

Las condiciones en que se compensarán los gastos derivados de gestiones realizadas por motivos de trabajo, serán por el sistema de justificación de gastos.

CAPÍTULO 7

Beneficios sociales

Artículo 27. *Complemento IT.*

En el supuesto de incapacidad temporal (IT) por enfermedad, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional en el que la Seguridad Social o la mutua patronal reconozca el pago de prestaciones económicas, la Empresa complementará las mismas durante el tiempo en el que el/la trabajador/a tenga derecho a prestaciones económicas, hasta la expedición del parte de alta, y en todo caso, por un período máximo de 18 meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20.4 del ET; rigiéndose por la siguiente regulación:

A) Los tres primeros días naturales no se complementarán, salvo los supuestos de riesgo durante el embarazo, hospitalización por enfermedad ó accidente, enfermedades graves crónicas diagnosticadas, así como en el caso de cumplimiento del apartado C) siguiente.

B) Desde el 4.º día de la baja, el complemento alcanzará hasta el 100 % del salario convenio, complemento movilidad, complemento «ad personam», así como antigüedad, plus experiencia y plus permanencia en la categoría en las empresas que se vengán percibiendo.

C) A fin de favorecer menores índices de absentismo de los actuales, el/la trabajador/a que en los 12 meses anteriores al hecho causante no haya tenido ninguna ausencia al trabajo por incapacidad temporal, o ausencia injustificada, le serán complementados los 3 primeros días naturales de la baja. Los períodos de ausencia acumulados en tales 12 meses, inferiores a 3 días, comportarán el complemento de los restantes días, hasta 3 del siguiente período de IT.

Para tener derecho al complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma.

Asimismo, en el supuesto de pérdida del derecho al percibo de la prestación, se perderá automáticamente el derecho al cobro del complemento.

En el supuesto que el índice del absentismo anual gestionable para cada ejercicio (enero a diciembre) se reduzca en un 10% en el ámbito de la UNaAE el período de carencia establecido en el apartado c) para el ejercicio siguiente se reducirá a 8 meses.

Se entenderá como absentismo gestionable, únicamente, las bajas por IT tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales.

Artículo 28. *Planes de Pensiones.*

Se procederá a las revalorizaciones de las aportaciones de los Planes de Pensiones a partir del ejercicio 2023, conforme al porcentaje de incremento establecido para cada ejercicio, establecido en el artículo 25.5.

Se establece durante la vigencia del presente convenio colectivo un régimen de aportaciones al Plan de Pensiones de Empleo correspondiente, en función de la Compañía a la cual pertenezcan los empleados afectos al presente convenio colectivo y siempre que reúnan una antigüedad mínima de 2 años en la Unidad de Negocio.

Se establece un nivel de aportación distinto para el personal de las Compañías que tuvieran promovido, a fecha de la firma del I CUN, un Plan de Pensiones de Empleo, en el que se distinguirán dos colectivos con aportaciones diferenciadas en base a que hubieren causado alta en la Compañía con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del I CUN o con posterioridad a dicha fecha, y para el personal de las Compañías que a la fecha de la firma del I CUN no lo tuviesen.

I. Condiciones de aplicación exclusiva para el personal que a fecha de la firma del presente convenio tuvieran ya constituido un Plan de Pensiones de Empleo:

Se mantiene nivel de aportación actual para el Colectivo de personas que a la fecha de entrada en vigor del I CUN hubieren causado alta en la Compañía, que a continuación se detalla. Así, se establecen las aportaciones en función de la Compañía y del Colectivo al cuál pertenezcan tal y como se define a continuación para cada una de las Compañías:

a) Personal de la compañía Aucat:

Colectivo A: Compuesto por aquellos partícipes que hubieren causado alta en la Compañía con anterioridad a 1 de enero de 2014: recibirán una aportación de 1.744,81 euros por empleado para el año 2022. Para el año 2023 se incrementará dicho importe conforme al porcentaje de incremento establecido en el artículo 25.5 para el dicho año.

En particular, se recoge, a los efectos de aquellos empleados que siendo partícipes del Plan de las Compañía Aucat: se hubieran acogido al Plan de Prejubilaciones del Acuerdo sobre el Plan Social firmado el 5 de marzo de 2012 por cumplir los requisitos establecidos en el mismo (punto 2.1.1) mantendrán las referidas aportaciones de los trabajadores/as que hayan optado por la prejubilación hasta la fecha que cumplan los 65 años de edad, manteniendo hasta dicha fecha la condición de partícipes a todos los efectos del Plan.

El importe de las aportaciones anuales de referencia para éstos será el que se encuentre vigente en el convenio colectivo de aplicación en el momento de la extinción del contrato de trabajo.

Colectivo B: Compuesto por el resto de partícipes, recibirán una aportación, por empleado, de 625,87 euros para el 2022. Para el año 2023 se incrementará dicho importe conforme al porcentaje de incremento establecido en el artículo 25.5 para el dicho año.

En todo lo no establecido aquí, se regirá según lo establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones de la Compañía.

Para años sucesivos, la aportación de la Empresa al Plan de Pensiones será la efectuada el año anterior, sin perjuicio de lo que se pacte en el próximo convenio.

b) Personal de la compañía Abertis Autopistas España:

Colectivo A: Compuesto por aquellos partícipes que hubieren causado alta en la Compañía con anterioridad a 1 de enero de 2014: recibirán una aportación de 1099,16 euros para el 2022. Para el año 2023 se incrementará dicho importe conforme al porcentaje de incremento establecido en el artículo 25.5 para el dicho año.

Colectivo B: Compuesto por el resto de partícipes, recibirán una aportación, por empleado, de 625,87 euros para el 2022. Para el año 2023 se incrementará dicho importe conforme al porcentaje de incremento establecido en el artículo 25.5 para el dicho año.

Las aportaciones para todos los trabajadores/as partícipes serán proporcionales al tiempo trabajado, excepto para los jubilados parciales que la percibirán la aportación de forma íntegra, salvo que opten por pasar a la situación de beneficiario por jubilación parcial en cuyo caso se suspenderán las aportaciones.

En todo lo no establecido aquí, se regirá según lo establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones de la Compañía.

Para años sucesivos, la aportación de la Empresa al Plan de Pensiones será la efectuada el año anterior, sin perjuicio de lo que se pacte en el próximo convenio.

II. Condiciones de aplicación exclusiva para el personal que a fecha de la firma del I CUN no tuvieran ya constituido un Plan de Pensiones de Empleo:

a) Se procederá a la promoción de un Plan de Pensiones de Empleo para aquellas Compañías que a fecha la firma del presente convenio no tuvieran promovido un Plan de Pensiones de Empleo.

b) Se establecerá el acceso al mismo a partir de 2 años de antigüedad en la Unidad de Negocio. Las aportaciones al plan de pensiones, que a continuación se detallan, serán proporcionales al tiempo sobre el año trabajado, excepto para los jubilados parciales que la percibirán la aportación de forma íntegra, salvo que opten por pasar a la situación de beneficiario por jubilación parcial.

c) Las aportaciones lineales establecidas en función de cada uno de los años respectivos y a cada uno de los partícipes del plan de pensiones serán 625,87 euros para el 2022. Para el año 2023 se incrementará dicho importe conforme al porcentaje de incremento establecido en el artículo 25.5 para el dicho año.

En todo lo no establecido aquí, se regirá según lo establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones que concertará por la Compañía.

Para años sucesivos, la aportación de la Empresa al Plan de Pensiones será la efectuada el año anterior, sin perjuicio de lo que se pacte en el próximo convenio.

Artículo 29. *Anticipos.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio podrá solicitar un anticipo del salario mensual neto devengado por trabajo ya realizado en el momento de la solicitud. La cuantía del anticipo se verá deducida de la nómina del mismo mes. El ingreso se realizará en un plazo de 7 días naturales desde la fecha de recepción de la solicitud.

El empleado que hubiese solicitado un anticipo, no podrá proceder a una nueva solicitud hasta la total devolución del anticipo en curso.

Artículo 30. *Préstamos.*

Las empresas concesionarias podrán conceder préstamos al personal con dos años de antigüedad, incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, por un importe máximo de 15.000 euros y siempre inferior al 50 % de la retribución neta del periodo de devolución del préstamo, por las causas que a continuación se detallan, el cual deberá procederse a su devolución en un período máximo de 48 meses, al tipo del interés legal

del dinero establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Asimismo, no podrá solicitarse un nuevo préstamo hasta la cancelación del anterior, ni solicitarse un tercer préstamo si no ha transcurrido un año desde la amortización del anterior préstamo.

A estos efectos se establece un Fondo global máximo de 1.000.000 euros para el conjunto de las empresas del ámbito del presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2026.

Causas justificadas de su solicitud:

- a) Enfermedad grave del solicitante, cónyuge y familiar de primer grado consanguinidad.
- b) Defunción del cónyuge o familiar primer grado consanguinidad.
- c) Obras urgentes en la vivienda habitual por avería grave imprevista o amenaza de ruina inminente.
- d) Tramitación del divorcio, separación o nulidad matrimonial del solicitante.
- e) Reparación de averías o siniestros del vehículo empleado habitualmente por el solicitante para desplazarse al trabajo.
- f) Cambio del vehículo como consecuencia de dichas averías o siniestros y siempre que el importe de la reparación sea superior al valor del vehículo; el vehículo deberá ir a nombre del solicitante, de su cónyuge o pareja legal, siempre que quede acreditado que es el vehículo empleado habitualmente por el solicitante para desplazarse al trabajo.

En todos los casos el/la solicitante tendrá que acreditar que la cuantía del préstamo concedido se ha empleado efectivamente para la necesidad argumentada en la solicitud.

A parte de las causas anteriormente citadas, la empresa estudiará las peticiones motivadas por otras necesidades urgentes, y acreditadas documentalmente por el/la trabajador/a.

La extinción del contrato de trabajo por cualquier causa será causa del vencimiento anticipado de la operación de préstamo, por lo que en el presente supuesto procederá la devolución íntegra del préstamo.

Artículo 31. Seguro de vida y accidentes.

Los capitales y contingencias del seguro de vida y accidentes para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio son los siguientes:

- Fallecimiento (por causas naturales): 30.800 euros.
- Fallecimiento por accidente (excepto de circulación): 61.600 euros.
- Fallecimiento por accidente de circulación: 92.400 euros.
- Incapacidad permanente en el grado de total o absoluta: 30.800 euros.

Artículo 32. Seguro «in itinere».

La Empresa mantendrá una póliza de seguro cubriendo los daños para todo el personal que utilice un vehículo, de su propiedad o de sus ascendientes o descendientes de primer grado o de su cónyuge para desplazarse por necesidades de la Empresa, así como el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Quedan expresamente excluidos los accidentes que pudieran producirse en día no hábil para el afectado.

Este seguro será complementario de cualesquiera otros que pudiera tener el propietario del vehículo cubriendo los mismos riesgos. En ningún caso sustituye al seguro de automóvil obligatorio.

Artículo 33. *Vía T.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutará de paso gratuito en las autopistas de la Unidad de Negocio, detalladas en el artículo 2, con el tratamiento fiscal que legalmente proceda.

En caso de impago por el uso de VIA T, se realizará el descuento correspondiente en nómina.

Artículo 34. *Ayuda por hijos/as y familiares dependientes con discapacidad.*

A estos efectos se establece un Fondo global máximo de 17.500 euros por año a partir de 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2026, para el conjunto de las empresas del ámbito del presente convenio.

Dicha ayuda consistirá en el abono de 1.500 euros brutos/anuales máximo por beneficiario con familiares de hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad con una discapacidad en un grado superior al 60 %, o con hijos con cualquier grado discapacidad reconocida por resolución firme por organismo administrativo competente.

Dicha ayuda se tramitará mediante solicitud y acreditación al Departamento de RRHH, asimismo dicha ayuda correspondiente al año 2022 se abonará en el mes de septiembre de 2023.

Artículo 35. *Suspensión del permiso de conducir del personal.*

En caso de retirada temporal del permiso de conducir, la empresa estudiará con el interesado la mejor forma de paliar el problema planteado, siempre y cuando dicha retirada obedezca a hechos ocurridos por órdenes de trabajo o «in itinere» y dificulte al/a la empleado/a acudir al centro de trabajo.

Quedan expresamente excluidos los supuestos de retirada del permiso de conducir por ingestión de alcohol, consumo de drogas, psicotrópicos, y comisión de delitos o faltas tipificadas en el Código penal.

Artículo 36. *Renovación permiso de conducir del personal.*

Para facilitar la renovación del permiso de conducir del personal, la empresa abonará en concepto de ayuda un importe de 70 euros brutos. Esta cantidad será abonada en el momento en que el empleado/a acredite haber efectuado la citada renovación.

Artículo 37. *Ayudas Estudios.*

Se constituye un fondo para ayudas sociales que serán distribuidas por la Comisión de Formación. A estos efectos, y a partir del 1 de enero de 2022, se establece un fondo global máximo de 153.000 euros para el conjunto de las empresas del ámbito del presente convenio para el año 2022. Para el año siguiente, el importe del fondo quedará incrementado según la revisión salarial consolidable definida en el régimen económico del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2026.

Los fines de dicha ayuda serán:

- Ayuda estudios de empleados/as.
- Ayuda estudios de hijos de empleados/as.
- Ayuda para jardín de infancia a hijos de empleados/as.

El importe de las ayudas se vincula al coste real satisfecho.

La ayuda a hijos podrá otorgarse hasta los 25 años inclusive del o de los hijos excepto en caso de que trabajen o perciban desempleo (en estos casos no se tiene derecho a la ayuda).

Los estudios incluidos en esta ayuda son enseñanzas regladas del ministerio y consejerías. Se consideran incluidas: infantil, primaria, eso, bachillerato, ciclos

formativos, enseñanzas universitarias, escuela oficial de idiomas y ayuda para hijos con deficiencias psíquicas.

Asimismo, se requerirá el haber alcanzado un nivel determinado de superación de los estudios en años anteriores para ser beneficiario de ayudas futuras.

Dicha ayuda correspondiente al año 2022 se abonará en el mes de septiembre de 2023.

Artículo 38. *Plan de Compensación Flexible.*

Se creará un Plan de Compensación Flexible para la plantilla cuya contratación mínima se prevea de una duración igual o superior a los 12 meses.

La Empresa destinará a este Plan el importe equivalente a un seguro médico privado, así como de la actual ayuda de comida sólo para aquellos trabajadores/as que actualmente dispongan de ella. El trabajador/a podrá mantener estos beneficios o destinar el importe de los mismos a otros productos que le sean de interés dentro del Plan.

Asimismo, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio podrá sustituir parte de su retribución fija para destinarlo a la extensión de dicho seguro (al cónyuge y/o hijos que residan en el mismo domicilio, en los mismos términos y condiciones económicas) o a otros productos de interés.

Se informará a todos los empleados de la relación de productos a los que se pueda acceder por medio del Plan de Compensación Flexible.

CAPÍTULO 8

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 39. *Integración de la prevención.*

La UNaAE cuenta con una política de prevención de riesgos laborales integrada en el Sistema General de Gestión Integral de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo. Las actuaciones de las Empresas en esta materia se ajustarán a lo establecido en la mencionada política y a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo. A tal efecto se tendrán en cuenta los siguientes principios rectores:

1. Las Empresas promoverán acciones encaminadas a prevenir los riesgos profesionales para proteger la seguridad y la salud de los/as Trabajadores/as.

2. Las Empresas promoverán canales de diálogo a fin de que los/as Trabajadores/as participen en cuestiones relativas a su seguridad, de conformidad con lo establecido en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los órganos de participación, las competencias y los ámbitos de actuación de los Comités de Seguridad y Salud se desarrollarán en el apartado específico de este capítulo del CUN.

3. Las Empresas garantizarán a todos/as los/as Trabajadores/as la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales, estableciendo los métodos de control y seguimiento necesarios para asegurar su eficacia, así como velar por el cumplimiento establecido en las instrucciones de trabajo.

4. Las Empresas en su vocación de mejora y eficiencia continua se comprometen a promover acciones preventivas y procedimientos de trabajo que permitan asegurar la calidad en los servicios y actividades contratadas de prevención de riesgos y salud laboral con empresas externas, así como en la adquisición de equipos de protección, herramientas y materiales de trabajo, etc., adecuadas, teniendo en cuenta el desarrollo tecnológico y la normativa específica de aplicación. En esta línea, las Empresas garantizarán profesionales especializados en todas las actividades preventivas que requieran conocimientos específicos en la materia.

5. El Compromiso en Seguridad y Salud en el Trabajo será asumido por toda la estructura organizativa y estará integrado en el Sistema General de Gestión, comprendiendo al conjunto total de actividades de Abertis Autopistas. El Plan de Prevención será un documento público, así como las acciones preventivas que se establezcan periódicamente.

6. Todos los Trabajadores/as deberán contribuir activamente en los aspectos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo las normas y procedimientos establecidos al respecto y cooperando con las Empresas para que éstas puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, e informando sobre cualquier problema o incidente detectado. El incumplimiento por los Trabajadores/as de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales será constitutivo de infracción laboral conforme al régimen disciplinario establecido.

7. Las Empresas asumen el compromiso de mejora continua, desarrollando y mejorando procedimientos de trabajo y protocolos de actuación en materia de seguridad.

8. La información de las evaluaciones y controles llevados a cabo periódicamente se tratará con total confidencialidad y para los fines preventivos para los que fueron planificadas estas acciones.

9. Las Empresas, siempre dentro de las competencias y responsabilidades que como empresa principal deben legalmente asumir, garantizarán que las empresas contratadas para prestar alguna obra o servicio cumplan con la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Informarán a los Representantes de los Trabajadores/as sobre las medidas previstas para la coordinación de actividades empresariales desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 40. *Evaluación y control de riesgos psicosociales.*

Periódicamente se llevarán a cabo evaluaciones de los riesgos psicosociales con el objetivo de alcanzar un entorno adecuado para los/as Trabajadores/as. A tal efecto se establece con carácter general una periodicidad de 5 años, sin perjuicio de que puedan llevarse a cabo en un plazo distinto en función de las necesidades de cada momento. Si el plazo de tiempo propuesto fuera superior a 5 años se requerirá su aprobación por una mayoría de los miembros del Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, 2/3 de la parte social.

Las Empresas se comprometen a utilizar los métodos de evaluación más adecuados en función del tipo de riesgo psicosocial que se quiera evaluar, haciendo el seguimiento conveniente conforme a los resultados obtenidos, de los que se derivarán las correspondientes medidas preventivas y/o oportunidades de mejora. La metodología será la misma para todas las Empresas, salvo en aquellas actuaciones puntuales que hagan conveniente un tratamiento específico más acorde al objeto establecido. En cualquier caso, para la determinación de la metodología a utilizar se requerirá la aprobación por una mayoría de los miembros del Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, 2/3 de la parte social.

Artículo 41. *Servicio de prevención.*

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva se realizará conforme a las modalidades establecidas en la legislación vigente.

La actividad preventiva en las empresas de la UNaAE se desarrollará mediante un Servicio de Prevención Mancomunado para todas ellas.

Artículo 42. *Vigilancia de la salud.*

Las Empresas garantizarán a todos/as los/as trabajadores/as la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Será el servicio de vigilancia de la salud quien decidirá según los riesgos potenciales evaluados en cada uno de los distintos puestos de trabajo y ambientes, el tipo de pruebas específicas que se llevarán a cabo en los reconocimientos médicos. La periodicidad de los mismos dependerá de los resultados de las evaluaciones efectuadas y del informe que emita dicho servicio y en todo caso contemplará las orientaciones de las autoridades sanitarias.

En cualquier caso, y como principio general, se llevará a cabo un examen de salud anual para la vigilancia de la salud de todos los/as trabajadores/as, siempre bajo el principio de voluntariedad.

Para los trabajadores/as que realicen intervenciones en pista, se incluirán unas pruebas de capacidad física, determinadas por el Servicio de Vigilancia de la Salud, para poder realizar su actividad sin riesgos para ellos/as y sus compañeros/as. Estas pruebas serán especialmente recomendables a partir de los 55 años.

Las Empresas a través del servicio de vigilancia de la salud informarán individualmente a los/as Trabajadores/as de los resultados de los reconocimientos, garantizando así la confidencialidad de los mismos.

Cuando como resultado del examen médico derivado de la vigilancia en la salud en relación con la aptitud del/de la trabajador/a para las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el/la trabajador/a sea informado como «apto con limitaciones» para su trabajo habitual, se dará prioridad a la intervención sobre sus condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

En los casos de «no apto» para su trabajo habitual, la Empresa valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo.

Las Empresas adoptarán las medidas de protección indispensables para proteger a todos los/as Trabajadores/as de los riesgos derivados del trabajo, y concretamente a los/as Trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos por sus características personales o estado biológico conocido. Para ello las Empresas tendrán en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones para en función de éstas adoptar las medidas preventivas oportunas.

Las Empresas solicitarán al servicio de vigilancia de la salud los informes epidemiológicos necesarios, considerando los criterios de departamentos, grupos profesionales, sexo y edad, con el fin de analizar la eficiencia de las medidas preventivas adoptadas a la vista de los resultados obtenidos en los reconocimientos de salud, y poder así adoptar en el futuro cuantas acciones

correctivas y preventivas sean necesarias. De estos informes será informado el Comité de Seguridad y Salud y los/as Delegados/as de Prevención.

Las Empresas protegerán especialmente a las trabajadoras en situación de embarazo, adaptando las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo cuando las evaluaciones de riesgos revelen un riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora o repercusión sobre el embarazo derivado de los procedimientos o condiciones del puesto. Cuando la adopción de estas medidas no sea posible o las condiciones pudieran influir negativamente, previa certificación del servicio médico oficial correspondiente, la trabajadora podrá realizar otras funciones, incluso de grupo diferente si fuera necesario y su estado lo permitiera. Cuando existan causas técnicas, objetivas o razonablemente por motivos justificados que no permitan el cambio de puesto, la trabajadora podrá pasar a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo conforme el artículo 45.1e) del Estatuto de los Trabajadores. La Empresa facilitará a la trabajadora toda la información necesaria para la solicitud de la prestación.

En cualquier caso, se garantiza que durante el periodo de gestación, y a partir del momento en que sea necesario por indicación facultativa (Servicio de Vigilancia de la Salud), se adaptará el turno y/o horario de trabajo de la trabajadora al que convenga más a su estado.

