

**ACTA DE ACUERDO DEL IV CONVENIO COLECTIVO
EXTRAESTATUTARIO DE EFICACIA LIMITADA PARA LAS EMPRESAS
INTEGRADAS EN LA UNIDAD DE NEGOCIO DE ABERTIS AUTOPISTAS
ESPAÑA –UNaAE-**

En Barcelona, a 27 de Julio de 2023

REUNIDOS

Por la Representación Empresarial

Albert Urgellés
Carlos Piera (Asesor)

Como Representantes de los Trabajadores:

Por UGT

Sonia Ros
Elena Zueco
José Ángel Villadangos
Miguel Santos Abelaira
Gemma Martín Martínez (Asesora)
Sergio Lirón (Asesor)

La representación empresarial y la social (ambas conjuntamente denominadas, “**las Partes**”), reconociéndose mutuamente capacidad para firmar la presente acta de acuerdo,

EXPONEN

Que se procedió a constituir la Mesa Negociadora del IV Convenio Colectivo de las empresas integradas en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas España (“CUN”). Asimismo, como resultado de la negociación llevada a cabo, las Partes han alcanzado un acuerdo de Convenio Colectivo que se comprometen a ratificar ante la mediación que tendrá lugar en el SIMA, interpuesto por UGT que se celebrará por todo el día de mañana, con base al siguiente articulado.

En el supuesto que cualquiera de las dos secciones sindicales