Esta adecuación de turno y/o horario se llevará igualmente a cabo hasta que sea objetivamente necesario por indicación facultativa (Servicio de Vigilancia de la Salud)

una vez la madre trabajadora se reincorpore al trabajo, siempre y cuando las necesidades lo permitan.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al responsable y justificación de la coincidencia de su realización dentro de la jornada laboral.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de PRL.

La reincorporación de un/a trabajador/a a su puesto de trabajo después de una ausencia prolongada y/o en función de su naturaleza, dará lugar a un nuevo reconocimiento médico a los efectos de verificar su aptitud laboral y siempre que el servicio de vigilancia de la salud así lo determine.

Para velar por la salud de los/as trabajadores/as, las Empresas realizarán campañas de comunicación que fomenten la importancia de cuidar la salud.

Los reconocimientos médicos se realizarán preferentemente durante la jornada de trabajo.

Cuando sea necesario efectuar los reconocimientos médicos fuera de la jornada laboral, se compensarán en tiempo de descanso 2 horas por el tiempo invertido en los mismos y los kilómetros correspondientes. La compensación de estas 2 horas se podrá realizar durante el año en curso, a petición del/de la trabajador/a y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, o acumularse hasta completar una jornada de trabajo.

Artículo 43. *Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

Las Empresas informarán a la Representación de los Trabajadores sobre los cambios de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que se produzcan. Las Empresas se comprometen a acordar con la Mutua, que en situaciones de IT o accidente laboral, el/la trabajador/a asista al centro médico más cercano a su domicilio.

Las Empresas promoverán con las Mutuas acciones que permitan a los/as Trabajadores/as con afecciones derivadas del trabajo, tener acceso a las especialidades médicas concretas en función de la afección, incluidas las psicológicas.

Las Empresas informarán a los Delegados de Prevención de los daños producidos en la salud de los/las Trabajadores/as al objeto de valorar las causas y proponer medidas preventivas.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá entre sus competencias el seguimiento de las condiciones en las que la Mutua desarrolla sus prestaciones, pudiendo sus miembros presentar informes y hacer propuestas al respecto.

Las Empresas que tengan concertada con una Mutua la gestión económica de las contingencias comunes adquieren el compromiso de que ésta cumpla con la legislación vigente en los siguientes puntos:

- Garantizar la compensación de gastos de transporte y/o desplazamiento en caso de tener que asistir a visitas de seguimiento de la baja médica requeridas por la Mutua.
- Compromiso de no requerimiento de visita hasta el día 11 desde el inicio de la baja.
- Garantía de que la Mutua sólo podrá dejar de pagar la prestación por IT en caso de negativa no justificada a la realización de reconocimiento médico requerido o alta médica.

Artículo 44. *Formación en materia de seguridad y salud.*

Las Empresas se comprometen a planificar acciones formativas en materia de prevención dirigidas a formar e informar a los/las trabajadores/as sobre los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo y las medidas adoptadas respecto al

desarrollo seguro del mismo para evitarlos, y a comunicar dicha planificación a la Representación de los Trabajadores.

La programación y contenido de cada acción formativa se publicará previamente a su realización y su periodicidad dependerá de las modificaciones del puesto.

Las acciones formativas en materia de prevención tendrán que ser informadas y debatidas en el seno del Comité de Seguridad y Salud previamente a su definitiva planificación.

Las Empresas garantizarán la formación a los Delegados de Prevención conforme a lo establecido en el apartado A del anexo 4 del RD 39/1997.

Los Delegados de Prevención podrán optar por recibir dicha formación a través de los Sindicatos en el ámbito territorial de cada Empresa.

Artículo 45. Protocolo de prevención, detección y actuación ante el acoso laboral y/o sexual.

En base al Acuerdo de Procedimiento para la Prevención del Acoso Laboral por sexo, razón de sexo o género y moral o psicológico, suscrito entre la representación de las empresas que conforman la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas de España y los sindicatos CCOO y UGT, las empresas suscriben el contenido íntegro del Procedimiento AU-SIGEST-OP-PRG-089 «Prevención, detección y actuación ante el acoso laboral» incorporado al Sistema de Gestión.

Integrado de la Empresa con fecha de publicación 17 de octubre de 2013 anexo al presente acuerdo (anexo 7).

En particular, las Empresas suscriben íntegramente la siguiente Declaración de Principios, que aparece en el Procedimiento AU-SIGEST-OP-PRG-089.ES:

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho, Abertis Autopistas declara que el acoso sexual y acoso por razón de género, así como el acoso moral, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, haciendo expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Abertis Autopistas, todo su personal, incluyendo sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de género, así como de acoso moral:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, motivadas por razón del sexo de una persona o de cualquier otra índole que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.

- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este procedimiento: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo colaboración a las personas adecuadas, así como, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

Abertis Autopistas se compromete a:

- Difundir este procedimiento y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros.

- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan padecer estas situaciones.

- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.

- Garantizar que todas las denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.

– Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente denuncia o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

El contenido del Procedimiento AU-SIGEST-OP-PRG-089 es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su proceso de implantación y comunicación a todas las personas de la organización a través de los medios internos de comunicación interna.

El Procedimiento AU-SIGEST-OP-PRG-089 se mantendrá vigente en la medida en que la normativa legal no obligue a su adecuación, o bien, sea nuevamente negociado por las partes legitimadas al efecto.

CAPÍTULO 9

Representación de los trabajadores

Artículo 46. *Representación unitaria.*

46.1 Principios Generales.

1. Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su voluntad de arbitrar en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas España y sus empresas, un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los siguientes principios:

A. Participación de los/las trabajadores/as en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación.

B. Responsabilidad social de las Empresas.

C. Resolución de conflictos laborales a través del diálogo y la negociación permanentes entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

D. Homogeneización de las condiciones de ejercicio de la acción sindical en todas las empresas.

E. Suficiencia de recursos para garantizar el libre ejercicio de la acción sindical en los términos legal o convencionalmente previstos.

F. Autogestión responsable y eficiente por parte de las Secciones Sindicales de los recursos asignados.

2. A tales efectos, la Dirección de la Empresa reconoce a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores las funciones que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en Abertis Autopistas España.

3. Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los/las Trabajadores/as se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.

4. De conformidad con lo previsto en los apartados anteriores, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente, se atribuye la condición de interlocutores válidos, en cada uno de sus respectivos ámbitos, a:

A. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en las Empresas,

B. Los/las Delegados/as Sindicales de dichas Secciones Sindicales,

C. El Comité de Empresa de Gerencia (CEG),

D. El Comité de Seguridad y Salud de Gerencia (CSSG),

E. El Comité Interempresas (CI) y

F. El Comité de Seguridad y Salud Interempresas (CSSI).

5. Los órganos de representación de los/las trabajadores/as mencionados en el apartado anterior tendrán las competencias y las garantías establecidas en la legislación vigente y el presente convenio.

6. Lo establecido en el presente capítulo sustituye las competencias y garantías de que vienen disfrutando los representantes de los/las trabajadores/as en virtud de acuerdos colectivos, individuales o prácticas de empresa, las cuales quedan derogadas.

46.2 Ámbito Empresarial.

1. Las partes reconocen a las Gerencias como unidades productivas dotadas de autonomía organizativa, y de los recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo de su actividad. Por ello, las Gerencias serán consideradas como centros de trabajo a efectos de representación unitaria de los trabajadores.

Así pues, se establecen como centros de trabajo a los efectos de lo regulado en este capítulo las Gerencias y oficinas que a continuación se relacionan:

- Gerencia C-32 Sur, aucat.
- Gerencia Norte de avasa, de 0 a 110.
- Gerencia Sur de avasa, de 110 a 294.
- Gerencia castellana.
- Gerencia aulesa.
- Oficinas Centrales de Abertis Autopistas ubicadas en Av. Pedralbes 17.

En consecuencia, habrá un Órgano de Representación Unitaria de los/las Trabajadores/as por Gerencia, y uno por cada una de las oficinas antes mencionadas, formado por el número de miembros que corresponda conforme a lo establecido en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores en atención al número de empleados de la Gerencia u Oficina.

El Comité de Empresa de Gerencia (CEG), será el órgano de representación de los/as trabajadores/as de la Gerencia. Los derechos y competencias del CEG serán los reconocidos por la normativa de aplicación vigente, en relación con aquellas cuestiones referidas a la Gerencia.

Todas aquellas cuestiones, cuyo ámbito de afectación exceda el ámbito de una gerencia, serán atribuidas al Comité Interempresas, el cual actuará como órgano de representación de todos los/as trabajadore/as de las empresas de la UNaAE, a excepción expresa de los procedimientos de carácter colectivo, regulados en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores, que se estará a la representación estipulada en la legislación vigente.

2. Como mejora de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los miembros de los Comités de Gerencia dispondrán de un crédito mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el siguiente escalado en función del número de trabajadores/as del centro en el que sean representantes:

- Hasta 100 trabajadores/as, dos jornadas de trabajo de 8 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as, tres jornadas de trabajo de 8 horas.
- De 251 a 500 trabajadores/as, cuatro jornadas de trabajo de 8 horas.
- De 500 en adelante, cinco jornadas de trabajo de 8 horas.

El uso del crédito horario por parte de los representantes de los/as trabajadores/as se hará efectivo por jornadas completas y no por horas, excepto para los/las representantes del personal de oficinas, que podrán utilizarlo por horas.

Los miembros de los comités de empresa o delegados/as de personal, podrán acumular el crédito horario que les corresponda, de conformidad con los siguientes criterios:

A. Será necesario el acuerdo escrito de los/as interesados/as, el cual deberá ser notificado a la empresa con una antelación mínima de 15 días antes de su realización.

B. La acumulación será de las horas disponibles y en cómputo anual y podrá efectuarse a favor de uno o de varios miembros del mismo comité de empresa o entre los delegados de personal de un mismo centro.

C. Los acuerdos tendrán validez durante todo el mandato de representación, salvo que sean revocados por escrito por algunos de los/as interesados/as y se comunique, también por escrito, a la empresa. No será posible la revocación si se ha consumido ya el crédito horario del año en curso.

Serán a cargo de las empresas las jornadas utilizadas por los/as representantes de los/as trabajadores/as para asistir a las reuniones que estos celebren con los representantes de la dirección de las empresas, a convocatoria de éstas. A estos efectos, se entenderá por jornada la que tuviera establecida el/la representante el día en que se produce la reunión a cargo de la empresa.

46.3 Ámbito UNaAE.

Se acuerda la constitución de un Comité Interempresas (CI), que tendrá la consideración de Comité Intercentros de conformidad con lo establecido en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

El CI está formado por 13 miembros, a designar en cada caso y únicamente por las representaciones sindicales de entre los miembros de los Comités de Empresa de Gerencia u Oficina, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados considerados en el global de las empresas de la UNaAE.

El cálculo de la proporcionalidad de las opciones sindicales para determinar el número de miembros de cada una en el CI se hará cada cuatro años.

El CI es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/las trabajadores/as en las empresas que conforman la UNaAE para la defensa de sus intereses en todas aquellas cuestiones que afecten a más de una Gerencia, así como en aquellas otras cuestiones que aun afectando a una única Gerencia, un CEG delegue expresamente en el CI.

El CI tiene los derechos y competencias reconocidos legalmente a los Comités de Empresa en relación con aquellas cuestiones cuyo ámbito de afectación exceda el de una Gerencia. A estos efectos, se reconoce el CI como interlocutor de los/as trabajadores/as ante las empresas y ante cualquier entidad u organismo.

Los/Las Delegados/as Sindicales de las Secciones Sindicales legalmente constituidas podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del CI. Asimismo, todas las opciones sindicales

representadas en el CI tienen derecho a aportar los asesores que estimen necesarios. Las horas de estos asesores no serán a cargo de la Empresa.

El CI tiene asignados los medios materiales equiparables a los que disponen los CEG (equipo ofimática, etc.), de un local, aunque no sea de uso exclusivo, así como de un crédito horario de 264 jornadas de 8 horas anuales para el desarrollo de sus funciones de representación, que será distribuido entre sus miembros según el Reglamento elaborado por el propio CI.

La estructura orgánica del CI estará compuesta por:

- El Plenario (los 13 miembros más los Delegados/as Sindicales de las Secciones Sindicales).
- El Presidente.
- El Secretario.

Artículo 47. *Representación Especializada (PRL).*

47.1 Ámbito Empresarial.

El ámbito de representación de los/las Delegados/as de Prevención, será el mismo que el de los Órganos de Representación Unitaria. En consecuencia, existirán

Delegados/as de Prevención por Gerencia u Oficina, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la LPRL en atención al número de empleados/as de la Gerencia u Oficina.

Los Delegados/as de Prevención tendrán los derechos y competencias legalmente reconocidos, y dispondrán de una jornada retribuida para la asistencia a las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud de Gerencia u Oficina (CSSG). Además, como mejora del régimen legal de aplicación, dispondrán de una jornada retribuida para la asistencia a las reuniones previas de los CSSG.

Asimismo, existirá un Comité de Seguridad y Salud por Gerencia u Oficina (CSSG), integrado por los Delegados/as de Prevención de la Gerencia u Oficina y por representantes de la Empresa en igual número al de los Delegados/as de Prevención.

El CSSG se reunirá trimestralmente, y tendrá las competencias legalmente reconocidas en relación con aquellas cuestiones que afecten a la Gerencia u Oficina. Todas aquellas cuestiones en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo ámbito de afectación exceda el de una Gerencia, serán atribuidas al Comité de Seguridad y Salud Interempresas, el cual actuará como órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.

47.2 Ámbito UNaAE.

Se acuerda la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Interempresas (CSSI), que tendrá la consideración de Comité de Seguridad y Salud Intercentros conforme a lo dispuesto en el 38.3 y 35.4 de la LPRL.

El CSSI se reunirá trimestralmente y tendrá las competencias que la legislación vigente atribuye a los CSS en todas aquellas cuestiones cuyo ámbito de afectación exceda al de una Gerencia u Oficina. Asimismo, el CSSI podrá intervenir en todas aquellas cuestiones que aun no excediendo de su ámbito de afectación al de una Gerencia u Oficina, así sea solicitado por el CSSG de la misma.

El CSSI estará compuesto por 11 delegados/as de prevención y la representación de las empresas.

La designación de los delegados/as de prevención del CSSI se hará según proporcionalidad de los sindicatos, considerando los resultados de las elecciones sindicales en el global de las empresas de la UNaAE.

El cálculo de la proporcionalidad de las opciones sindicales para determinar los delegados de prevención de cada una en el CSSI se hará cada cuatro años.

Los/Las delegados/as de prevención del CSSI dispondrán de una jornada retribuida para la asistencia a las reuniones del CSSI y de una jornada retribuida para las reuniones previas.

Los/Las Delegados/as de Prevención del CSSI podrán convocar anualmente la Asamblea de Delegados/as de Prevención de la UNaAE. Para la asistencia a estas asambleas, los/las Delegados/as de Prevención dispondrán de una jornada retribuida.

Artículo 48. *Representación Sindical.*

Los/Las Delegados/as Sindicales (LOLS), en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa de Gerencia (CEG), tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los derechos establecidos en el presente convenio colectivo:

A. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los/las delegados/as sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

B. Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.

C. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Los/Las Delegados/as Sindicales (LOLS), en el caso de que ostenten la condición de miembros de Comité de Empresa o de Delegado/a de Personal, podrán acumular las horas de ambas representaciones.

Serán a cargo de la Empresa, las horas utilizadas para asistir a las reuniones que estos celebren con los representantes de la Dirección de la Empresa, a convocatoria de éstas.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que acrediten una audiencia igual o superior al 10 por 100 de los/las Delegados/as de Personal y miembros de Comité en la Empresa, dispondrán de un crédito horario de 3 horas mensuales por cada uno de los representantes del sindicato al que pertenezca la sección que hayan sido elegidos a los órganos de representación unitaria de la empresa. Este crédito horario se computará anualmente, pudiéndose realizar su distribución mensual de forma irregular.

Como mejora a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), las Secciones Sindicales de los Sindicatos que acrediten una audiencia igual o superior al 10 por 100 de los/las Delegados/as de Personal y miembros de Comité de Empresa en el conjunto de las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio, podrán designar cada una, un total de 4 Delegados Sindicales, conforme a la siguiente distribución:

- Aucat: 1.
- Avasa: 1.
- Castellana: 1.
- Libre disposición: 1.

En el mencionado número de Delegados Sindicales se encuentran incluidos los/las Delegados/as Sindicales que les corresponden a cada una de las Secciones Sindicales que acrediten el nivel de audiencia indicado en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el I CUN y el artículo 10 de la LOLS.

Para aquellas secciones sindicales de los Sindicatos que no acrediten una audiencia igual o superior al 10 por 100 de los/las Delegados/as de Personal y miembros de Comité de Empresa en el conjunto de las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 10 de la LOLS.

Artículo 49. *Administración del crédito horario y justificación de gastos.*

Las ausencias por motivos de representación de los/las trabajadores/as se comunicarán previamente al/a la responsable correspondiente con la debida antelación, al objeto de que éste pueda liberar de servicio al/a la interesado/a. Posteriormente, se comunicará a la Empresa, mediante el correspondiente formulario físico o telemático de registro de horas y gastos, el detalle de las horas utilizadas para el ejercicio de las funciones de representación de los/las trabajadores/as, indicando si van a cargo del crédito horario o a cargo de la Empresa y, si fuera necesario, los gastos asociados a las mismas.

Las Empresas abonarán a los/las representantes de los/las trabajadores/as los gastos en los que estos incurrieran en las reuniones a cargo de la Empresa. Igualmente, serán a cargo de la Empresa aquellos gastos en los que incurra el/la representante en relación con aquellas horas con cargo al crédito horario sindical utilizado para llevar a cabo funciones de representación.

Los gastos que deban ser sufragados por las Empresas conforme lo dispuesto en el párrafo anterior, y que deberán estar siempre debidamente justificados, podrán ser únicamente los siguientes:

– Comidas: Se abonará como gasto por comida la cantidad máxima de 10 Euros, previa justificación de que la reunión llevada a cabo ha tenido lugar durante la mañana y la tarde o fuera de su Gerencia, debiéndose aportar asimismo los comprobantes de los gastos realizados.

– Kilómetros: Se abonarán los gastos de desplazamiento que vayan a cargo de las Empresas conforme a lo anteriormente establecido. En caso de compartir vehículo, únicamente corresponderá apuntarse los kilómetros al representante del vehículo utilizado. El precio del kilómetro será de 0,28 euros durante toda la vigencia del CUN.

– Parking: Se abonarán los gastos de parking asociados a los desplazamientos antes mencionados, debiéndose aportar los comprobantes de los gastos de parking en los que haya incurrido, abonándose únicamente los que estén justificados.

– Transporte público: Se abonarán los gastos de transporte público asociados a los desplazamientos debidamente acreditados.

Las horas utilizadas por los/las representantes de los/las trabajadores/as, sean a cargo del crédito horario sindical, sean a cargo de la Empresa no podrán exceder de la jornada anual ordinaria que tenga establecida el representante.

Únicamente procederá la utilización de horas con cargo al crédito sindical y el abono de gastos cuando corresponda, por parte de los representantes unitarios y sindicales, sin que puedan cederse horas a favor de trabajadores/as que no ostenten dicha condición.

CAPÍTULO 10

Plan de igualdad

Artículo 50. *Igualdad de trato y de oportunidades.*

Ambas partes consideran necesario establecer un conjunto de normas encaminadas a la eliminación de comportamientos discriminatorios por razón de sexo.

Más allá del cumplimiento legal que impone la norma, las Empresas establecen como principio de Responsabilidad Empresarial, la no discriminación y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, independientemente de su edad o etnia, y adoptarán las acciones necesarias para evitar conductas que impidan cumplir con este principio.

Este principio será la base del Plan de Igualdad aplicable a todas las Empresas de UNaAE a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Con carácter general los objetivos serán:

1. Promover acciones que favorezcan la integración de la mujer en áreas históricamente formadas por hombres y viceversa.
2. Establecer criterios que aseguren el acceso a la formación y posibilidades de desarrollo tanto a hombres como a mujeres.
3. Establecer acciones dirigidas a la integración laboral de los colectivos más desfavorecidos.
4. Establecer medidas de acción que permitan a las Empresas actuar con diligencia ante las conductas que violen los derechos de igualdad de oportunidades y de trato a los/as trabajadores/as.

Artículo 51. *Diagnóstico de situación.*

A tenor del tiempo que ha pasado desde el último diagnóstico de situación llevado a cabo por las Empresas, y con el fin de establecer acciones en el plan de igualdad coherentes a la realidad en la que nos encontramos, se hace imprescindible actualizar

aquellos diagnósticos que por los cambios organizativos sufridos en éstas hayan quedado obsoletos.

Dicho diagnóstico será siempre un documento temporal y por tanto dinámico, veraz y transparente, al que la representación de los trabajadores tendrá acceso.

El diagnóstico dará evidencias de la situación en la que se encuentran las Empresas en materia de igualdad en los aspectos que tienen que ver con el acceso al empleo, a la promoción, formación, puestos de responsabilidad, retribución salarial, medidas de conciliación, etc.

Artículo 52. *Contenido del plan de igualdad.*

El Plan de Igualdad recogerá todas las acciones que la Empresa junto con la Representación de los/las Trabajadores/as hayan previamente acordado.

Esas acciones incluirán al menos:

1. Objeto de la acción.
2. Descripción de la acción.
3. Responsable/s de ejecutarla.
4. Fecha estimada de inicio.
5. Fecha estimada de finalización si procede.

En todo caso, las acciones irán dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades en materia de formación, promoción y desarrollo profesional, comunicación, selección, y conciliación.

El Plan de Igualdad será de aplicación a todas las empresas afectadas por su ámbito funcional y territorial.

Creación de una única Comisión Paritaria de Igualdad en el plazo máximo de 1 mes desde la firma del convenio colectivo.

Dicha Comisión será competente y actuará legítimamente para desarrollar los Planes de Igualdad que serán de aplicación a todas las empresas a las que les aplica el convenio.

Los Planes de Igualdad se aplicarán a todas las empresas de forma general sin perjuicio que se establezcan acciones concretas adicionales en alguna o algunas empresas atendiendo a sus específicas particularidades.

La Comisión Paritaria de Igualdad estará compuesta por 5 miembros de la Representación Empresarial y 5 miembros de entre los sindicatos más representativos.

Entre las funciones que desarrollará dicha comisión se encuentran las siguientes:

- Concretar los objetivos, negociar y aprobar, en su caso, el Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la evolución de las acciones tomadas sobre la ejecución del Plan de Igualdad.
- Estar informada de las diferentes evaluaciones del Plan de Igualdad.
- Proponer acciones en atención a los criterios establecidos por el grupo en materia de igualdad.
- Cualquier otra que le sea asignada por la Dirección de la Empresa.

La Comisión Paritaria de Igualdad se reunirá un mínimo de dos veces al año, informando a la Dirección de la Empresa y a la Representación de los Trabajadores.

CAPÍTULO 11

Formación para el empleo

Artículo 53. *Formación Profesional para el Empleo.*

Las partes firmantes del presente convenio, consideran la Formación para el Empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las

empresas a las que este convenio aplica, con la formación general e individual y el desarrollo profesional en el marco de un proceso de aprendizaje continuo de los trabajadores y trabajadoras, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en cada momento, especialmente la que regula las cualificaciones y competencias profesionales ajustándolas a las singularidades de la actividad de conservación y explotación de las autopistas.

Igualmente, de resultar ello necesario, se comprometen a adaptar las disposiciones del presente capítulo a cualquier normativa legal que pudiera ser de aplicación con posterioridad a la publicación del presente convenio colectivo, en desarrollo del acuerdo de Formación profesional para el empleo acordado el 7 de febrero de 2006, o el IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito con fecha 1 de febrero de 2006 y/o sus prórrogas.

Artículo 54. *Cursos de formación.*

1. Con carácter general las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 694/2017 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores/as con mayor dificultad de acceso a la misma.

2. Las empresas tendrán en cuenta las medidas necesarias para hacer uso del crédito para la formación de que anualmente dispongan en base a lo dispuesto en el Real Decreto 694/2017 en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional del/de la trabajador/a y mejorar la competitividad de las empresas.

En este sentido informarán a los representantes de los trabajadores acerca del crédito disponible para formación y, caso de no programar ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito, informarán, previa petición de los representantes de los trabajadores, de los motivos de dicha decisión en el último trimestre de cada ejercicio.

3. En el supuesto de que las empresas renuncien a programar acciones formativas con cargo al mencionado fondo, los representantes de los trabajadores podrán proponer acciones formativas que deberán estar relacionadas siempre con la actividad productiva de la empresa; estas acciones podrán incluirse en el Plan de Formación de la Empresa.

En caso de rechazarse las propuestas de los representantes de los trabajadores por la empresa, ésta última deberá informar de los motivos de dicho rechazo.

4. Las acciones formativas programadas por las empresas guardarán relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular (certificados de profesionalidad) o, en su defecto, las acreditaciones que pudieran establecerse a través del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), así como con los planes de formación sectorial o subsectorial afines a la actividad propia de conservación y explotación de autopistas de conformidad con el artículo 24 2.b) del RD 694/2017.

5. Formación de oferta: La empresa posibilitará, cuando las necesidades del servicio y de la organización del trabajo lo permita, la realización de las acciones formativas que oferten los firmantes del convenio en el marco de los convenios para la ejecución de planes de formación suscritos con el Servicio Público de Empleo Estatal que pudieran estar relacionadas con la actividad de las empresas, u organismo autonómico que corresponda, en desarrollo del programa formativo y que pudieran acordarse periódicamente para el sector, siempre que no suponga coste para las Empresas.

6. Al objeto de posibilitar la acreditación interna de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, el/la trabajador/a que lo solicite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar la Comisión de Formación.

7. Las empresas, a petición del/de la trabajador/a o de los representantes de éstos, aportarán la documentación e informes necesarios para que éstos últimos puedan llevar

a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, según establece el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, o normativa que lo desarrolle, para que el/la trabajador/a lleve a cabo la solicitud.

8. Las acciones de formación a cargo del fondo que se desarrollen en las empresas deben ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 15 del Real Decreto 694/2017. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos. Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.

Calendario previsto de ejecución. Medios pedagógicos.

Criterios de selección de los participantes.

Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes de los trabajadores deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido de la o las acciones de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el Real Decreto 694/2017 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente. Asimismo las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de los trabajadores de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de los trabajadores haya emitido el informe correspondiente.

En caso de desacuerdo, las discrepancias se examinarán por la Comisión correspondiente con el fin de mediar sobre aquéllas.

En la aplicación del presente artículo se tendrá en cuenta el resto de cuestiones establecidas en el artículo 15 del Real Decreto 694/2017 por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 55. *Comisión de Formación.*

Como instrumento de seguimiento y participación de los representantes de los trabajadores se constituirá una Comisión de Formación. La representación de los trabajadores estará compuesta por 5 miembros, que serán designados por y entre los representantes de los sindicatos firmantes del presente convenio.

Sus funciones serán:

– Analizar anualmente el desarrollo de las acciones formativas y proponer líneas de mejora, especificando la clase y duración de las acciones formativas a llevar a cabo. En relación con lo antes dicho, se podrán tratar las medidas a desarrollar para asegurar la mejor eficacia e implementación de las acciones formativas.

– Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en el centro de trabajo, así como de las resoluciones adoptadas respecto de las mismas y, en su caso, de los motivos de desestimación.

– Establecer, en un plazo máximo de cinco meses después de la firma del convenio, un protocolo que regule la solicitud, concesión, disfrute y resto de condiciones de los permisos individuales de formación regulados en este artículo.

– Establecer mecanismos de reconocimiento que relacionen la formación realizada con la promoción profesional de las personas en la empresa.

– Tratar sistemas de validación y reconocimiento de la formación recibida (itinerarios formativos).

Artículo 56. *Plan de formación en la empresa.*

Todas las empresas vendrán obligadas a poner en marcha un Plan de Formación que, estando directamente relacionado con las actividades productivas de la misma, facilite el mejor desempeño de las tareas de trabajo, la permanente actualización profesional y contribuya a la mejora de la productividad. Con este objetivo, el Plan de Formación impulsará programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos de la empresa y de los intereses de formación de los colectivos de trabajadores/as que más la precisan, igualmente incluirá procedimientos y garantías específicas para que la participación de la mujer en las acciones formativas sea, en la medida de lo posible, proporcional al porcentaje que representan sobre el colectivo al cual vayan destinadas las diferentes acciones formativas.

La elaboración del mencionado Plan de Formación se realizará de conformidad con los siguientes elementos:

– En el cuarto trimestre de cada año, la empresa elaborará, y dará cuenta a la Comisión de Formación, un diagnóstico de necesidades de formación el cual deberá estar vinculado a las necesidades productivas de la empresa y competencias profesionales de su personal o a los cambios operados en sus procesos de trabajo.

– Las recomendaciones de este diagnóstico, servirán de base para la elaboración del Plan Anual de Formación. No obstante a su ejecutividad, el Plan de Formación podrá ser analizado y valorado en el seno de la Comisión de Formación.

– El Plan contendrá, junto a la información mínima que se detalla en el artículo 54.8 (excepto el balance), los siguientes elementos: modalidades de impartición (presencial, distancia, teleformación, mixta), duración especificando en cada acción si se desarrolla, o no, dentro de la jornada laboral y siempre que se disponga de dicha información.

– Los representantes de los trabajadores tendrán la capacidad de proponer, de manera razonada a la Dirección, programas y/o acciones concretas de formación. En el supuesto de que la Dirección no considere la inclusión de estas acciones deberá también exponer sus razones.

Artículo 57. *Formación de trabajadores/as con contrato de duración determinada.*

En aplicación de lo establecido en el artículo 15.8, último párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, en cada empresa que emplee a trabajadores con contratos de duración determinada, se concretará la participación de éstos en los planes de formación profesional de la empresa a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales. Para dar sentido a esta formación, en la elaboración de sus contenidos se tendrán en cuenta las previsiones de actividad y plantilla, así como la composición de ésta en las diversas modalidades contractuales.

Artículo 58. *Permisos individuales de formación.*

Con el fin de favorecer el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras, se concederán los permisos individuales de formación en las empresas donde presten sus servicios y sin coste para las mismas conforme establezca la legislación vigente en cada momento, así como en los criterios que se establezcan en la Comisión de Formación.

CAPÍTULO 12

Responsabilidad social empresarial

Artículo 59. *Responsabilidad social empresarial.*

Las empresas reconocen a los sindicatos firmantes del presente convenio como organizaciones representativas del grupo de interés de los trabajadores y trabajadoras de las Empresas de Abertis Autopistas España, y con este principio básico las partes reconocen destacar los siguientes acuerdos recogidos en el articulado de este convenio colectivo:

– Políticas de diálogo con la Representación Social de los Trabajadores y Trabajadoras que confirman el papel activo que éstos tienen y por ello, se ha constituido, además de los Comités y Comisiones previstas en la normativa (Comités de Empresas de ámbito Gerencial, un Comité Interempresas, Comités de Seguridad y Salud de Gerencia, un Comité Interempresas de Seguridad y Salud, una Comisión permanente de Igualdad, y una Comisión de Plan de Pensiones) una Comisión de Formación.

– Políticas de Conciliación familiar y laboral principalmente dirigidas a la maternidad y paternidad que mejoran a nivel global a todos los colectivos, horarios flexibles y reducciones de jornada que mejoran claramente lo estrictamente establecido por la legislación vigente.

– Políticas sociales dirigidas a los trabajadores y trabajadoras con hijos o familiares con discapacidad, así como un plan de compensación flexible que permite una elección libre de su retribución en especie según su situación familiar personal, seguro de vida y accidente, plan de pensiones, etc.

– Fomento del empleo a través de acciones de desarrollo profesional.

– Políticas de protección contra el acoso fomentando una cultura de empresa basada en el cumplimiento de los derechos.

Como organismos de representación del grupo de interés, podrán presentar a la Dirección de Personas y Organización de Abertis Autopistas España un informe sobre el seguimiento de los objetivos de responsabilidad social establecidos para las empresas a las que este convenio les aplica, y podrán participar de manera activa proponiendo mejoras y nuevos indicadores.

CAPÍTULO 13

Régimen disciplinario

Artículo 60. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran sus trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 61. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará como leve, menos grave, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, reiteración, intencionalidad, así como al factor humano del/de la trabajador/a, o los perjuicios que pudieran causar a la empresa.

Artículo 62. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en las empresas, deberán ser oídos por la dirección de las mismas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un/a trabajador/a o afiliado/a al Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste a la empresa.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán un trámite de audiencia de 3 días, tanto de los/las representantes del personal como del interesado/da, con carácter previo a la imposición de la sanción oportuna. En el caso de flagrante y excepcional gravedad, la Dirección de las empresas podrá adoptar las medidas urgentes que estime necesarias, y cumplimentará, posteriormente, este trámite.

Previamente al trámite de audiencia y sin perjuicio de éste, para las conductas consideradas como acoso laboral, sexual, por razón de sexo o acoso psicológico (mobbing) se deberá seguir el procedimiento de denuncia interna, instrucción y resolución establecido en el protocolo para la prevención, detección y actuación ante el acoso laboral conforme lo establecido en el artículo 45 del CUN.

Artículo 63. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas injustificadas de puntualidad en el trabajo en el término de 1 mes. 2: Faltar al trabajo sin justificación 1 día en el período de 1 mes.
3. Falta de aseo e higiene personal o maltrato negligente de la ropa de trabajo que facilite la empresa.
4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono tan pronto como se produzcan.
5. Pequeñas negligencias en la conservación, limpieza y orden del lugar de trabajo, o en la utilización de herramientas, máquinas, vehículos, materiales, locales y documentos.
6. Las faltas leves de consideración hacia los/las compañeros/as de trabajo.
7. Incurrir en más de 10 diferencias de recaudación en el período de 1 mes.
8. No comunicar, con la debida antelación, las faltas de trabajo o el retraso en su incorporación por causa justificada, salvo que pueda probarse la imposibilidad de hacerlo.
9. No presentarse con la tarjeta de identificación para la apertura de vía en 2 ocasiones en el período de 1 mes.
10. No llevar en lugar visible la identificación del/de la trabajador/a siempre que éste tenga una relación directa con los clientes/as-usuarios/as.
11. No rellenar debidamente los informes diarios de trabajo. Se considerará que han sido mal cumplimentados cuando se encuentren 5 o más datos erróneos u omisiones en los informes de actividad, durante el período de 1 mes, y asimismo 2 o más datos erróneos u omisiones en los informes especiales de incidencias, accidentes, etc.
12. Exponer en el tablero de anuncios escritos que no hayan sido autorizados por quien corresponda.

Artículo 64. Faltas menos graves.

Se considerarán como faltas menos graves las siguientes:

1. Cuatro faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de 1 mes o 2 si se ha de relevar a un/a compañero/a.

2. Faltar al trabajo, sin justificar, al menos 2 días en el período de 1 mes.
3. Discusiones que perjudiquen el buen funcionamiento de los servicios o repercutan en la imagen de la empresa, siempre que sean responsabilidad del/de la trabajador/a.
4. No avisar al jefe/a de inmediato, teniendo conocimiento de los defectos y anomalías o averías del material, vehículo o maquinaria o de la necesidad de ésta para proseguir el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia, se considerará como falta grave.
5. Dejar el puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato/a superior, que ocasione perjuicio a la empresa, o sea causa de riesgo de accidente o perjuicio para los/las compañeros/as de trabajo o el público.
6. Participar en juegos de azar u otros durante la jornada y en el puesto de trabajo.
7. Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
8. Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no sean encomendadas por la empresa y utilizar en beneficio propio instalaciones, servicios o instrumentos de ésta sin tener autorización.
9. La disminución voluntaria, aunque sea de manera no continuada, en el rendimiento normal del/la trabajo. De ser continuada podría ser falta grave después de haber sido advertido/a por la empresa.
10. No presentarse en el lugar de trabajo con el uniforme facilitado por la empresa.
11. Estropear u ocasionar desperfectos, por negligencia o mala fe, en los avisos colocados en los tableros de anuncios o en la cabina de peaje.
12. No avisar de las retenciones de vehículos en las estaciones de peaje o de accidentes producidos dentro de la autopista o de reclamaciones hechas por los/las clientes/as o de cualquier otro tipo de incidencia que pudiera perjudicar el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 65. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días, o 3, si hay que relevar a un/a compañero/a.
2. Tres faltas no justificadas de asistencia al mes.
3. Las discusiones o insultos sobre asuntos de cualquier índole que sean causa de escándalo y repercutan gravemente en el buen funcionamiento de los servicios.
4. No hacer uso de la autoridad que nos otorga el artículo 1.b) del Decreto 693/1969, del 10 de abril, en ausencia de los/las agentes de tráfico.
5. La desobediencia de las órdenes de los/las superiores en materia de trabajo y seguridad.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. Favoritismos por parte de los/las superiores en materias que impliquen discriminación del resto de subordinados/as, su postergación o que supongan persecuciones.
8. Ausentarse del puesto donde se presta servicio antes de que llegue la persona que ha de hacer la sustitución.
9. Tolerar a los/las subordinados que trabajen si transgreden las normas de seguridad.
10. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte de forma grave su buen funcionamiento o la que afecte a la seguridad de sus compañeros/as o la del público.
11. Incumplir cualquiera de las normas referentes a la salud laboral.
12. No guardar secreto respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo o la divulgación no autorizada de datos reales o supuestos de la empresa que conozca el/la trabajador/a, por su intervención en procesos de trabajo donde tenga acceso.

13. Causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, vehículos, maquinaria, material o documentos de la empresa, o uso de los medios de la empresa para finalidades ajenas, sin la debida autorización.

14. Negarse a realizar actos o tareas diferentes a las normales del puesto de trabajo cuando lo impongan necesidades perentorias o imprevisibles.

15. La falta de consideración y respeto, las amenazas y malos tratos a las personas a su cargo, así como el abuso de autoridad, siempre que no se den de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado.

16. La reincidencia o reiteración en la comisión de 3 o más faltas menos graves que hubieran sido sancionadas, cometidas dentro del plazo de 6 meses.

17. Prolongar, maliciosamente, el período de curación de las lesiones sufridas en accidentes de trabajo, afectando a la prestación o regularidad del trabajo.

18. La indisciplina o desobediencia a las órdenes provenientes de los/las superiores o de la Dirección de la empresa, si implicara pérdida manifiesta de la disciplina o se derivasen perjuicios importantes para la empresa.

19. No venir o negarse, sin causas justificadas, a hacer horas extraordinarias, en situaciones de fuerza mayor.

20. La embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo.

21. Facilitar el uso, a otras personas que las autorizadas, de la tarjeta de peaje concedida por la empresa a efectos de circulación gratuita por la autopista.

Artículo 66. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días; o 4 si hay que relevar a un/a compañero/a.

2. Colocar a un/a compañero/a o a un/a cliente/a en grave riesgo de accidente u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación material propiedad de la empresa, por acción u omisión culpable mientras está de servicio.

3. Encubrir, excepto fuerza mayor que lo justifique, la comisión de fraude o robo.

4. Simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.

5. Falsear, intencionadamente, los documentos de la empresa, así como los datos de requerimiento y control.

6. La suplantación de personalidad, que produzca daños morales o materiales muy graves a la empresa, a los/las compañeros/as o al público.

7. Faltar al trabajo más de 4 días sin causa justificada, dentro de un período de 30 días.

8. El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encargadas, el hurto o robo, tanto a los/las compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona que se encuentre, por cualquier motivo, dentro de las dependencias de la misma.

9. Hacer desaparecer, inutilizar, deteriorar o causar desperfectos a primeras materias, utillaje, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, bienes y documentación de la empresa, de forma voluntaria y malintencionada.

10. La embriaguez habitual, ingerir drogas tóxicas o encontrarse bajo su efecto cuando repercutan negativamente en el trabajo.

11. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

12. Los malos tratos personales o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la empresa o hacia sus familiares, así como hacia el público, siempre que haya responsabilidad por parte del/de la trabajador/a.

13. La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir la percepción de asignaciones para protección familiar, o similares.

14. Conducción de vehículos de la empresa sin tener permiso de conducir y/o autorización de la empresa.

15. La participación activa en huelga ilegal, o en cualquier otra falta de alteración colectiva ilegal, dentro del régimen normal del trabajo.

16. Negarse durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos establecidos por la autoridad competente.

17. La reincidencia o reiteración en la comisión de 3 o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas durante el plazo de 6 meses.

18. La evidencia de mala fe en la denuncia de conductas de acoso laboral y/o sexual.

19. Toda conducta de violencia psicológica, que se ejerce de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de atentar contra su dignidad; creando de manera efectiva, un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante y ofensivo para el/la trabajador/a que lo sufre.

20. Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la empresa o en relación o como consecuencia de una realización del trabajo, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, cuya posición ante la misma determina una situación que afecta al empleo, a las condiciones de trabajo de ésta y que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Artículo 67. Sanciones.

a) Las faltas leves se podrán sancionar con: amonestación verbal, amonestación escrita.

b) Las faltas menos graves se sancionarán con: suspensión de empleo y sueldo hasta 4 días.

c) Las faltas graves podrán sancionarse con: suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.

d) Las faltas muy graves podrán sancionarse con: suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; despido.

e) Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo aludidas en los párrafos anteriores se entenderán referidas a jornada completa, y al personal contratado a tiempo parcial le serán aplicadas proporcionalmente a su jornada de trabajo.

Artículo 68. Prescripción.

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

Disposición adicional primera.

El régimen específico de la regulación del tiempo parcial, será de aplicación exclusiva a aquellos/as trabajadores/as de las empresa Aucat que hasta la fecha de entrada en vigor del I CUN les era de aplicación la regulación establecida en el artículo 7 del XV Convenio Colectivo de Acesa.

El régimen general del contrato a tiempo parcial previsto en este convenio, será de aplicación a todos los/as trabajadores/as a tiempo parcial de las demás empresas a las que les es de aplicación el convenio, así como a los trabajadores/as a tiempo parcial de Aucat que se regían por lo establecido en el artículo 8 del XV Convenio de ACESA. Igualmente, este régimen general será el de aplicación a las nuevas contrataciones a tiempo parcial que se efectúen en las empresas.

Disposición adicional segunda.

En ámbitos de negociación inferiores al del Convenio de la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas España, podrán alcanzarse por las partes legitimadas, acuerdos que permitan la adaptación de las normas establecidas en el capítulo 4, en materia de ciclos y horarios de trabajo, al objeto de atender las particularidades existentes en dichos ámbitos.

Disposición adicional tercera.

Como condición individual «ad personam» de aplicación exclusiva para el personal de Aucat se mantendrá el complemento de antigüedad existente en dicha empresa con la siguiente regulación:

La base de cálculo del complemento de antigüedad se establece en 1.330,35 euros, y para ello se tendrán en consideración todos los períodos contratados.

A efectos de cómputo, los períodos de antigüedad seguirán siendo de dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que a continuación se expresa.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 % para cada bienio y del 10 % para cada quinquenio en cada una de las 12 pagas ordinarias.

Tal complemento se devengará a partir del primer día del mes siguiente a su vencimiento.

Disposición adicional cuarta.

Como condición individual «ad personam» de aplicación exclusiva para el personal de Avasa se mantendrá el complemento de antigüedad existente en dicha empresa con la siguiente regulación:

Los trabajadores/as de AVASA percibirán, en función del tiempo de servicio prestado a la Empresa, un complemento personal de antigüedad consistente como máximo, en 2 bienios y 5 quinquenios (Período máximo de 29 años: 2+2+5+5+5+5+5).

Se empezará a percibir el importe bruto correspondiente a un nuevo bienio o quinquenio a partir del mes siguiente de cumplimiento del mismo.

Durante el año 2022 se abonará, en las 12 pagas ordinarias, la cantidad de 41,72 euros por cada bienio y de 88,99 euros por cada quinquenio.

Antigüedad	Vencimiento	Importe vencimiento	Importe bruto por paga (12 pagas)
2 años.	1.º Bienio.	41,72	41,72
4 años.	2.º Bienio.	41,72	83,44
9 años.	1.º Quinquenio.	88,99	172,43
14 años.	2.º Quinquenio.	88,99	261,42
19 años.	3.º Quinquenio.	88,99	350,41
24 años.	4.º Quinquenio.	88,99	439,40
29 años (en adelante).	5.º Quinquenio.	88,99	528,39

Para el cálculo se tendrán en consideración todos los períodos contratados.

Disposición adicional quinta.

Como condición individual «ad personam» de aplicación exclusiva para el personal de AUCAT se mantendrá el complemento de Plus de Experiencia existente en dicha empresa con la siguiente regulación:

Reconociendo que, para los colectivos de personal con categoría de cobrador/a de peaje y operario/a de mantenimiento y vialidad en el momento de firma del presente convenio, es difícil la aplicación de cualquiera de los sistemas de promoción económica utilizados por la Empresa en otros grupos profesionales, se establece, para los mencionados cobradores/as de peaje y operarios/as de mantenimiento y vialidad, un concepto sustitutorio de cualquier sistema promocional, que se denomina plus de experiencia.

El importe por las 12 pagas ordinarias se establece en 145,65 euros y se adquirirá transcurridos 10 años de permanencia en la categoría y siempre a partir del primer día del mes siguiente al cumplimiento del plazo.

Para el cálculo se tendrán en consideración todos los períodos contratados.

Disposición adicional sexta.

Como condición individual «ad personam» de aplicación exclusiva para el personal de AUCAT se mantiene la regulación del premio de Jubilación, que se detalla a continuación:

Indemnización por jubilación.

La indemnización que se fija queda supeditada a las siguientes normas: Jubilación: a la que la Ley establezca.

Antigüedad mínima: 12 años.

Premio: 8,17 mensualidades brutas entendidas como el total anual de los conceptos fijos de la retribución en el momento de la jubilación/14. Entendiendo como conceptos fijos: Salario Convenio, Complemento Movilidad, Antigüedad, Plus Experiencia, Complemento Ad Personam y Complemento *Ex Convenio Ad Personam*.

La posibilidad de que la exigencia de jubilarse a los 65 años pudiera dar lugar a la pérdida de los derechos de la pensión de jubilación por no alcanzar el período mínimo de carencia, aconseja establecer la siguiente tabla reguladora:

Años de antigüedad	Edad				
	69	68	67	66	65
12		2,92	4,67	6,42	8,17
11		2,33	4,08	5,83	7,58
10		1,75	3,5	5,25	7
9		1,17	2,92	4,67	6,42

Si al llegar a la edad legalmente establecida para la jubilación el/la empleado/a no alcanzase los máximos porcentajes de pensión, podrá continuar en la Empresa con renuncia expresa de la indemnización establecida.

Excepcionalmente en aquellos casos en que el/la trabajador/a al llegar a los 65 años no tuviese 12 años de antigüedad en la Empresa, se le abonará la indemnización por jubilación equivalente a tantas mensualidades (entendida ésta como Retribución fija anual/14) como años de servicio haya prestado.

La Dirección podrá ofrecer la continuidad de servicios al cumplir la edad de jubilación en aquellos casos en los que, por razón del puesto, pudiera ser aconsejable. En tales

casos, y en previsión a supuestos futuros, dicha indemnización se percibirá en el momento en que correspondiera jubilarse.

La Dirección es consciente de las circunstancias que pueden privar, en su día, a gran parte de sus colaboradores/as del disfrute del beneficio que este artículo establece, dado el carácter de Empresa Concesionaria del Estado. No obstante estima que, tanto el inevitable transcurso del tiempo como el desarrollo de múltiples y desconocidos acontecimientos futuros, sugerirán nuevas fórmulas adecuadas capaces de mantener, en el sentido que aquí se expresa, o en otro, una igualación de derechos.

Para el personal con contrato fijo de ciclo discontinuo el derecho a la mencionada indemnización estará proporcionado, en cuanto a la cantidad a percibir, a los ingresos que, por su prestación de servicios, haya devengado durante los doce meses últimos a la fecha de jubilación. Tal importe, dividido por 14, servirá de base para la aplicación de las mensualidades que puedan corresponder.

Los trabajadores/as de Abertis Autopistas España que en la actualidad tienen reconocida de forma expresa como condición más beneficiosa de carácter personal el premio de jubilación establecido en el Convenio de Acesa, por haber prestado con anterioridad servicios en Acesa, Aucat o Invicat, mantendrán dicha condición más beneficiosa como garantía «ad personam».

Disposición adicional séptima.

Para los trabajadores/as a Tiempo Parcial de Régimen General de Aucat con una jornada diaria inferior a ocho horas, el tiempo dedicado a la confección de documentos y liquidación será proporcional al tiempo que tienen establecido los trabajadores/as a tiempo completo para la realización de dichas tareas, en relación con la jornada diaria de dichos trabajadores/as a tiempo parcial. Este tiempo quedará incluido dentro de la jornada diaria contratada, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores/as a Tiempo Parcial de Régimen Específico de Aucat, que tienen la misma jornada diaria que un/a trabajador/a a Tiempo Completo, tendrán el mismo tiempo dedicado a la confección de documentos y liquidación, que el establecido para los trabajadores/as a Tiempo Completo.

Disposición adicional octava.

A los trabajadores/as en plantilla a la fecha de firma del I CUN, de las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio, les continuará siendo de aplicación como garantía «ad personam», el número de jornadas anuales que tenían establecido en el convenio de su empresa vigente hasta la entrada en vigor del I CUN, siempre que este número sea inferior al establecido en el I CUN.

Como condición más beneficiosa de aplicación única y exclusiva para el personal de la División Técnico-Administrativa en plantilla a la fecha de firma del I CUN, se respetará la jornada anual que venía realizando en su convenio de origen a dicha fecha.

Disposición transitoria primera. *Complementos salariales ad personam.*

Complemento «ad personam».

Se abonará exclusivamente al personal en activo a fecha 1 de mayo de 2014 y al personal temporal que prestó sus servicios dentro de los 16 meses anteriores a dicha fecha, incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, a partir de la entrada en vigor de la nueva estructura retributiva con el fin compensatorio por la modificación de su estructura salarial.

Se tomará como referencia el resultado de la diferencia entre las retribuciones de naturaleza fija que se venían percibiendo a título individual con anterioridad al presente convenio (y que más adelante se detallan), y el nuevo Salario Convenio más el Complemento Movilidad a 1 de mayo de 2014.

Se entenderán, únicamente, como retribuciones de naturaleza fija que se venían percibiendo, las cuales desaparecen en la nueva estructura retributiva, los siguientes conceptos:

– Acesa/Aucat/Invicat: Salario Base, Actividad, Calificación Puesto de Trabajo, Plus lineal, Plus XV Convenio, Complemento Puesto de Trabajo, Complemento Personal y pagas extras derivadas de dichos conceptos.

– Avasa: Salario Convenio, Complemento Personal, Paga Vacaciones, Paga Beneficios y pagas extras derivadas de dichos conceptos.

– Iberpistas/Castellana: Sueldo convenio, Antigüedad, Plus Disponibilidad, Complemento Jornada, Complemento Asistencia, Compensación Comida, Complemento Personal, Mejora Voluntaria y pagas extras derivadas de dichos conceptos.

– Aulesa: Salario Base y pagas extras derivadas.

– Abertis Autopistas España: Salario Base, Complemento Ex-Antigüedad, Complemento Ex Convenio, Complemento Compensación Plan Pensiones, Plus Homogenización, Compl. Compensación PCF, Complemento Personal, Mejora Voluntaria y pagas extras derivadas de dichos conceptos.

Complemento ex convenio «ad personam»:

Se abonará exclusivamente al personal en activo a fecha 1 de mayo de 2014, a partir de la entrada en vigor de la nueva estructura retributiva y al personal temporal que prestó sus servicios dentro de los 12 meses anteriores a dicha fecha, incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, con el fin compensatorio por la modificación de su estructura salarial.

Se tomará como referencia el resultado de la diferencia entre los conceptos salariales no fijos cobrados en el 2013 y la simulación del cobro de los nuevos pluses establecidos en el presente convenio en dicho ejercicio.

Para el personal que haya mantenido, ininterrumpidamente, la misma categoría laboral desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2013:

– Se sumarán todas las retribuciones no fijas cobradas por el/la trabajador/a en el año 2013, excepto los pluses ligados a la nocturnidad. En el caso de Iberpistas/Castellana también se sumarán los pluses ligados a la nocturnidad.

– Se restarán los nuevos pluses de convenio que el/la trabajador/a hubiese percibido en 2013 con la teórica aplicación del nuevo convenio, excepto plus nocturno. En el caso de Iberpistas/Castellana también se restarán los pluses ligados a la nocturnidad.

Para el personal que no haya mantenido la misma categoría laboral desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2013 o que no haya estado trabajando de manera continuada durante este periodo:

– Se considerará el promedio, por plantilla media equivalente, de las retribuciones no fijas cobradas en el año 2013 por el colectivo al que pertenezca el trabajador/a. No se considerarán los pluses ligados a la nocturnidad. En el caso de Iberpistas/Castellana sí se considerarán los pluses ligados a la nocturnidad.

– Se restará el promedio, por plantilla media equivalente, de los nuevos pluses de convenio que hubiese cobrado en el año 2013, con la teórica aplicación del nuevo convenio, el colectivo al que pertenezca el trabajador/a. No se considerará el plus nocturno. En el caso de Iberpistas/Castellana sí se considerará el plus nocturno.

Como retribuciones no fijas se considerarán todas las percepciones salariales, quebrantos y pluses de transporte, excepto: Los conceptos definidos como retribuciones de naturaleza fija que se venían percibiendo en el Complemento *Ad Personam*, ayudas, horas complementarias, horas extras, retribuciones de carácter extraordinario, bonus y retribuciones plurianuales.

Como colectivo se define al conjunto de personal con la misma categoría y en caso de personal de pista, misma gerencia, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2013.

Para el cálculo del Complemento *Ex Convenio Ad Personam* se considerarán, en las situaciones de IT, las retribuciones no fijas que le hubieran correspondido percibir en el caso de encontrarse en situación de prestación efectiva de servicios, tanto para cálculos individuales como para los colectivos.

En el supuesto de que el importe resultante sea negativo, dicho importe se restará del Complemento *ad Personam*, estipulado en esta misma disposición transitoria.

Los citados complementos *Ad Personam* y Complemento *Ex Convenio ad Personam* no serán compensables ni absorbibles y sí revalorizables.

Ante una eventual evolución contractual que comporte variación de jornada, el complemento «ad personam» y el complemento ex convenio «ad personam» evolucionarán proporcionalmente.

Disposición transitoria segunda. *Encuadramiento inicial a los niveles establecidos en la clasificación profesional.*

Se establece por las partes que el encuadramiento inicial del personal en activo a 1 de mayo de 2014 y el personal temporal que prestó sus servicios dentro de los 12 meses anteriores a dicha fecha, de conformidad con la estructura retributiva por niveles acordada, se efectuará en base a la actual retribución fija que vienen percibiendo y de conformidad con la siguiente escala:

	Entrada	Desarrollo	Consolidación
Grupo I.	RF < 17.262,72	17.262,71 < RF < 19.443,69	RF > 19.443,68
Grupo II.	RF < 19.686,74	19.686,73 < RF < 22.262,95	RF > 22.262,94
Grupo III.	RF < 22.651,75	22.651,74 < RF < 25.596,00	RF > 25.595,99
Grupo IV.	RF < 26.244,00	26.243,99 < RF < 29.700,00	RF > 29.699,99

RF = Se entenderán, únicamente, como retribuciones de naturaleza fija que se venían percibiendo, las cuales desaparecen en la nueva estructura retributiva, los siguientes conceptos:

– Acesa/Aucat/Invicat: Salario Base, Actividad, Calificación Puesto de Trabajo, Plus lineal, Plus XV Convenio, Complemento Puesto de Trabajo, Complemento Personal y pagas extras derivadas de dichos conceptos.

– Avasa: Salario convenio, Complemento Personal, Paga Vacaciones, Paga Beneficios y pagas extras derivadas de dichos conceptos.

– Iberpistas/Castellana: Sueldo convenio, Antigüedad, Plus Disponibilidad, Complemento Jornada, Complemento Asistencia, Compensación Comida, Complemento Personal, Mejora Voluntaria y pagas extras derivadas de dichos conceptos..

– Aulesa: Salario Base y pagas extras derivadas.

– Abertis Autopistas España: Salario Base, Complemento Ex-Antigüedad, Complemento Ex Convenio, Compl.Comp.Plan Pensiones, Plus Homogenización, Compl. Compensación PCF, Complemento Personal, Mejora Voluntaria y pagas extras derivadas de dichos conceptos.

Disposición transitoria tercera.

1. Empleo.

En el supuesto que, las Empresas, en atención a las circunstancias concurrentes, se vieran en la necesidad de plantear medidas que supongan extinciones colectivas o individuales de contratos de trabajo por causas de innovaciones tecnológicas,

económicas, técnicas, organizativas o de producción, u otra de carácter similar, al amparo de lo dispuesto en los artículos 51 y 52.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores durante el período comprendido entre la firma el presente convenio colectivo y el 31 de diciembre de 2026, se aplicará la indemnización legal máxima por despido improcedente establecida en la legislación vigente a la firma del presente convenio. No podrá utilizarse el principio del derecho «rebus sic stantibus» para la no aplicación de las condiciones fijadas en la presente cláusula.

La antigüedad computable a efectos del cálculo de la indemnización quedará integrada por el período de prestación de servicios anterior a la extinción del contrato, siempre que no se produzcan interrupciones superiores a seis meses.

No serán objeto de externalización mediante subcontratación de obras y servicios, ni a través de ningún otro procedimiento, las actividades de vialidad y peaje. No obstante, en el supuesto que concurra causa para ello, las empresas, ante supuestos de externalización, deberán reubicar al/ a los trabajador/es afectado/s en cualquiera de las empresas del ámbito de aplicación del presente convenio en un puesto acorde a la formación y a las aptitudes del/de los mismo/s, respetando las condiciones económicas que viniese/n disfrutando. En el caso de que dicha oferta de reubicación sea rechazada por el/los trabajador/es, la empresa procederá a la extinción del/ de los puesto/s de trabajo e indemnizará al/ a los trabajador/es según lo establecido en la presente disposición.

2. Adaptación funcional.

La implantación y/o desarrollo de nuevos sistema de trabajo, así como otros cambios organizativos, y que puedan suponer la movilidad funcional de los/as trabajadores/as afectados en las distintas áreas de la Empresa, implicará la reubicación de los trabajadores/as afectados en los distintos niveles de las Empresas concesionarias utilizando la movilidad funcional como instrumento de adaptación interna, y se concretará en el desarrollo, total o parcialmente, de funciones en una o diferentes divisiones funcionales, dentro o fuera de su grado profesional, atendiendo a los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como, mediante la movilidad geográfica, favoreciendo así la polivalencia y desarrollo profesional de los mismos.

3. Formación.

En consonancia con lo establecido en el punto anterior, las Empresas llevarán a cabo acciones formativas, y establecerán los itinerarios formativos necesarios, para la adaptación a los nuevos requerimientos del puesto de trabajo, la implantación y/o desarrollo de nuevos sistemas de trabajo y/o cambios organizativos.

Esta formación tiene por finalidad, entre otras, facilitar los procesos de readaptación de los recursos humanos a la nueva organización del trabajo y se dividirá en dos fases:

Esta formación será:

- a) Formación para el reciclaje, entendida como el proceso de adaptación de los/as trabajadores/as a los requerimientos de las nuevas funciones a desarrollar.
- b) Formación para el perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades que posibilite una mejor actuación en las nuevas funciones a desarrollar.

La formación regulada en el presente apartado será a cargo de las Empresas sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación.

Lo establecido en la totalidad de los apartados de la presente disposición transitoria (1,2,3), será de aplicación al personal incluido dentro del ámbito del convenio desde la fecha de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2026, fecha esta última en la que finalizará su vigencia.

Asimismo, la presente disposición transitoria 3.^a de Empleo mantendrá también su vigencia hasta un máximo de 12 meses desde la denuncia del convenio.

Disposición transitoria cuarta.

Dados los compromisos asumidos en materia de Empleo y Formación establecidos en la disposición tercera, las Organizaciones Sindicales firmantes y la Representación de los/as Trabajadores/as firmantes del presente convenio, adquieren el compromiso de mantener la paz social en las Empresas afectadas por el presente convenio. En atención a la mencionada vinculación, dicho compromiso mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Asimismo, la presente disposición transitoria 4.^a de Paz Social mantendrá también su vigencia hasta un máximo de 12 meses desde la denuncia del convenio.

Disposición transitoria quinta.

Se establece un plazo de 6 meses, desde la firma del presente convenio, para que se haga efectiva la publicación de las descripciones y perfiles profesionales de todos los puestos de trabajo afectados en el anexo 5.

Disposición transitoria sexta.

Como condición individual «ad personam» de aplicación exclusiva al personal que consta en el anexo 3, se estipula que mantendrán la misma estructura salarial y beneficios sociales que venían percibiendo, así como la retribución variable que es establecida en cada ejercicio por la empresa, como concesión voluntaria, de mera liberalidad del empleador y no exigible. Por lo que dichos empleados/adas no percibirán ninguna de las partidas salariales establecidas en el presente convenio (entre otros, el salario convenio, complementos, pluses, incrementos salariales fijados en convenio, ni el complemento de antigüedad existente para el personal de Acesa, Aucat, Invcat y Avasa como condición «ad personam»...), exceptuando expresamente las ayudas estipuladas en el artículo 34 y 37 del presente convenio, si proceden. Asimismo y para evitar la consolidación de mejoras salariales superpuestas, operará la absorción y compensación en todas las partidas salariales respecto a conceptos homogéneos y no homogéneos o heterogéneos, cuando los salarios realmente abonados a este colectivo, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables, garantizándose en todo caso que la actualización de la remuneración fija de este colectivo, no será nunca inferior a la establecida en el presente convenio para cada ejercicio, no siendo esta actualización ni compensable ni absorbible.

Asimismo, el presente colectivo no será objeto de actualización de su retribución hasta el ejercicio 2021.

Disposición transitoria séptima.

Como condición individual «ad personam» de aplicación exclusiva para el personal de Castellana, se establece la siguiente regulación en el acuerdo de turnos de 12 horas para las campañas de vialidad invernal comprendidas entre el 1 de noviembre de 2023 y el 6 de mayo de 2027 (esta última campaña se inicia en el 2026):

Acuerdo turnos 12 horas

1. *Ámbito personal.*

Con carácter obligatorio para las personas trabajadoras que se hayan adherido voluntariamente al presente acuerdo como fecha máxima a 30 de septiembre de 2023: operarios de mantenimiento, vialidad y conservación, personal administrativo asignado a estas tareas, y operadores de COP y Seguridad Vial.

El personal administrativo adherido voluntariamente, quedará limitado al número de administrativos necesarios para cubrir el servicio.

Con carácter voluntario: todo el personal que haga suplencias de manera continua o discontinua en las áreas de Conservación (se requerirá disponer de permiso de conducir de clase C), y Centro de Operaciones y Seguridad Vial durante los meses que dura la campaña invernal.

2. Vigencia y ámbito temporal.

El presente acuerdo será vigente para las campañas de vialidad invernal comprendidas entre el 1 de noviembre de 2023 y el 6 de mayo de 2027, pudiendo ser aplicado en todas las activaciones de vialidad invernal.

Una vez finalizado el periodo de vigencia anteriormente expuesto, podrá ser prorrogado siempre que exista acuerdo entre las partes.

3. Turnos.

De aplicación en las áreas de Conservación, Vialidad y Mantenimiento, se establecen los siguientes turnos de 12 horas para las activaciones de vialidad invernal:

Turnos mañana	Turnos noche
De 6:00 a 18:00	De 18:00 a 6:00
De 6:30 a 18:30	De 18:30 a 6:30
De 7:00 a 19:00	De 19:00 a 7:00
De 7:30 a 19:30	De 19:30 a 7:30
De 8:00 a 20:00	De 20:00 a 8:00
De 8:30 a 20:30	De 20:30 a 8:30
De 9:00 a 21:00	De 21:00 a 9:00

De aplicación en Centro de Operaciones y Seguridad Vial:

Turnos mañana	Turnos noche
De 7:00 a 19:00	De 19:00 a 7:00

Excepcionalmente, en situaciones en que la intensidad de la nevada y la situación de calzada lo requieran, se podrán realizar extensiones de jornada (máx. 1 hora) para una mejor dinámica de relevos. En el caso que se mantenga la activación por nieve y el trabajador afectado deba incorporarse al siguiente turno de trabajo, se procurará garantizar el descanso de 12 h entre jornadas. De no ser posible, se compensará el descanso no realizado, a razón de 2x1, en el siguiente turno de trabajo una vez finalizada de alerta por nieve.

Una vez finalizada la alerta, se respetará el descanso mínimo de 12 horas entre jornada. A tal efecto, en el caso de que un trabajador/a tenga asignadas 12 horas de trabajo y a continuación un turno que imposibilite que se cumpla el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas se procederá de la manera siguiente:

- Descansará la(s) primera(s) hora(s) del turno posterior al turno de 12 horas hasta cumplir con el descanso establecido de 12 horas entre turnos. Estas horas se registran a todos los efectos como horas de trabajo efectivo.
- Trabjará el resto de las horas de ese turno.

4. Preaviso.

Las partes, teniendo en cuenta las graves incidencias habidas en anteriores periodos de vialidad invernal, y con el fin de asegurar un buen servicio en situaciones de meteorología adversa, acuerdan en atención al criterio de excepcionalidad, reducir el preaviso general de 24 horas que establece el artículo 19.9 del convenio colectivo, a 12 horas.

En estos casos, en la activación del personal fuera de servicio, se aplicarán las siguientes condiciones:

- El mínimo de horas a contabilizar por llamada será de 8 horas.
- Las horas extra por nieve o complementarias por nieve efectivamente realizadas por activación serán compensadas conforme establece el convenio colectivo vigente.
- El resto de las horas que pudieran exceder de las horas extra de nieve u horas complementarias de nieve efectivamente realizadas por la activación y hasta un máximo de 8 horas, serán abonadas exclusivamente, al precio de la hora extra por nieve u hora complementaria por nieve, pero no computarán como tal a efectos del límite máximo de horas legales para las horas extra u horas complementarias al no haber sido trabajadas.

5. Compensación horas.

	Tiempo Completo	Tiempo parcial
En turno.	4 H. Ex de vialidad invernal.	4 HC de vialidad invernal.
En descanso.	12 H. Ex de vialidad invernal.	12 HC de vialidad invernal.

La flexibilidad establecida en convenio referida a los meses comprendidos entre noviembre y abril, ambos incluidos, solo podrá ser aplicada para temas que no estén relacionados con la vialidad invernal.

A la entrega del cuadrante anual, el responsable informará a cada operario (conservación y mantenimiento) del total de defecto de jornada que cada trabajador tenga. Conforme establece el artículo 19.3 del Convenio Colectivo de aplicación, los supuestos de defecto de jornada que superen los 3 días quedarán reflejados en dicho cuadrante anual.

Para que el reparto de estas horas sea lo más equitativo posible, las partes acuerdan que:

1. La Empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores/as un formato de archivo para el control y seguimiento de las horas extra y complementarias realizadas durante los meses de campaña invernal. El archivo deberá recoger las horas realizadas por cada uno de los/as trabajadores/as, identificando en cada uno de ellos, si las horas se han realizado en días libres o en días de turnos. Además, el archivo recogerá cualquier observación por parte del responsable que aclare cualquier incidencia en la activación.

2. Para el seguimiento del reparto de estas horas, se tomará como referencia las horas realizadas entre enero y abril, y entre noviembre y diciembre del años en curso.

3. En marzo, RRHH facilitará a los Representantes el registro de los meses de enero y febrero del año en curso. En mayo, RRHH facilitará los registros de marzo y abril, y en enero del año siguiente facilitará el registro de todas las horas realizadas entre enero y abril y noviembre y diciembre del año anterior. En la reunión trimestral entre la Empresa y el Comité se repasarán las observaciones y si se detectara alguna incidencia que pudiera provocar un desajuste en algún trabajador/a, las partes decidirán el modo en cómo solucionar dicha incidencia.

Las horas extraordinarias o complementarias relativas a los turnos de 12 horas se compensarán:

1. Conforme el artículo 19.9 del convenio colectivo vigente (vialidad invernal). No obstante, en el caso de que la persona trabajadora optara por compensar las horas realizadas por tiempo de descanso, en el caso de que no existiera acuerdo entre empresa y trabajador/a sobre el momento de descanso, la persona trabajadora que sea convocada en su día de descanso podrá optar por compensar un máximo de 8 horas generadas ese día por otro día de la misma naturaleza, de modo que, si es convocado un domingo podrá optar por compensarlo por otro domingo, si es un sábado por otro sábado, etc. Esto únicamente será de aplicación para las convocatorias que se produzcan en el día de descanso de la persona trabajadora.

2. Por los días de defecto de jornada a razón de 1 hora extra de vialidad invernal por 2 del citado defecto de jornada que sea convocada en su día de descanso podrá optar por compensar un máximo de 8 horas generadas ese día por otro día de la misma naturaleza.

Dentro de estas horas extras o complementarias de vialidad invernal, se incluye el descanso de una hora para la comida/cena. Este descanso se dará de manera habitual, y siempre que la intensidad de nieve y las necesidades del servicio lo permitan.

6. Plus de disponibilidad para turnos de 12 horas por nieve.

6.1 Campañas entre el 1 de noviembre de 2023 y el 6 de mayo de 2027.

Se establece para el personal trabajador al que aplica este acuerdo con carácter obligatorio según el punto 1. Ámbito personal, un plus único de 836 euros para cada una de las campañas invernales dentro de este periodo, excepto para los operarios de conservación, vialidad y mantenimiento que se establece un plus único de 889 euros por campaña.

Al personal suplente de operadores o suplentes de operarios que se adhieran al acuerdo se les abonará el plus correspondiente según el caso.

Dicho importe se abonará en dos nóminas (enero y mayo) siguiendo estos criterios:

1. Aquellos trabajadores que hayan estado disponibles el 85 % del total de días de la campaña cobrarán el 100 % del plus.

2. Por debajo del 85 % se abonará el porcentaje del plus que corresponda al porcentaje de jornada disponible.

3. Para el cálculo de esta disponibilidad no se tendrán en cuenta los días de vacaciones, los días de ausencia debido a accidentes laborales y las ausencias debidas a reuniones convocadas por la empresa. El resto de los días debidos a permisos, licencias, bajas, etc. sí computaran a estos efectos.

4. El primer pago se realizará en la nómina de enero y comprenderá el periodo entre el 1 de noviembre y el 15 de enero. Una vez finalizada la campaña se calculará el porcentaje total y se abonará el importe que corresponda siguiendo los puntos 1 y 2.

Para las personas trabajadoras adscritas a la disponibilidad que no estén la totalidad de la campaña se calculará la parte proporcional del plus según el tiempo de contrato y según la disponibilidad prestada atendiendo a los criterios anteriores.

7. Disponibilidad del periodo corto de vacaciones.

Se establece un plus único de disponibilidad de vacaciones de 314 euros para todos/as los/as operarios/as de conservación, vialidad y mantenimiento que voluntariamente estén disponibles para ser activados por nieve durante las fechas de disfrute de su periodo corto de vacaciones que coincida con la campaña de vialidad invernal.

Los días de vacaciones en que se haya producido la activación serán devueltos, y por el mismo concepto, en otras fechas acordadas entre el responsable y el/la trabajador/a.

No obstante, Los días de vacaciones en los que el trabajador deba cubrir servicio por activación de alerta de nieve se abonarán en importe equivalente a las horas extra o complementarias, según el caso, de vialidad invernal.

Si el número de operarios/as que muestran disponibilidad para cubrir servicio por nieve en sus periodos cortos de vacaciones entre el 1 de noviembre y el 6 de mayo es superior al 75 % en cada uno de los periodos cortos de vacaciones, o sí en los periodos cortos de Navidad y Semana Santa se consigue una disponibilidad al menos del 80 % y en el resto de los periodos al menos del 70 %, entonces el plus de disponibilidad para los operarios será de 941 euros en lugar de 889 euros por campaña.

Lo mismo será de aplicación para la campaña 23/24, 24/25, 25/26 y 26/27.

En caso de no superarse los porcentajes establecidos, el plus de disponibilidad por los periodos cortos de vacaciones será de 366 euros por cada periodo corto que un operario/a ponga a disposición.

No se tendrá derecho a percibir el plus de disponibilidad del periodo corto de vacaciones en los casos en los que el/la trabajador/a, aun poniendo a disposición de la empresa esta disponibilidad se encuentre en esas fechas en situación de baja. Si la situación de baja comprende la totalidad de los días de vacaciones del/la trabajador/a, no percibirá ninguna cantidad en concepto de plus de disponibilidad de periodo corto de vacaciones. Si dicha situación solo comprende una parte de los días de vacaciones, el/la trabajador/a percibirá la parte proporcional del plus correspondiente a los días puestos a disposición.

Este plus se abonará en la nómina del mes siguiente al mes en el que se haya disfrutado el periodo corto de vacaciones.

Todos los operarios/as que voluntariamente estén interesados en este plus deberán comunicárselo a su responsable antes del inicio de la campaña, con fecha límite del 10 de septiembre.

Se procederá a las revalorizaciones de los importes de los citados pluses a partir de la campaña 24/25, conforme al porcentaje de incremento establecido para cada ejercicio, establecido en el artículo décimo.

8. Compromiso de formación.

En atención a la mejora del servicio durante la campaña invernal, la empresa se compromete a facilitar la obtención del permiso C a cualquier trabajador/a fijo en plantilla de convenio que lo solicite durante la vigencia del presente acuerdo y hasta un máximo anual de 5 personas. Todo ello sin perjuicio de que la Empresa pueda formar a cuantas personas considere oportunas en base a las necesidades organizativas para acometer cada campaña invernal.

El trabajador/a por su parte se compromete a:

1. Obtener el permiso de conducir en el plazo máximo de 6 meses.
2. Si el trabajador/a no obtiene el permiso en el plazo establecido, el trabajador/a no podrá volver a optar a esta formación con cargo a la empresa.
3. Si se comprobase que el/la trabajador/a no ha aprovechado convenientemente las clases o hubiera abandonado la formación sin una razón justificada, el/la trabajador/a deberá devolver en su totalidad las horas solicitadas a la empresa para la asistencia a esta formación, reservándose la empresa el derecho a solicitar al trabajador la devolución del importe abonado por la misma.
4. Una vez en posesión del permiso de conducir el trabajador podrá ser requerido por la Empresa cuando así lo considere para, en aplicación de la movilidad funcional, realizar trabajos en distintas secciones a aquella en la que el trabajador presta servicios, en particular, en aquellas en las que se hace necesario estar en posesión del carnet de conducir de clase C, así como asistir a todos aquellos cursos de aprendizaje que la

Empresa considere oportuno impartir al/la trabajador/a para mejorar su capacitación. En particular, el/la trabajador/a deberá estar disponible en las acciones de nieve que la empresa le pueda requerir, o cualquier suplencia que pueda ser necesaria cubrir en función de las necesidades del servicio y organización del trabajo, fuera del periodo invernal.

9. Comisión de seguimiento.

Las partes acuerdan la creación de una comisión de seguimiento constituida de forma paritaria, con un máximo de 2 miembros por Sección Sindical firmante y 2 por parte de la Dirección de la Empresa, la cual se encargará de estudiar y resolver las posibles incidencias o dudas que puedan surgir en la aplicación del presente acuerdo.

Disposición transitoria octava.

En el supuesto de necesidad de contratación en Catalunya con carácter indefinido de personal del Grupo 2, 3, 4 y 5 en alguna de las siguientes empresas: Aucat, Abertis Autopistas España, Agevisa, Invicat Y Acesa, durante el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2021 a 31 de marzo de 2024, el personal afectado por el procedimiento colectivo del ERE de fin de concesión de Agosto de 2021, tendrá un derecho preferente de contratación ex novo, con las condiciones de trabajo que establezca la normativa de aplicación vigente en cada momento y con las demás condiciones de adscripción a la bolsa de empleo estipuladas en el Acuerdo Séptimo del ERE de fecha 19 de Agosto de 2021.

Disposición transitoria novena.

Se mantiene el acuerdo de modificación del III convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España (publicado en el BOE 12 de enero de 2022, Resolución de 29 de diciembre de 2021) para las personas trabajadoras que no tengan extinguida su relación laboral.

Disposición transitoria décima. *Fin de concesiones.*

A efectos de establecer un marco de garantías y de seguridad jurídica para los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del CUN IV, y ante futuros procesos de reversión de las concesiones de autopistas de peaje a las administraciones públicas, las partes acuerdan constituir durante el primer trimestre de 2026 una comisión de trabajo reducida cuya función principal será tratar las medidas necesarias con el objeto de evitar posibles discrepancias en cuanto al ámbito de afectación de procedimientos de subrogación o de extinción colectiva que se produzcan con motivo de la finalización de una concesión.

Disposición final.

Firmado el convenio, se procederá en el mes de septiembre a aplicar a los trabajadores/as los incrementos 2022, cuyo abono, si procede, se realizará en el mes de septiembre de 2023.

Disposición derogatoria final.

Las condiciones del presente IV convenio sustituyen y derogan la totalidad de condiciones, derechos y expectativas de derecho establecidos en el III convenio colectivo para las empresas integradas en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas España, en todo su ámbito, convenio extraestatutario de eficacia limitada de la UNAE, por lo que a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo quedan derogados en su integridad los anteriores convenios.

Asimismo, se mantienen vigentes los acuerdos que se relacionan a continuación:

Castellana:

– Acuerdo de 24 de Abril de 2017 del Centro de Operaciones y seguridad vial sobre horarios, ciclo de trabajo y vacaciones.

Aucat:

– Acuerdo Soporte técnico.
– Acuerdos Centros de Operaciones y Seguridad Vial.

ANEXO 1

Listado teletrabajo

N.º pers.	Empresa	Dirección/Gerencia	Posición	Subdivisión	Teletrabajo	Hot Desk
834	aAE.	DIRECCION GENERAL.	ASISTENTE DIRECCION GENERAL.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
4142	aAE.	COMUNICACIÓN Y RSC.	TECNICA COMUNICACION INTERNA.	O. San Rafael.	Sí.	No.
4071	CASTELLANA.	FINANCIERA.	CTL ECONOMICO TRADOS 45 Y UTE.	MAD-Castellana.	Sí.	No.
920	aAE.	FINANCIERA.	ANALISTA TRAFICO Y ESTUDIOS.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
3059	aAE.	FINANCIERA.	TECNICO REPORTING TRAFICO.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
33	aAE.	FINANCIERA.	TECNICA DE COMPRAS.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
4485	aAE.	FINANCIERA.	TECNICA DE COMPRAS.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
6721	aAE.	FINANCIERA.	JEFE CONTROLES Y FRAUDE.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
954	aAE.	FINANCIERA.	RESPONSABLE CONTROL FRAUDE.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
3955	aAE.	FINANCIERA.	ADMINISTRATIVO.	O. San Rafael.	Sí.	No.
7166	aAE.	FINANCIERA.	ADMINISTRATIVA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
973	aAE.	FINANCIERA.	RESP. MEDIOS PAGO Y ANALISIS TRANSITOS.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
972	aAE.	FINANCIERA.	ADMINISTRATIVA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
1045	aAE.	FINANCIERA.	ADMINISTRATIVA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
3535	aAE.	FINANCIERA.	ADMINISTRATIVA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
5794	aAE.	FINANCIERA.	ADMINISTRATIVA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
26407	aAE.	FINANCIERA.	RESPONSABLE DE FACTURACION Y COBRO.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
961	aAE.	FINANCIERA.	TECNICA ADMINISTRATIVA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
32	aAE.	FINANCIERA.	TECNICA ADMINISTRATIVA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
4189	aAE.	FINANCIERA.	ADMINISTRATIVA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
6569	aAE.	FINANCIERA.	ADMINISTRATIVO.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
41365	aAE.	FINANCIERA.	TECNICO ANALISIS Y CONSOLIDACION.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
11452	aAE.	FINANCIERA.	JEFE PLANIFICACION ECONOMICA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
39817	aAE.	FINANCIERA.	ANALISTA PLANIFICACION ECONOMICA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
13401	AVASA.	FINANCIERA.	CONTROLLER AVASA.	O. Areta.	Sí.	No.
3883	CASTELLANA.	FINANCIERA.	CONTROLLER CASTELLANA/AULESA.	O. San Rafael.	Sí.	No.

N.º pers.	Empresa	Dirección/Gerencia	Posición	Subdivisión	Teletrabajo	Hot Desk
10016	aAE.	FINANCIERA.	CONTROLLER AAE.	O. San Rafael.	Sí.	No.
93	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	JEFE PROYECTOS VIALIDAD Y PEAJE.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
7329	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS INGENIERIA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
4066	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS INGENIERIA.	O. San Rafael.	Sí.	No.
3961	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS INGENIERIA.	O. San Rafael.	Sí.	No.
8927	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS INGENIERIA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
115	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	JEFE PROYECTOS APLICACIONES Y SISTEMAS.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
13304	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS APLICACIONES.	O. Alagon.	Sí.	No.
107	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS APLICACIONES.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
36270	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS APLICACIONES.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
7819	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS APLICACIONES.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
8005	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS APLICACIONES.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
114	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	JEFE INFRAESTRUCTURA TI Y SERVICE DESK.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
132	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	SERVICE MANAGER.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
1897	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	SERVICE MANAGER.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
35891	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	SERVICE MANAGER.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
36795	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	JEFE GESTION DEMANDA Y MAN. APLICACIONES.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
7945	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS APLICACIONES.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
9331	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	TECNICO MANTENIMIENTO APLICACIONES.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
9463	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	TECNICA MANTENIMIENTO APLICACIONES.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
10407	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	TECNICA MANTENIMIENTO APLICACIONES.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
113	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS INNOVACION.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
42253	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	JEFE CIBERSEGURIDAD.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
97	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	JEFE PLANIFICACION Y REPORTING.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
10406	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	JEFE ARQUITECTURA Y DIGITALIZACION.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
7179	aAE.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	GESTOR PROYECTOS ARQUITECTURA Y DIGIT.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
14250	AVASA.	TECNOLOGIA E INNOVACION.	ARQUITECTO CIBERSEGURIDAD.	O. Areta.	Sí.	No.
7048	aAE.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	TECNICA CUMPLIMIENTO NORMATIVO.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.

N.º pers.	Empresa	Dirección/Gerencia	Posición	Subdivisión	Teletrabajo	Hot Desk
1084	aAE.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	ADMINISTRATIVA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
4145	CASTELLANA.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	ADMINISTRATIVO.	O. San Rafael.	Sí.	No.
13574	AVASA.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	LEGAL MANAGER AVASA.	O. Areta.	Sí.	No.
13370	AVASA.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	ADMINISTRATIVO.	O. Areta.	Sí.	No.
37705	aAE.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	LEGAL MANAGER CASTELLANA/AULESA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
9274	aAE.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	LEGAL COMPLIANCE.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
4068	aAE.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	DELEGADO PROTECCION DE DATOS.	O. San Rafael.	Sí.	No.
898	aAE.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	LEGAL MANAGER AUTOPISTAS.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
39389	aAE.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	ABOGADO JUNIOR.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
35	aAE.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	TECNICA SERVICIOS JURIDICOS.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
913	aAE.	SERV. JURIDICOS Y COMPLIANCE.	TECNICO ADMINISTRATIVO.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
45	aAE.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	TECNICO COMPENSACION Y BENEFICIOS.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
167	aAE.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	TECNICA COMPENSACION Y BENEFICIOS.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
57	aAE.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	RESP. ORGANIZACION Y SERVICIOS GENERALES.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
4044	aAE.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	TECNICO RRHH.	O. San Rafael.	Sí.	No.
4094	CASTELLANA.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	JEFE RECURSOS HUMANOS CASTELLANA/AULESA.	O. San Rafael.	Sí.	No.
4086	CASTELLANA.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	RESPONSABLE RRLC CENTRO.	O. San Rafael.	Sí.	No.
3556	AUCAT.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	RESPONSABLE RECURSOS HUMANOS AUCAT.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
4069	aAE.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	RESPONSABLE PRL.	O. San Rafael.	Sí.	No.
3039	AUCAT.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	TECNICO PRL.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
13331	AVASA.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	TECNICO PRL.	O. Logroño.	Sí.	No.
8321	aAE.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	JEFE DESARROLLO PERSONAS.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
3408	aAE.	PERSONAS Y ORGANIZACION.	TECNICA DESARROLLO PERSONAS.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
951	aAE.	EXPLOTACION.	ASISTENTE EXPLOTACION.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
2149	aAE.	EXPLOTACION.	JEFE PATRIMONIO.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
2351	AUCAT.	EXPLOTACION.	JEFE MTO. SIST Y COMUNICACIONES.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
130	AUCAT.	EXPLOTACION.	ADMINISTRADOR SISTEMAS.	O. Vallcarca.	Sí.	No.

N.º pers.	Empresa	Dirección/Gerencia	Posición	Subdivisión	Teletrabajo	Hot Desk
2321	AUCAT.	EXPLOTACION.	ADMINISTRADOR SISTEMAS.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
4444	AUCAT.	EXPLOTACION.	ADMINISTRADOR SISTEMAS.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
7507	AUCAT.	EXPLOTACION.	ADMINISTRADOR SISTEMAS.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
8943	AUCAT.	EXPLOTACION.	ADMINISTRADOR SISTEMAS.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
3304	AUCAT.	EXPLOTACION.	ADMINISTRADOR SISTEMAS.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
9758	AUCAT.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
4008	CASTELLANA.	EXPLOTACION.	COOR. SERVICIOS TECNICOS MANTENIMIENTO.	O. San Rafael.	Sí.	No.
4022	CASTELLANA.	EXPLOTACION.	TECNICO SERVICIOS TECNICOS MANTENIMIENTO.	O. San Rafael.	Sí.	No.
1885	AUCAT.	EXPLOTACION.	RESPONSABLE MANTENIMIENTO ELECTRICO.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
2251	AUCAT.	EXPLOTACION.	RESPONSABLE MANTENIMIENTO GENERAL.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
5907	aAE.	EXPLOTACION.	JEFE SGI, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE.	O. San Rafael.	Sí.	No.
4014	aAE.	EXPLOTACION.	TECNICA SGI, CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE.	O. San Rafael.	Sí.	No.
42090	aAE.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
1415	aAE.	EXPLOTACION.	JEFE PEAJE CENTRAL.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
1521	aAE.	EXPLOTACION.	RESPONSABLE BACKOFFICE PEAJE.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
3274	aAE.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVO.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
955	aAE.	EXPLOTACION.	TECNICA OPERATIVA Y REPORTING.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
1741	aAE.	EXPLOTACION.	TECNICO OPERATIVA Y REPORTING.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	HotDesk.
4028	aAE.	EXPLOTACION.	JEFA CENTRO SEGURIDAD VIAL.	O. San Rafael.	Sí.	No.
16020	aAE.	EXPLOTACION.	TECNICO CENTRO SEGURIDAD VIAL.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
1353	aAE.	EXPLOTACION.	JEFE COOR. CENTROS Y SEG FISICA Y PATRIM.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
857	aAE.	EXPLOTACION.	RESPONSABLE ATENCION CLIENTES.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
3231	aAE.	EXPLOTACION.	TECNICO OFICINA TECNICA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
8059	aAE.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	PEDRALBES-BCN.	Sí.	No.
4085	aAE.	EXPLOTACION.	JEFE OFICINA TECNICA.	O. San Rafael.	Sí.	No.
9328	aAE.	EXPLOTACION.	TECNICA PROYECTOS Y ESTUDIOS TECNICOS.	O. San Rafael.	Sí.	No.
13592	AVASA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	O. Logroño.	Sí.	No.
13524	AVASA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	O. Alagon.	Sí.	No.
13399	AVASA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	O. Logroño.	Sí.	No.
15403	AVASA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	O. Areta.	Sí.	No.
13545	AVASA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRADOR SISTEMAS RED.	O. Logroño.	Sí.	No.
13377	AVASA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRADOR SISTEMAS RED.	O. Areta.	Sí.	No.

N.º pers.	Empresa	Dirección/Gerencia	Posición	Subdivisión	Teletrabajo	Hot Desk
5765	CASTELLANA.	EXPLOTACION.	SECRETARIA.	O. San Rafael.	Sí.	No.
7224	AULESA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	O. León.	Sí.	No.
3996	CASTELLANA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	O. San Rafael.	Sí.	No.
4095	CASTELLANA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVO.	O. San Rafael.	Sí.	No.
3951	CASTELLANA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVO.	O. San Rafael.	Sí.	No.
3976	CASTELLANA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	O. San Rafael.	Sí.	No.
4077	CASTELLANA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	O. San Rafael.	Sí.	No.
4001	CASTELLANA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRADOR SISTEMAS RED.	O. San Rafael.	Sí.	No.
11434	CASTELLANA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRADOR SISTEMAS RED.	O. San Rafael.	Sí.	No.
6832	CASTELLANA.	EXPLOTACION.	ADMINISTRADOR SISTEMAS RED.	O. San Rafael.	Sí.	No.
6575	AUCAT.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	O. Vallcarca.	Sí.	No.
6578	AUCAT.	EXPLOTACION.	ADMINISTRATIVA.	O. Vallcarca.	Sí.	No.

ANEXO 2

Listado temporales

N.º pers.	Empresa	Zona	Posición	Fecha antigüedad
13300	AVASA.	NORTE.	COBRADOR.	5/27/2003
18902	AVASA.	NORTE.	COBRADOR.	6/25/2003
19002	AVASA.	NORTE.	COBRADOR / OPERARIO CONS.Y MANTO.	4/7/2006
19438	AVASA.	NORTE.	COBRADOR.	3/30/2007
18925	AVASA.	NORTE.	COBRADOR.	5/7/2007
13308	AVASA.	NORTE.	COBRADOR.	4/2/2008
18927	AVASA.	NORTE.	COBRADOR.	5/19/2008
19193	AVASA.	NORTE.	COBRADOR.	6/21/2011
19466	AVASA.	NORTE.	COBRADOR.	6/21/2011
33491	AVASA.	NORTE.	COBRADOR / OPERARIO CONS.Y MANTO.	1/31/2015
19188	AVASA.	ALAGÓN/TUDELA.	COBRADOR.	3/21/2005
18325	AVASA.	ALAGÓN/TUDELA.	COBRADOR.	7/24/2006
19443	AVASA.	ALAGÓN/TUDELA.	COBRADOR.	4/13/2009
18995	AVASA.	LOGROÑO/TUDELA.	COBRADOR.	6/25/2010
38896	AVASA.	ALAGÓN/TUDELA.	COBRADOR.	6/27/2017
39413	AVASA.	LOGROÑO/TUDELA.	COBRADOR.	12/1/2017
38897	AVASA.	ALAGÓN/TUDELA.	COBRADOR.	3/27/2018
40510	AVASA.	LOGROÑO.	COBRADOR / OPERARIO CONS.Y MANTO.	4/14/2019

N.º pers.	Empresa	Zona	Posición	Fecha antigüedad
40514	AVASA.	ALAGÓN/TUDELA.	COBRADOR.	4/15/2019
41372	AVASA.	LOGROÑO/TUDELA.	COBRADOR.	9/7/2020

N.º pers.	Empresa	Posicion	Fecha antigüedad
40116	CASTELLANA.	COBRADOR.	1/1/2011
18089	CASTELLANA.	COBRADOR.	1/1/2011
40122	CASTELLANA.	COBRADOR.	7/1/2011
40501	CASTELLANA.	COBRADOR.	11/1/2011
40119	CASTELLANA.	COBRADOR.	9/11/2014
40279	CASTELLANA.	COBRADOR.	3/14/2018
40125	CASTELLANA.	COBRADOR.	3/14/2018
40199	CASTELLANA.	COBRADOR.	8/10/2018
39998	CASTELLANA.	COBRADOR.	8/10/2018
40124	CASTELLANA.	COBRADOR.	8/14/2018
40340	CASTELLANA.	COBRADOR.	12/18/2018
40342	CASTELLANA.	COBRADOR.	12/18/2018
40496	CASTELLANA.	COBRADOR.	4/5/2019
40495	CASTELLANA.	COBRADOR.	4/5/2019
41911	CASTELLANA.	COBRADOR.	7/16/2021
40127	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	3/14/2018
41433	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	10/26/2020
41431	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	10/26/2020
41435	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	10/26/2020
41432	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	10/26/2020
41434	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	10/26/2020
41446	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	11/1/2020
41444	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	11/1/2020
41475	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	11/16/2020
41522	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	12/4/2020
42032	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	10/25/2021
42033	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	10/25/2021
41443	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	11/1/2021
41449	CASTELLANA.	OPERARIO CONS.Y MANTO.	11/1/2021

* Cambio lista de cobrador a operario.

ANEXO 3

Tabla de equivalencias puestos fuera de convenio que entran en CUN III

N.º pers.	Empresa	Posición	Grupo CUN III (nivel consolidación)
898	aAE.	LEGAL MANAGER.	GR5
13574	AVASA.	LEGAL MANAGER.	GR5
11434	CASTELLANA.	ADMINISTRADOR/A SISTEMAS.	GR3
4001	CASTELLANA.	ADMINISTRADOR/A SISTEMAS.	GR3
13377	AVASA.	ADMINISTRADOR/A SISTEMAS.	GR3
6832	CASTELLANA.	ADMINISTRADOR/A SISTEMAS.	GR3
13545	AVASA.	ADMINISTRADOR/A SISTEMAS.	GR3
920	aAE.	ANALISTA TRAFICO Y ESTUDIOS.	GR4
13401	AVASA.	CONTROLLER.	GR4
10016	aAE.	CONTROLLER.	GR4
3883	CASTELLANA.	CONTROLLER.	GR4
4071	CASTELLANA.	CONTROLLER.	GR4
4025	CASTELLANA.	COORDINADOR JEFE COPSV.	GR3
3990	CASTELLANA.	COORDINADOR JEFE COPSV.	GR3
4113	CASTELLANA.	COORDINADOR JEFE COPSV.	GR3
40039	CASTELLANA.	COORDINADOR JEFE COPSV.	GR3
2341	AUCAT.	COORDINADOR JEFE COPSV.	GR3
1949	AUCAT.	COORDINADOR JEFE COPSV.	GR3
7244	AULESA.	COORDINADOR/A MANTENIMIENTO AP71.	GR3
4068	aAE.	DELEGADA/O PROTECCION DE DATOS.	GR5
3987	CASTELLANA.	ENCARGADA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	GR3
13389	AVASA.	ENCARGADA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	GR3
4100	CASTELLANA.	ENCARGADA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	GR3
3946	CASTELLANA.	ENCARGADA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	GR3
1014	AUCAT.	ENCARGADA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	GR3
4333	AUCAT.	ENCARGADA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	GR3
18839	AVASA.	ENCARGADA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	GR3
1002	AUCAT.	ENCARGADA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	GR3
13466	AVASA.	ENCARGADA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	GR3

N.º pers.	Empresa	Posición	Grupo CUN III (nivel consolidación)
13263	AVASA.	ENCARGADA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	GR3
1741	aAE.	TECNICA/O OPERATIVA Y REPORTING.	GR4
3993	CASTELLANA.	ENCARGADA/O PEAJE.	GR4
798	CASTELLANA.	ENCARGADA/O PEAJE.	GR4
13564	AVASA.	ENCARGADA/O PEAJE.	GR4
13424	AVASA.	ENCARGADA/O PEAJE.	GR4
4085	aAE.	JEFA/E.	GR5
4094	CASTELLANA.	JEFA/E.	GR5
962	AVASA.	JEFA/E.	GR5
36795	aAE.	JEFA/E.	GR5
732	AUCAT.	JEFA/E.	GR5
6721	aAE.	JEFA/E.	GR5
53	aAE.	JEFA/E.	GR5
13590	AVASA.	JEFA/E.	GR5
952	ACESA.	JEFA/E.	GR5
13349	AVASA.	JEFA/E.	GR5
4005	CASTELLANA.	JEFA/E.	GR5
3858	CASTELLANA.	JEFA/E.	GR5
9217	AUCAT.	JEFA/E.	GR5
11452	aAE.	JEFA/E.	GR5
8322	AVASA.	JEFA/E.	GR5
3361	ACESA.	JEFA/E.	GR5
9274	aAE.	LEGAL COMPLIANCE.	GR5
93	aAE.	JEFA/E.	GR5
4037	CASTELLANA.	JEFA/E.	GR5
114	aAE.	JEFA/E.	GR5
2155	AUCAT.	JEFA/E.	GR5
14184	ACESA.	JEFA/E.	GR5
40639	AULESA.	JEFA/E.	GR5
13505	AVASA.	JEFA/E.	GR5
3871	CASTELLANA.	JEFA/E.	GR5
1415	aAE.	JEFA/E.	GR5
959	AUCAT.	JEFA/E.	GR5
115	aAE.	JEFA/E.	GR5
40365	aAE.	JEFA/E.	GR5
13415	AVASA.	JEFA/E.	GR5
4028	aAE.	JEFA/E.	GR5

N.º pers.	Empresa	Posición	Grupo CUN III (nivel consolidación)
954	aAE.	TECNICO CONTROLES Y FRAUDE.	GR4
26407	aAE.	RESPONSABLE.	GR4
1885	AUCAT.	RESPONSABLE.	GR4
4131	CASTELLANA.	COORDINADOR MAQUINARIA.	GR4
4024	aAE.	RESPONSABLE.	GR4
3969	CASTELLANA.	RESPONSABLE.	GR4
7223	AULESA.	RESPONSABLE.	GR4
14250	AVASA.	RESPONSABLE.	GR4
13420	AVASA.	RESPONSABLE.	GR4
1521	aAE.	RESPONSABLE.	GR4
13491	AVASA.	RESPONSABLE.	GR4
1010	AUCAT.	RESPONSABLE.	GR4
973	aAE.	RESPONSABLE.	GR4
4086	CASTELLANA.	RESPONSABLE.	GR4
1353	aAE.	JEFA/E.	GR5
5907	aAE.	JEFA/E.	GR5
2351	AUCAT.	JEFA/E.	GR5
40364	AVASA.	JEFA/E.	GR5
7220	AULESA.	TECNICA/O GERENCIA AULESA.	GR3
955	aAE.	TECNICA/O OPERATIVA PEAJE.	GR3
13133	CASTELLANA.	JEFA/E.	GR5
2149	aAE.	JEFA/E.	GR5
39817	aAE.	ANALISTA PLANIFICACION ECONOMICA.	GR4
4160	CASTELLANA.	TECNICA/O B OBRAS Y CONSERVACION.	GR3
13550	AVASA.	TECNICA/O B OBRAS Y CONSERVACION.	GR3
7205	AULESA.	TECNICA/O MANTENIMIENTO GENERAL.	GR3
3862	CASTELLANA.	TECNICA/O PATRIMONIO.	GR3
4044	aAE.	TECNICA/O RRHH.	GR3

ANEXO 4

Tabla de equivalencias antiguas categorías

Empresa	Categorías Actuales	Posición CUN	Grupo
aAE.	Administrativo.	Administrativa/o.	2
aAE.	Analista Programador.	Analista / Programador.	3
aAE.	Consultor.	Gestor Proyectos Desarrollo de Negocio.	4
aAE.	Jefe de Proyectos B.	Gestor de Proyectos (Peaje, ITS y Comunicaciones, Sistemas de Negocio y Desarrollo Operativo).	4

Empresa	Categorías Actuales	Posición CUN	Grupo
aAE.	Oficial Administrativo.	Administrativa/o.	2
aAE.	Responsable de Función.	Gestor de Proyectos Túneles y Seguridad.	4
aAE.	Secretaría.	Secretaria.	2
aAE.	Secretaria de Dirección.	Secretaria.	2
aAE.	Técnico A.	Técnica/o Comunicación con Clientes.	3
aAE.	Técnico B.	Técnica/o Vialidad y Seguridad Vial. Técnica/o Análisis Estrategia Delineante.	3
aAE.	Técnico de Sistemas.	Técnica/o de Proyectos (Peaje e ITS y Comunicaciones).	3
Acesa.	Aux. Administrativo.	Auxiliar Administrativa/o.	2
Acesa.	Auxiliar Técnico.	Administrativa/o.	2
Acesa.	Cobrador Correo Docums.	Cobrador.	2
Acesa.	Cobrador Peaje B.	Cobrador.	2
Acesa.	Coordinador de Turno.	Coordinador de Turno.	3
Acesa.	Delineante B.	Técnica/o Oficina Técnica.	3
Acesa.	Especialista B.	Administrativa/o.	2
Acesa.	Jefe Administ. B.	Técnica/o Atención Clientes. Técnica/o Control de Ingresos. Técnica/o Control Peaje.	3
Acesa.	Jefe Zona Conservac.	Técnica/o A de Obras y Conservación.	4
Acesa.	Limpiadora.	Limpiador/a.	1
Acesa.	Mecánico Coche.	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Acesa.	Mozo.	Auxiliar Administrativa/o.	1
Acesa.	Oficial Administ. A.	Administrativa/o.	2
Acesa.	Oficial Administ. B.	Administrativa/o.	2
Acesa.	Oficial Administ. C.	Administrativa/o.	2
Acesa.	Oficial Administ.D.	Administrativa/o.	2
Acesa.	Ope. Manto y/o Oper.	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Acesa.	Operador de Ordenad.	Administrativa/o.	2
Acesa.	Secretario-a.	Secretaria/o.	2
Acesa.	Técnico Especialista A.	Técnica/o Soporte Técnico. Técnica/o Patrimonio. Administrador de Sistemas Eléctricos.	3
Acesa.	Técnico Especialista B.	Técnica/o Control Peaje.	3
Acesa.	Técnico Especialista C (Operaciones).	Operador/a de Comunicaciones.	2
Acesa.	Técnico Especialista C (Técnico/Administrativa).	Técnica/o B Obras y Conservación. Técnica/o Comunicación con Clientes. Técnica/o Control de Compras. Técnica/o Desarrollo de Personas. Técnica/o Desarrollo Organizativo. Técnica/o Recursos Humanos. Técnica/o Relaciones con Instituciones e innovación. Técnica/o Sistema Gestión Integrado.	3

Empresa	Categorías Actuales	Posición CUN	Grupo
Acesa.	Telefonista.	Administrativa/o.	2
Aucat.	Cobrador Peaje B.	Cobrador/a.	2
Aucat.	Coordinador de Turno.	Coordinador de Turno.	3
Aucat.	Mozo.	Mozo.	1
Aucat.	Oficial Administ.D.	Administrativa/o.	2
Aucat.	Ope. Manto y/o Oper.	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Invicat.	Cobrador Peaje A.	Cobrador/a.	2
Invicat.	Cobrador Peaje B.	Cobrador/a.	2
Invicat.	Coordinador de Turno.	Coordinador de Turno.	3
Invicat.	Oficial Administ. B.	Administrativa/o.	2
Invicat.	Oficial Administ. C.	Administrativa/o.	2
Invicat.	Oficial Administ.D.	Administrativa/o.	2
Invicat.	Ope. Manto y/o Oper.	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Aulesa.	Cobrador.	Cobrador.	2
Aulesa.	Cobrador 2. ^a .	Cobrador.	2
Aulesa.	Oficial 2. ^o Administrativo.	Administrativa/o.	2
Aulesa.	Operario.	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Aulesa.	Operario 2. ^a .	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Aulesa.	Supervisor.	Cobrador.	2
Aulesa.	Supervisor 2. ^a .	Coordinador de Turno.	3
Avasa.	Aux. Tec. Sist. Calidad.	Técnica/o Prevención de Riesgos.	3
Avasa.	Auxiliar Administrativo.	Administrativa/o.	2
Avasa.	Cobrador Peaje.	Cobrador.	2
Avasa.	Cobrador Peaje 1. ^a .	Coordinador de Turno.	3
Avasa.	Coordinador de Comunicaciones.	Operador de Comunicaciones.	2
Avasa.	Ing. Tecn. O. Públicas.	Técnica/o B Obras y Conservación.	3
Avasa.	Jefe de Sistemas.	Gestor de Proyectos Sistemas de Negocio.	4
Avasa.	Oficial 1. ^a ADMTV.	Administrativa/o.	2
Avasa.	Oficial Administrativo.	Administrativa/o.	2
Avasa.	Oficial Control Peaje.	Administrativa/o.	2
Avasa.	Operador Comunicaciones.	Operador de Comunicaciones.	2
Avasa.	Operario Mantenimiento.	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Avasa.	Técnico Agrícola.	Técnica/o B Obras y Conservación.	3
Avasa.	Técnico de Informática.	Analista Aplicaciones.	3
Avasa.	Técnico Super. In.	Analista Aplicaciones.	3
Castellana.	Técnico.	Técnica/o Patrimonio.	3
Iberpistas/Castellana.	Aux.B Peaje.	Cobrador.	2
Iberpistas/ Castellana.	Coor.Com.A.	Operador de Comunicaciones.	2

Empresa	Categorías Actuales	Posición CUN	Grupo
Iberpistas/ Castellana.	J.Trans,Cap,Coord B y 2 (Capataz).	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Iberpistas/ Castellana.	J.Trans,Cap,Coord B y 2 (COP).	Operador de Comunicaciones.	2
Iberpistas/ Castellana.	J.Trans,Cap,Coord B y 2 (J. Tránsito).	Coordinador de Turno.	3
Iberpistas/ Castellana.	J.Trans,Cap,Coord B y 2 (Oficial 3.ª).	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Iberpistas/ Castellana.	J.Trans,Cap,Coord B y 2 (Operarios Mant.).	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Iberpistas/ Castellana.	Of.1.ª Admv.	Administrativa/o.	2
Iberpistas/ Castellana.	Of.1.ª y Cob.Pe. 1.ª (Administrativo).	Administrativa/o.	2
Iberpistas/ Castellana.	Of.1.ª y Cob.Pe. 1.ª (Cobrador).	Cobrador.	2
Iberpistas/ Castellana.	Of.1.ª y Cob.Pe. 1.ª (Conservación y Mant. Mecánico).	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Iberpistas/ Castellana.	Of.2.ª y Cob.Pe. 2.ª (Administrativo).	Administrativa/o.	2
Iberpistas/ Castellana.	Of.2.ª y Cob.Pe. 2.ª (Cobrador).	Cobrador.	2
Iberpistas/ Castellana.	Of.2.ª y Cob.Pe. 2.ª (Centro Control).	Operador de Comunicaciones.	2
Iberpistas/ Castellana.	Of.2.ª y Cob.Pe. 2.ª (Conservación y Mant. Mecánico).	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Iberpistas/ Castellana.	Of.3.ª y Cob.Pe. 3.ª (Administrativo).	Administrativa/o.	2
Iberpistas/ Castellana.	Of.3.ª y Cob.Pe. 3.ª (Cobrador).	Cobrador.	2
Iberpistas/ Castellana.	Of.3.ª y Cob.Pe. 3.ª (Conservación y Mant. Mecánico).	Operario Vialidad y Mantenimiento.	2
Iberpistas/ Castellana.	Peón Ord A.	Cobrador.	2
Iberpistas/ Castellana.	Técnico.	Técnica/o B Obras Convenio. Técnica/o Comunicación con Clientes. Técnica/o Control Económico UNaAE. Técnica/o de Mantenimiento Red. Técnica/o Proyectos y Estudios Técnicos. Técnica/o Recursos Humanos. Técnica/o Prevención de Riesgos.	3

ANEXO 5

Inventario de puestos de trabajo

La relación de puestos de trabajo de la organización y su adscripción a Grupos Profesionales podría variar en función de la evolución organizativa de la compañía.

En el momento de firma del presente convenio, la relación de puestos es la siguiente:

Puestos comunes

Posición	Grupo	División
ADMINISTRATIVA/O.	2	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
TECNICA/O.	3	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
SECRETARIA/O.	2	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
ASISTENTA/E DIRECCION.	3	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
JEFA/E.	5	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
RESPONSABLE.	4	TECNICO/ADMINISTRATIVA.

Ámbito explotación

Posición	Grupo	División
OPERADOR/A DE COMUNICACIONES.	2	OPERACIONES.
TECNICA/O SOPORTE TECNICO.	3	OPERACIONES.
ADMINISTRADOR/A SISTEMAS.	3	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
COORDINADOR/A JEFE/A COPSV.	3	OPERACIONES.
TECNICA/O MANTENIMIENTO GENERAL.	3	OPERACIONES.
COORDINADOR/A SERVICIOS TECNICOS MANTENIMIENTO.	4	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
COORDINADOR/A DE TURNO.	3	OPERACIONES.
COBRADOR/A.	2	OPERACIONES.
OPERARIA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	2	OPERACIONES.
COORDINADOR/A MANTENIMIENTO AP71.	3	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
ENCARGADA/O CONSERVACION Y MANTENIMIENTO.	3	OPERACIONES.
ENCARGADA/O PEAJE.	4	OPERACIONES.
COORDINADOR/A MAQUINARIA.	4	TECNICO/ADMINISTRATIVA.

Resto de ámbitos

Posición	Grupo	División
GESTOR/A PROYECTOS TECNOLOGIA.	4	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
LEGAL MANAGER.	5	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
ANALISTA ACTIVIDAD Y ESTUDIOS MOVILIDAD.	4	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
CONTROLLER.	4	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
DELEGADA/O PROTECCION DE DATOS.	5	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
CTL ECONOMICO TRADOS 45 Y UTE.	4	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
LEGAL COMPLIANCE.	5	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
SERVICE MANAGER.	4	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
ABOGADA/O JUNIOR.	4	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
ANALISTA PLANIFICACION ECONOMICA.	4	TECNICO/ADMINISTRATIVA.
ARQUITECTA/O CIBERSEGURIDAD.	4	TECNICO/ADMINISTRATIVA.

ANEXO 6**Disposición Adicional 6. Listado personal con derecho al Premio de Jubilación a/a/i (Acuerdo 30 de agosto de 2021)**

N.º pers.	Empresa origen
33	ACESA.
45	ACESA.

N.º pers.	Empresa origen
167	ACESA.
920	ACESA.
951	ACESA.
961	ACESA.
972	ACESA.
1353	ACESA.
1741	ACESA.
1897	ACESA.
2251	ACESA.
3039	ACESA.
3059	ACESA.
3231	ACESA.
3274	ACESA.
3408	ACESA.
3535	ACESA.
3556	ACESA.
4189	ACESA.
4485	ACESA.
5794	ACESA.
6569	ACESA.
7048	ACESA.
7166	ACESA.
16020	ACESA.
2351	AUCAT.
130	AUCAT.
2321	AUCAT.
4444	AUCAT.
7507	AUCAT.
8943	AUCAT.
1387	AUCAT.
2717	AUCAT.
3033	AUCAT.
3304	AUCAT.
4380	AUCAT.
8007	AUCAT.
8985	AUCAT.
9758	AUCAT.
9217	AUCAT.

N.º pers.	Empresa origen
1949	AUCAT.
2341	AUCAT.
1006	AUCAT.
1467	AUCAT.
1819	AUCAT.
1961	AUCAT.
2075	AUCAT.
2429	AUCAT.
2457	AUCAT.
6096	AUCAT.
955	AUCAT.
954	AUCAT.
1045	AUCAT.
6575	AUCAT.
6578	AUCAT.
732	AUCAT.
1016	AUCAT.
1038	AUCAT.
1050	AUCAT.
1051	AUCAT.
1081	AUCAT.
7473	AUCAT.
990	AUCAT.
995	AUCAT.
1008	AUCAT.
1017	AUCAT.
1023	AUCAT.
1028	AUCAT.
1030	AUCAT.
1032	AUCAT.
1033	AUCAT.
1039	AUCAT.
1042	AUCAT.
1049	AUCAT.
1052	AUCAT.
1053	AUCAT.
1058	AUCAT.
1059	AUCAT.

N.º pers.	Empresa origen
1060	AUCAT.
1063	AUCAT.
1066	AUCAT.
1067	AUCAT.
1073	AUCAT.
1076	AUCAT.
1079	AUCAT.
1085	AUCAT.
1092	AUCAT.
1103	AUCAT.
5784	AUCAT.
6552	AUCAT.
2155	AUCAT.
1014	AUCAT.
4333	AUCAT.
1002	AUCAT.
994	AUCAT.
998	AUCAT.
999	AUCAT.
1011	AUCAT.
1013	AUCAT.
1015	AUCAT.
1018	AUCAT.
1035	AUCAT.
1037	AUCAT.
1040	AUCAT.
1041	AUCAT.
1043	AUCAT.
1044	AUCAT.
1047	AUCAT.
1062	AUCAT.
1071	AUCAT.
1075	AUCAT.
1080	AUCAT.
1082	AUCAT.
1094	AUCAT.
5787	AUCAT.
5790	AUCAT.

N.º pers.	Empresa origen
5823	AUCAT.
6576	AUCAT.
6746	AUCAT.
7951	AUCAT.
959	AUCAT.
1010	AUCAT.
1084	AUCAT.
1415	INVICAT.
2149	INVICAT.
8059	INVICAT.

ANEXO 7

Prevención, detección y actuación ante el acoso laboral

Abertis autopistas.

Título: Prevención, detección y actuación ante el acoso laboral. Proceso: Desarrollar Organización y SGI.

Tipo de documento: Procedimiento. Código: SIGEST.PRO.0156.

Versión: 4.0.

Fecha de publicación: 30 de julio de 2020.

Elabora y revisa: Alberto Jiménez Iglesias e Iñaki Larrainzar Aloy.

Aprueba: Mónica Allés de Olives.

1. Identificación.

1.1 Objeto.

El presente procedimiento tiene por objeto facilitar la implantación de los instrumentos necesarios para prevenir, detectar y actuar frente a las conductas que vulneren los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as que forman parte de Abertis Autopistas España SA y de las concesionarias que gestiona en territorio español (en adelante Autopistas).

Este procedimiento permitirá a los/as trabajadores/as reclamar cualquier conducta que pueda incidir sobre la salud de los/as trabajadores/as y que pueda generar un clima de desconfianza, refiriéndose a todo tipo de acoso y en especial al sexual, por razón de sexo y/o al psicológico (mobbing). Al mismo tiempo, proporciona a la Empresa la adopción de las acciones convenientes en cada caso para evitar o corregir dichas conductas.

1.2 Alcance.

Todo el personal de la organización de Autopistas, siendo de obligado cumplimiento sin excepción para todas y cada una de las personas que forman parte de la Empresa.

1.3 Ámbito de difusión.

Este procedimiento será difundido a toda la organización de Autopistas.

2. Definiciones.

Acoso sexual: situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso psicológico o moral (mobbing): toda conducta abusiva o de violencia psicológica, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

3. Desarrollo.

3.1 Introducción.

En las organizaciones de trabajo es fácil encontrar roces o discusiones puntuales entre compañeros/as y/o entre mandos y su equipo, pero algo distinto es cuando una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El acoso, tanto psicológico como sexual, forma parte de los riesgos denominados psicosociales que pueden afectar a los/as trabajadores/as y a las empresas generando, tanto al individuo como a la organización, graves consecuencias para la seguridad y la salud.

Con el presente procedimiento, se pretende velar por la seguridad y salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención, mejorando si cabe, las relaciones interpersonales en base al respeto mutuo y la tolerancia según las directrices de la Ley de igualdad y la directiva relativa a los principios de igualdad.

El procedimiento aportará los cauces de comunicación ante posibles situaciones de acoso, aplicando primero acciones preventivas y si se produce la situación de acoso, la resolución justa de la misma.

3.2 Declaración de principios.

Además de la necesidad de que el sistema legal contemple un conjunto de recursos legales eficaces para actuar contra el acoso, es especialmente necesario que las víctimas tengan garantizado el cese de las conductas ofensivas y estén protegidas contra posibles represalias por haber presentado una reclamación. En este sentido, la manera más efectiva de hacer frente al acoso es elaborar y aplicar una política a nivel empresarial.

El Código Ético de Autopistas (DEFPOL-NOR.0391) en su apartado «3.3.6.1 Relación con los empleados», expresa: «El Grupo Abertis no tolera el acoso laboral en ninguna de sus modalidades».

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de ese derecho, Autopistas declara que el acoso sexual y acoso por razón de género, así como el acoso moral, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, haciendo expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Autopistas, todo su personal, incluyendo sus representantes, deben procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de género, así como de acoso moral:

– Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, motivadas por razón del sexo de una persona o de cualquier otra índole que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.

– Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este procedimiento: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo colaboración a las personas adecuadas, así como, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

Autopistas se compromete a:

– Difundir este procedimiento y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros.

– Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan padecer estas situaciones.

– Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.

– Garantizar que todas las reclamaciones se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.

– Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente reclamación o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

3.3 Acoso sexual.

Aunque las definiciones expresadas en la bibliografía de referencia pueden diferir en algunos detalles, todas ellas incorporan los mismos elementos clave:

– Comportamiento no deseado / no requerido por la persona que lo recibe. Se entiende por no deseado cuando:

- La persona no pide o inicia esta acción.
- Esta persona considera este hecho indeseable y ofensivo.

Cabe señalar la concurrencia de tres conductas que tienen que darse necesariamente: solicitud o requerimiento de cualquier comportamiento de índole sexual, persistencia en este requerimiento y rechazo por parte de la persona que lo recibe.

– Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.

Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones inocuas (bromas ofensivas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona) hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por ellas mismas delito penal (forzar a alguien a mantener relaciones sexuales, etcétera). Estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas.

– Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Es importante señalar que la inexistencia de intencionalidad de quien inicia las acciones ofensivas no le exonera de responsabilidad (en caso contrario la persona acosada se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en aquellos casos en los que no hay intención de perjudicar).

Para crear un entorno intimidatorio, hostil y humillante, en la mayoría de los casos, es necesaria una pauta repetitiva de conductas o acciones ofensivas.

Debe tenerse en cuenta que comportamientos aislados o infrecuentes, si son suficientemente graves, pueden bastar para ser calificados como acoso sexual. En otros casos sería necesario que exista una pauta de insistencia y repetición de acciones y conductas ofensivas.

A título de ejemplo, no excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por si solos o junto a otros, teniendo en cuenta la pauta de insistencia o repetición, puede evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Verbal.
 - Hacer comentarios sexuales obscenos.
 - Hacer bromas sexuales ofensivas.
 - Formas de dirigirse denigrantes u obscenas.
 - Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
 - Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
 - Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
 - Hablar sobre las propias habilidades: capacidades sexuales.
 - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
 - Ofrecer: presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
 - Demandas de favores sexuales.
- No verbal.
 - Miradas lascivas al cuerpo.
 - Gestos obscenos.
 - Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
 - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Físico.
 - Acercamiento físico excesivo.
 - Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
 - Tocar intencionadamente, o simular que ha sido accidentalmente, las partes sexuales del cuerpo.

3.3.1. Tipos de acoso sexual.

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso «quid pro quo» y el que se crea en un ambiente de trabajo hostil.

- Acoso de intercambio (o «quid pro quo»).

Se produce un chantaje sexual (esto a cambio de esto). A través de él, se fuerza a una persona trabajadora a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo.

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.

Implica un abuso de autoridad. Son, por consiguiente, sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral. Es decir, toda persona jerárquicamente superior, ya sea el empresario o empresaria directivo/a de la

empresa o la persona que lo represente legalmente que ostente poder jerárquico sobre la persona acosada.

- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil.

Es el comportamiento que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

Lo pueden producir los propios compañeros o compañeras o terceras personas relacionadas de alguna manera con la empresa.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as.
- Acoso vertical descendente: mando – subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: subordinado/a – mando.

3.4 Acoso por razón de sexo.

Es la situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Elementos clave de esta definición:

- Comportamiento no deseado / no requerido por la persona que lo recibe. Este elemento es idéntico al especificado en el apartado anterior (acoso sexual).
- Se relaciona con el sexo de una persona.

Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo se puede distinguir aquellos atentados contra la dignidad:

- De una trabajadora por el solo hecho de ser mujer.
- De una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad.
- De un/a trabajador/a por razón de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral para la conciliación de la vida personal y laboral.
- De una persona trabajadora por su orientación sexual.

– Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Este elemento es idéntico al especificado en el apartado anterior (acoso sexual).

A título de ejemplo, no excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

3.5 Acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*).

Se ha dado una variedad terminológica notable para nombrar este fenómeno: *mobbing*, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento psicológico, psicoterror laboral, maltrato psicológico, violencia psicológica, acoso laboral, acoso social, etcétera.

Aunque se ha adoptado en general el término de mobbing, tanto lo que define el proceso como su desarrollo y posteriores consecuencias, encaja mejor en la conceptualización de Acoso Psicológico en el Trabajo.

En la NTP 854 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P. se define como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Las formas de expresión de este fenómeno son múltiples y muy variadas:

- Ataques a las víctimas con medidas organizacionales.
 - El superior jerárquico restringe a la persona las posibilidades de hablar.
 - Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
 - Cuestionar las decisiones de una persona.
 - No asignar tareas a una persona.
 - Asignar tareas sin sentido.
 - Asignar tareas degradantes.
 - Asignar tareas con datos erróneos, falsos o insuficientes que impida desempeñar la actividad de forma correcta.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
 - Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
 - Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
 - Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
 - No dirigir la palabra a una persona.
 - Tratar a una persona como si no existiera.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
 - Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
 - Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador.
 - Hacer parecer estúpida a una persona.
 - Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
 - Mofarse de las discapacidades de una persona.
 - Imitar los gestos, voces de una persona.
 - Mofarse de la vida privada de una persona.
- Violencia física.
 - Ofertas sexuales, violencia sexual.
 - Amenazas de violencia física.
 - Uso de violencia menor.
 - Maltrato físico.
- Ataques a las actitudes de la víctima.
 - Ataques a las actitudes y creencias políticas.
 - Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
 - Ataques, mofa o críticas a la orientación sexual de una persona.
 - Mofas a la nacionalidad de la víctima.

- Agresiones verbales.
 - Gritos e insultos.
 - Críticas permanentes al trabajo de la persona.
 - Amenazas verbales.
- Rumores.
 - Hablar mal de la persona a su espalda.
 - Difundir rumores acerca de la víctima.

Atendiendo a la NTP854 del INSST:

- No tendrán la consideración de acoso aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de Violencia en el Trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso laboral.
- Tampoco tendrá consideración de acoso laboral aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).
- Asimismo, no constituye acoso laboral el estilo de mando autoritario por parte de los superiores jerárquicos, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etcétera, tratándose, no obstante, de situaciones que deben tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.

3.6 Formación e Información.

Autopistas difundirá este procedimiento y facilitará oportunidades de información y formación para todos sus miembros.

Se planificará la implantación de este procedimiento impartiendo sesiones adaptadas a nuestras necesidades de modo que con el tiempo se abarquen al menos, distintas actividades relacionadas con:

- Divulgación del presente procedimiento.
- La declaración de principios en materia de prevención del acoso laboral.
- Qué es y qué no es acoso sexual, acoso por razón de género y acoso psicológico (mobbing).
- Las vías internas de resolución y el acceso a los mecanismos de protección externos (administrativa y judicial).

3.7 Competencias y facultades.

Con el fin de asegurar el cumplimiento de la política de prevención del acoso laboral de Autopistas, se definen las competencias de los principales actores que deberán intervenir para el correcto funcionamiento de este procedimiento.

3.7.1 Dirección y mandos (obligaciones y orientaciones).

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece este procedimiento.
- Observar los indicios de acoso laboral.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una reclamación.
- Informar o investigar seriamente las reclamaciones.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la reclamación.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

3.7.2 Representación legal de las personas trabajadoras (obligaciones y orientaciones).

Corresponde a los representantes legales de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso laboral mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la ley les atribuye en materia de prevención de riesgos laborales, se articularán mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del presente procedimiento.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etcétera.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos, contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso laboral.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

3.7.3 Personas trabajadoras (derechos y obligaciones).

El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso laboral:

- Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.

La obligación de tratar a los demás con respeto:

- Todas las personas de Autopistas tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los/as compañeros/as, mandos, subordinados/as, clientela y a las personas proveedoras.
- Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.
- Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás).

La obligación de no ignorar estas situaciones:

- Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno próximo parece que está padeciendo estas situaciones, no debe ignorarse.

La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad:

- El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas ha de ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.

Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una reclamación interna:

– Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una reclamación por acoso.

3.8 Procedimiento ante situaciones de acoso laboral.

Autopistas reitera que las situaciones de acoso no han de ser toleradas en ninguna circunstancia y dará apoyo a las personas que puedan verse afectadas.

3.8.1 Presentación de una reclamación.

La vía de resolución de este problema en el seno de la empresa es formular o presentar una reclamación utilizando el formulario SIGEST-FOR.1066 «Solicitud activación protocolo Acoso Laboral», presentándolo directamente al Servicio de Prevención o a través de recursos humanos (HR Business Partner) o a los representantes legales de las personas trabajadoras y/o comités de seguridad y salud de las gerencias, así como a través del Canal Ético (con acceso desde la Intranet y la web de Autopistas: www.autopistas.com).

La reclamación puede tener carácter anónimo, si bien es recomendable disponer de una mínima información como:

- Nombre del reclamante con el fin de facilitar el proceso de investigación, en cualquier caso, se garantizará el anonimato y la confidencialidad.
- Detalle de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- Persona presuntamente acosadora.
- Cualquier otro documento o evidencia de los hechos reclamados.

Debe tenerse en cuenta que, en cualquier caso, se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (vía Juzgado Social) para defender los derechos. Especialmente, si por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que está creando la situación, estas vías de resolución internas parecen inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a que se ha llegado por vía interna.

Y siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito, se podrá acudir a la vía penal.

En estos supuestos es importante procurarse asesoramiento legal especializado.

En caso de que se solapen procedimientos externos (denuncias, juicios, inspecciones, etc.), y/o procedimientos disciplinarios (desde RRHH) con procedimientos internos (activación de este procedimiento, valoraciones de riesgo específico, etc.) es probable que se paralice la actuación técnica desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás procedimientos internos abiertos, hasta que se den por cerrados los demás procedimientos, limitándose la acción de Seguridad y Salud en el Trabajo a medidas cautelares.

3.8.2 Al recibir una reclamación.

Sea cual sea la vía de entrada de la reclamación, ésta deberá llegar al área del Servicio de Prevención de Autopistas quien elaborará un informe preliminar que podrá ser solicitado a un asesor técnico especializado con el fin de determinar si el caso cumple con criterios técnicos suficientes para considerar el caso un supuesto de acoso laboral o afines.

Las reclamaciones recibidas fuera del canal ético deberán ser informadas al Comité Local de Ética y Prevención Penal. Asimismo, la evolución del proceso y conclusiones de la investigación de las reclamaciones, serán informadas por el Servicio de Prevención al Comité Local de Ética y Prevención Penal de Autopistas.

El caso puede tener dos conclusiones diferentes:

- Cumplir criterios técnicos de supuesto acoso laboral u otros afines (por ejemplo, criterios de riesgo psicosocial crítico). En este caso, se continuará con el protocolo hasta su resolución en el ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- No cumplir criterios técnicos de supuesto acoso laboral u otros afines, en cuyo caso, trasladará el expediente al Comité Local de Ética y Prevención Penal si la reclamación se realizó por esta vía, o bien, al área de Recursos Humanos si la reclamación se realizó por alguna otra vía.

En cualquier caso, para el inicio del proceso se deberá disponer del documento SIGEST-FOR.1066 «Solicitud activación protocolo Acoso Laboral» firmado por el reclamante.

El informe preliminar puede tener múltiples conclusiones y dar lugar a un amplio abanico de recomendaciones y vías de solución. En todas ellas, la flexibilidad técnica y la confidencialidad son esenciales.

Esencialmente, lo que el informe preliminar indicará es:

- Qué riesgo (o riesgos) parecen estar presentes,
- Si es, o no, necesario ampliar la investigación y
- Propuestas de soluciones alternativas y medidas cautelares, si cabe.

El informe preliminar se completará en un máximo de siete días hábiles después de que el área de Seguridad y Salud en el Trabajo reciba la reclamación. El plazo puede verse ampliado por causa justificada.

Si se considera necesario ampliar la investigación, se podrá continuar por la vía de investigación por parte de la Comisión de Acoso Laboral (ver 3.8.3), salvo que por declaración expresa de la persona reclamante se oponga a ello y en cuyo caso se investigará por parte del Servicio de Prevención.

Tras el informe preliminar, en caso de dar continuidad al proceso de investigación, ya sea el Servicio de Prevención, la Comisión de Acoso Laboral o el Comité Local de Ética y Prevención Penal, deberá:

- Informar a la persona o personas reclamada/s de la existencia de una reclamación por posible riesgo psicosocial asociado a su conducta.
- Comunicar tanto a la persona presuntamente acosada (reclamante) como a la persona presuntamente acosadora (reclamada) cómo y quién llevará a cabo la investigación.

Sea el Servicio de Prevención, como la Comisión de Acoso Laboral, y con el fin de asegurar la suficiencia técnica, se solicitará el asesoramiento de un especialista, que podrá ser ajeno a la organización, y quien se ocupará de la investigación tras el informe preliminar positivo.

El investigador definirá la estrategia de valoración (metodología) y solicitará los medios necesarios para llevarla a cabo, será función del Servicio de Prevención o de la Comisión de Acoso Laboral, facilitar dichos medios.

La Comisión de Acoso Laboral dispondrá de información de todos los casos que inicien un informe previo y de su resultado: cumple o no cumple criterios técnicos de acoso laboral u otros afines. Para los casos en se cumpla criterio técnico, salvo expresa oposición del reclamante, éstos serán analizados por la Comisión de Acoso Laboral.

3.8.2.1 Medidas provisionales durante la investigación.

Durante el proceso de investigación, tras la recomendación del informe preliminar, se deberá considerar si es necesario:

- Tomar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la reclamación y la persona presuntamente acosadora.

- Intentar limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar apoyo y asesoramiento.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.
- Cualquier otra medida propuesta en el informe preliminar o por el equipo investigador.

3.8.2.2 Toma de decisiones: resolución.

Una vez completada la labor de investigación, el investigador presentará un informe. En el caso de que el informe se presente a la Comisión de Acoso Laboral:

– Esta valorará la calidad del proceso de adquisición de la información y expresará su acuerdo o desacuerdo individual y razonado con cada una de las conclusiones del informe. Por votación simple se aceptarán o no cada una de las conclusiones (en caso de empate el miembro del equipo del Servicio de Prevención tiene voto de calidad).

– El informe aportará un apartado de recomendaciones que será objeto de debate en la Comisión de Acoso Laboral, y se añadirán, eliminarán o matizarán cualquiera de las recomendaciones propuestas en el informe del equipo de investigación. En caso de desacuerdo, se redactarán las recomendaciones de forma individualizada por cada miembro de la Comisión. El miembro de la Comisión del Servicio de Prevención, en función de la urgencia del caso, decidirá el plazo de discusión de las recomendaciones, pasado el cual, la Comisión de Acoso Laboral, o el Servicio de Prevención, emitirá un acta en la que se recogerá el apartado de conclusiones y recomendaciones del informe de la investigación, así como la adhesión o no a la parte de conclusiones y las recomendaciones adaptadas al criterio de la Comisión de Acoso Laboral o del Servicio de Prevención.

El acta de la Comisión de Acoso Laboral, o del Servicio de Prevención, debe ser emitido como máximo, treinta días después de haberse emitido el informe preliminar. Plazo ampliable por causa justificada.

3.8.2.3 Informar del resultado y del derecho a recurrir.

La Comisión de Acoso Laboral, el Servicio de Prevención o el Comité Local de Ética y Prevención Penal, en su caso, informará al reclamante, de los resultados a través de un documento que sintetizará el acta de la Comisión o del Servicio de Prevención.

3.8.3 Comisión para el Acoso Laboral.

La Comisión para el Acoso Laboral estará formada por una persona de la Dirección de Personas y Organización, un miembro de la Dirección de Asesoría Jurídica, una persona del Servicio de Prevención y una persona por cada uno de los sindicatos firmantes del Acuerdo alcanzado para la elaboración del presente procedimiento.

A los componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación directa, respecto de la persona reclamante o reclamada, la Comisión de Acoso Laboral nombrará a las personas que sustituirán a quienes pudieran haber sido recusados.

3.9 Garantías del proceso.

3.9.1 Todas las reclamaciones internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialmente.

Durante todas las fases del proceso previsto, las personas que intervengan en él han de actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones. Toda la información relativa a la reclamación en materia de acoso laboral se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

3.9.2 Quien presenta una reclamación tiene derecho a:

- Tener garantías de que ésta se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información acerca de las acciones correctoras que resultarán de ella.
- Recibir un trato justo.
- Anonimato y confidencialidad.

3.9.3 La persona reclamada por acoso laboral tiene derecho a:

- Estar informada de la reclamación.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información acerca de la evolución de la reclamación.
- Recibir un trato justo.
- Confidencialidad.

3.10 Falsas reclamaciones.

En el caso de que se determinara que ha existido mala fe en la reclamación o un uso desleal del procedimiento, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

3.11 Supervisión y evaluación del procedimiento.

Este procedimiento es el resultado de un Acuerdo firmado por la representación de las empresas que conforman la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas de España y por CCOO y UGT con motivo de la negociación de un Acuerdo de Procedimiento para la Prevención del Acoso Laboral por sexo, razón de sexo o género y moral o psicológico. Por este motivo, este procedimiento estará sujeto a revisión únicamente por las partes firmantes del Acuerdo mencionado.

4. Archivo.

Los informes relacionados con los casos de acoso laboral serán archivados por los responsables de la Dirección de Personas y Organización durante un periodo mínimo de cinco años.

5. Documentación referenciada.

- DEFPOL-NOR.0391 Código Ético.
- SIGEST-FOR.1066 Solicitud activación protocolo Acoso Laboral.

ANEXO 8

Personal que pasa a prestar servicios en Abertis Autopistas de España 2022

N.º pers.	Empresa origen	Grupo CUN
1353	ACESA.	GR5
4069	CASTELLANA.	GR4
5907	CASTELLANA.	GR5
2149	INVICAT.	GR5
1415	INVICAT.	GR5
167	ACESA.	GR3
1897	ACESA.	GR4
3059	ACESA.	GR3

N.º pers.	Empresa origen	Grupo CUN
3408	ACESA.	GR3
3274	ACESA.	GR2
1741	ACESA.	GR4
16020	ACESA.	GR3
5794	ACESA.	GR2
972	ACESA.	GR2
920	ACESA.	GR4
3535	ACESA.	GR2
33	ACESA.	GR3
951	ACESA.	GR3
961	ACESA.	GR3
4189	ACESA.	GR2
6569	ACESA.	GR2
7166	ACESA.	GR2
4485	ACESA.	GR3
3231	ACESA.	GR3
7048	ACESA.	GR3
45	ACESA.	GR3
954	AUCAT.	GR4
1084	AUCAT.	GR2
1045	AUCAT.	GR2
955	AUCAT.	GR3
13304	AVASA.	GR4
4044	CASTELLANA.	GR3
9328	CASTELLANA.	GR3
3955	CASTELLANA.	GR2
4142	CASTELLANA.	GR3
10016	CASTELLANA.	GR4
4014	CASTELLANA.	GR3
8059	INVICAT.	GR2
955	AUCAT.	GR3

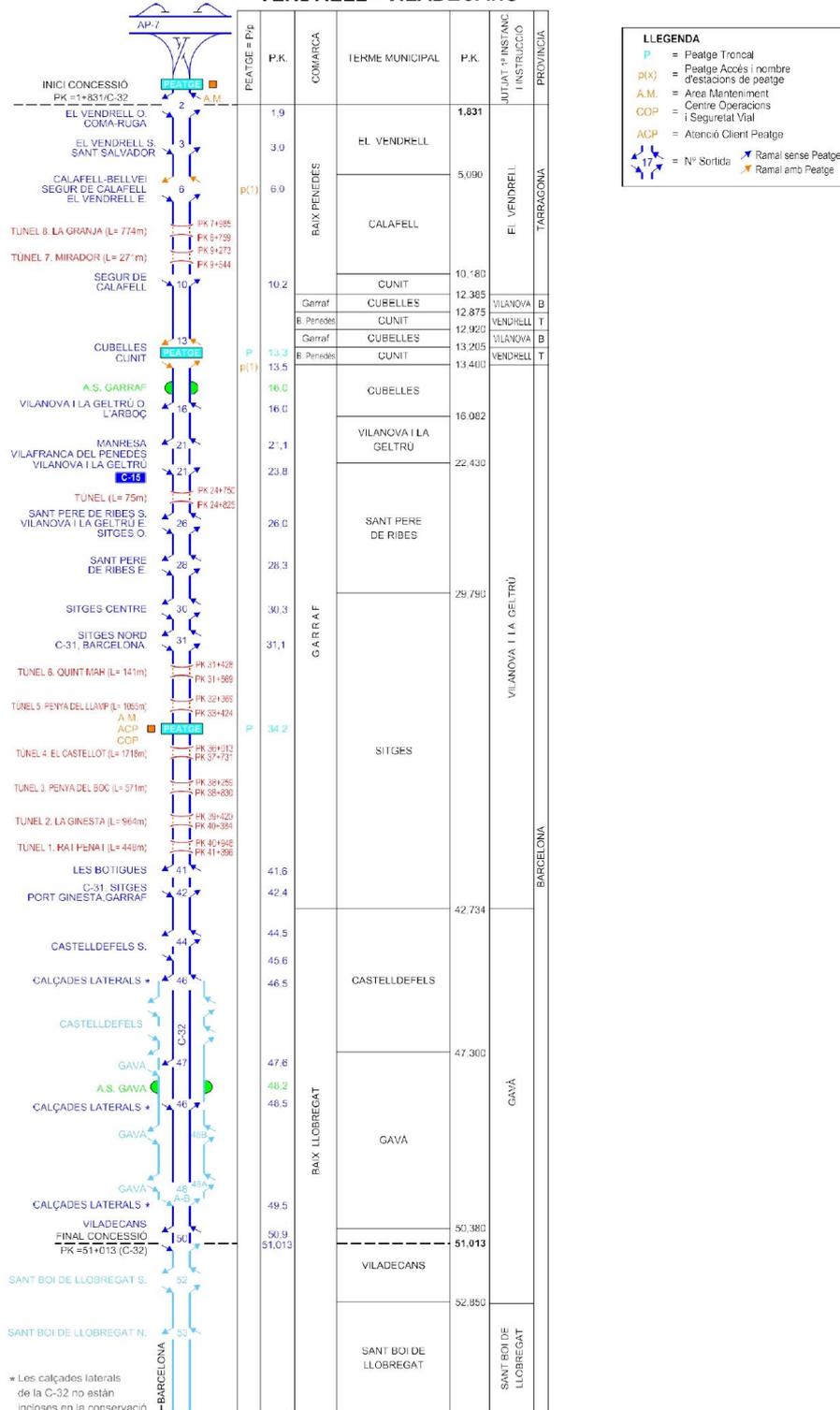
ANEXO 9

Esquemas lineales



ESQUEMA LINEAL AUCAT OCTUBRE 2022

AUTOPISTA C-32 VENDRELL - VILADECANES



LLEGGENDA

- P = Peatge Troncal
- P(X) = Peatge Accés i nombre d'estacions de peatge
- A.M. = Area Manteniment
- COP = Centre Operacions i Seguretat Vial
- ACP = Atenció Client Peatge
- Nº Sortida = Nº Sortida
- Ramal sense Peatge = Ramal sense Peatge
- Ramal amb Peatge = Ramal amb Peatge

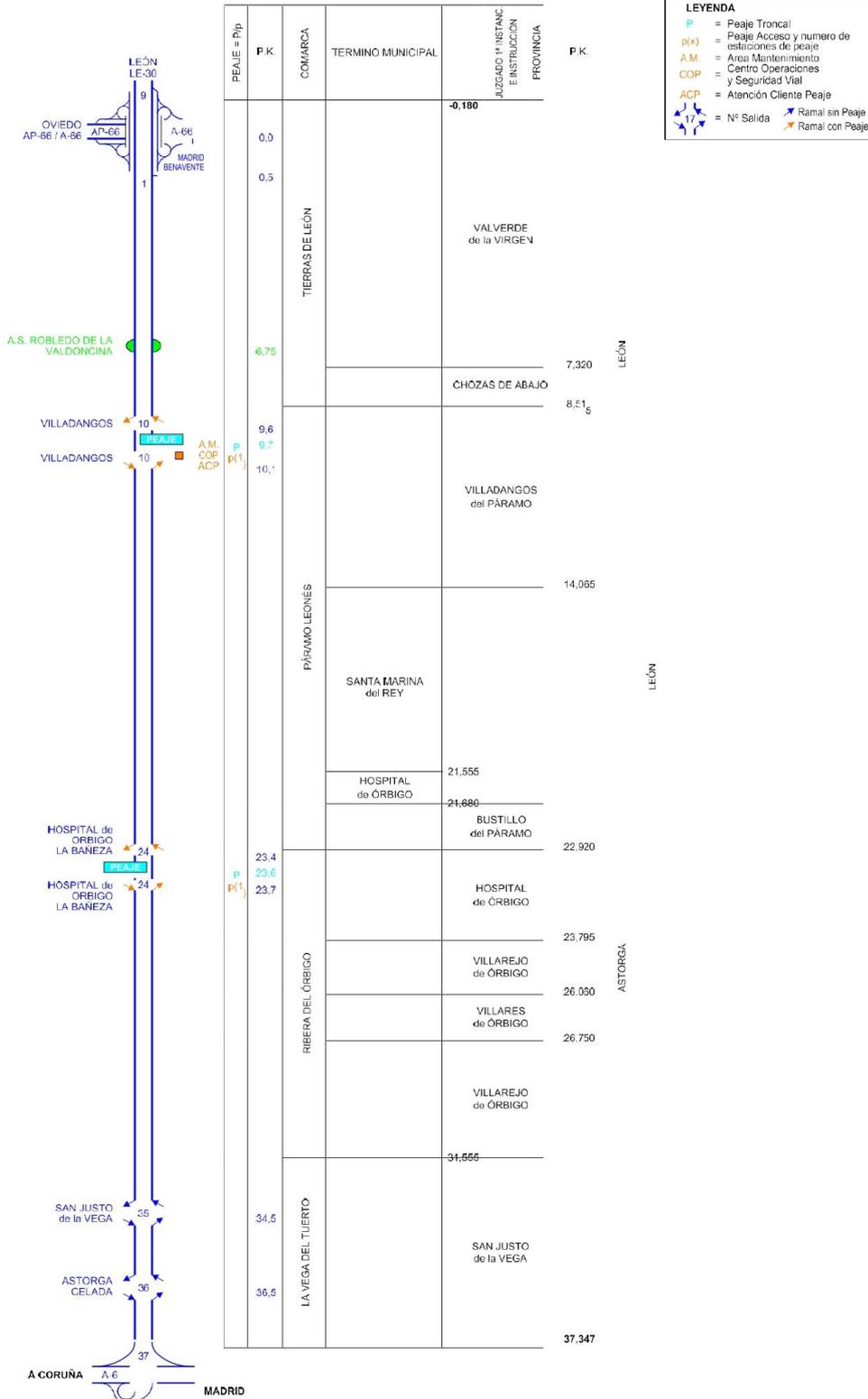
* Les calçades laterals de la C-32 no estan incloses en la conservació



ESQUEMAS LINEALES

AULESA
OCTUBRE 2022

**AUTOPISTA AP-71
LEÓN-ASTORGA**

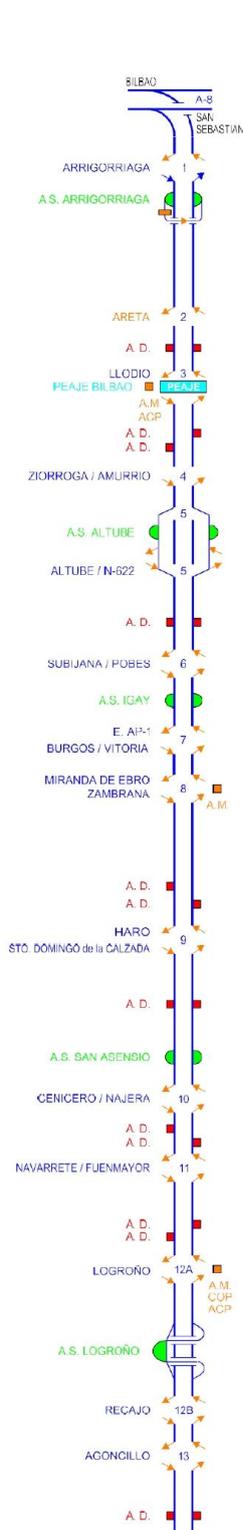




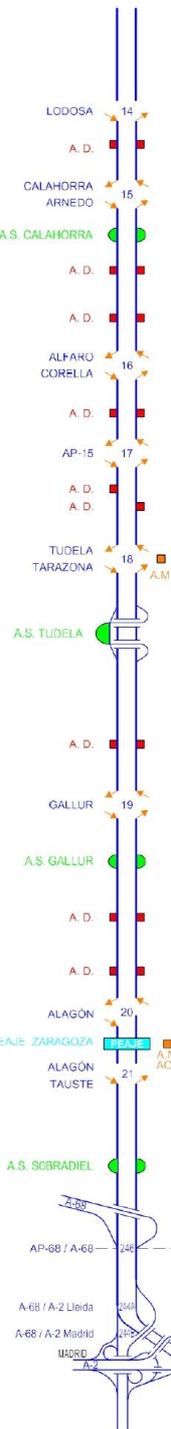
ESQUEMA LINEAL
AVASA
MARZO 2023
**AUTOPISTA AP-68
BILBAO - ZARAGOZA**

LEYENDA

- P = Peaje Troncal
- p(x) = Peaje Acceso y número de estaciones de peaje
- A.D. = Área Descanso
- A.M. = Área Mantenimiento
- COP = Centro Operaciones y Seguridad Vial
- ACP = Atención Cliente Peaje
- = Nº Salida
- = Ramal sin Peaje
- = Ramal con Peaje



PEAJE = P/p	P.K.	COMARCA	TERMINO MUNICIPAL	P.K.	JUZGADO 1º INSTANCIA E INSTRUCCION	PROVINCIA
			BILBAO	0,000		BILBAO
			ARRIGORRIAGA	1,723		VIZCAYA
			UGAO - MIRABALLES	5,705		BILBAO
			ARRIGORRIAGA	6,081		BILBAO
			UGAO - MIRABALLES	6,083		BILBAO
			ARRANKUDIAGA	8,217		BILBAO
			ARRANKUDIAGA	10,731		BILBAO
			ARRAKALDO	10,878		BILBAO
			ARRAKALDO	11,256		BILBAO
			ARRAKALDO	12,734		BILBAO
			OROZKO	22,450		AMURRIO
			AMURRIO	26,805		VITORIA
			ZUIA	35,410		VITORIA
			URKABUSTAIZ	36,016		VITORIA
			ZUIA	37,910		VITORIA
			URKABUSTAIZ	41,688		AMURRIO
			KUARTANGO	52,340		ALAVA
			RIBERA ALTA	61,410		VITORIA
			RIBERA BAJA	70,126		VITORIA
			ARMIÑON	71,853		VITORIA
			BERANTEVILLA	72,662		VITORIA
			ZAMBRANA	77,597		VITORIA
			MIRANDA de EBRO	77,902		MIRANDA de EBRO
			HARO	90,347		BURGOS
			RODEZNO	91,406		BURGOS
			OLLAURI	92,940		BURGOS
			GIMILEO	93,377		BURGOS
			BRIONES	98,176		BURGOS
			SAN ASENSIO	104,476		BURGOS
			CENICERO	112,361		LOGROÑO
			FUENMAYOR	118,765		LOGROÑO
			NAVARRETE	122,889		LOGROÑO
			LOGROÑO	123,825		LOGROÑO
			LARDERO	129,241		LOGROÑO
			LOGROÑO	129,903		LOGROÑO
			VILLAMEDIANA de IREGUA	132,145		LOGROÑO
			LOGROÑO	137,853		LOGROÑO
			LOGROÑO AGONCILLO	138,213		LOGROÑO
			AGONCILLO	146,292		LOGROÑO
			MURILLO de RIO LEZA	150,463		LOGROÑO
			GALILEA	151,995		LOGROÑO
			ALCANADRE	158,230		CALAHORRA



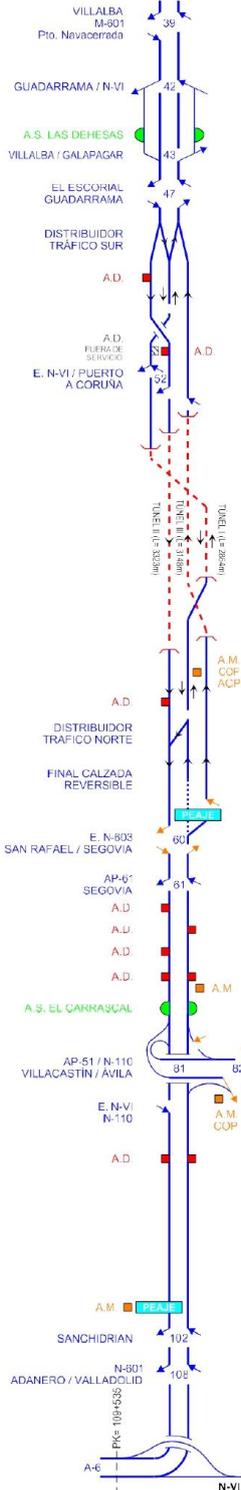
PEAJE = P/p	P.K.	COMARCA	TERMINO MUNICIPAL	P.K.	JUZGADO 1º INSTANCIA E INSTRUCCION	PROVINCIA
			AUSEJO	158,230		CALAHORRA
			ALCANADRE	158,486		CALAHORRA
			AUSEJO	159,126		CALAHORRA
			ALCANADRE	162,054		CALAHORRA
			LODOSA	162,563		ESTELLA
			LODOSA	186,651		NAVARRA
			PRADEJON	170,965		CALAHORRA
			CALAHORRA	183,144		CALAHORRA
			ALDEANUEVA de EBRO	189,400		CALAHORRA
			RINCON de SOTO	190,709		CALAHORRA
			ALFARO	201,622		LA RIOJA
			ALFARO	202,4		LA RIOJA
			CORELLA	206,0		LA RIOJA
			CORELLA	208,5		LA RIOJA
			TUDELA	209,000		LA RIOJA
			TUDELA	211,259		LA RIOJA
			MURCHIANTE	218,160		LA RIOJA
			TUDELA	218,406		LA RIOJA
			TUDELA	219,762		LA RIOJA
			TUDELA	222,041		LA RIOJA
			FONTELLAS	227,398		LA RIOJA
			ABLITAS	229,898		LA RIOJA
			RIBAFORADA	232,445		LA RIOJA
			ABLITAS	234,618		LA RIOJA
			CORTES	238,588		LA RIOJA
			MALLEN	248,130		ZARAGOZA
			BISIMBRE	248,882		ZARAGOZA
			MAGALLON	251,353		ZARAGOZA
			GALLUR	255,296		ZARAGOZA
			BOQUINENI	257,327		ZARAGOZA
			LUCENI	260,396		ZARAGOZA
			PEDROLA	267,154		ZARAGOZA
			FIGUERUELAS	271,905		ZARAGOZA
			ALAGON	277,067		ZARAGOZA
			TORRES de BERRELLEN	277,376		ZARAGOZA
			LA JOYOSA	281,584		ZARAGOZA
			SOBRADIEL	283,806		ZARAGOZA
			ZARAGOZA	285,563		ZARAGOZA
			UTEBO	289,159		ZARAGOZA
			ZARAGOZA	294,420		ZARAGOZA



ESQUEMAS LINEALES
CASTELLANA
OCTUBRE 2022

- LEYENDA**
- P = Peaje Troncal
 - P(x) = Peaje Acceso y número de estaciones de peaje
 - A.D. = Área Descanso
 - A.M. = Área Mantenimiento
 - COP = Centro Operaciones y Seguridad Vial
 - ACP = Atención Cliente Peaje
 - Nº Salida = Nº Salida
 - Ramal sin Peaje = Ramal sin Peaje
 - Ramal con Peaje = Ramal con Peaje

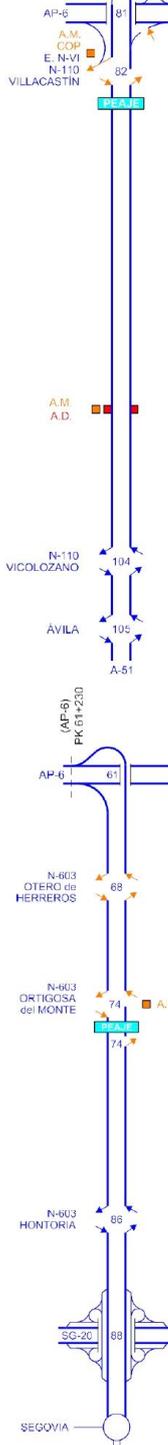
**AUTOPISTA AP-6
VILLALBA - ADANERO**



PEAJE = P/p	P.K.	COMARCA	TERMINO MUNICIPAL	P.K.	JUZGADO 1º INSTANC E INSTRUCCION	PROVINCIA
	39,5		VILLALBA / Pto. Navacerrada	39,558		
	41,7		GUADARRAMA / N-VI	40,573		
	42,4		A.S. LAS DEHESAS	41,500		
	43,1		VILLALBA / GALAPAGAR	42,200		
	47,4		EL ESCORIAL GUADARRAMA	45,643		
	48,7		DISTRIBUIDOR TRAFICO SUR			
	49,1		A.D.			
	51,3		A.D. FERIA DE SERVICIO			
	52,4		E. N-VI / PUERTO A CORUNA			
	53,242			54,589		
	53,275			54,630		
	53,290			54,700		
	56,154					
	56,390					
	56,598					
	56,7					
	58,1					
	59,0					
	59,84					
	60,0					
	60,4					
	61,3					
	61,8					
	67,1					
	70,2					
	73,8					
	74,0					
	79,5					
	81,6					
	81,9					
	82,3					
	91,3					
	100,0					
	102,3					
	107,8					
	109,3					
	109,3					
	109,355					

**AUTOPISTA AP-51
VILLACASTÍN - ÁVILA**

PEAJE = P/p	P.K.	COMARCA	TERMINO MUNICIPAL	P.K.	JUZGADO 1º INSTANC E INSTRUCCION	PROVINCIA
	81,9		VILLACASTÍN	81,380		
	82,6			89,100		
	89,0			89,060		
	89,0			89,960		
	89,0			93,860		
	89,0			97,800		
	89,0			99,960		
	104,866			104,866		



**AUTOPISTA AP-61
SAN RAFAEL - SEGOVIA**

PEAJE = P/p	P.K.	COMARCA	TERMINO MUNICIPAL	P.K.	JUZGADO 1º INSTANC E INSTRUCCION	PROVINCIA
	68,4			68,220		
	74,0			68,520		
	74,3			74,740		
	74,3			76,440		
	74,3			79,370		
	74,3			82,320		
	74,3			85,465		
	88,1			88,552		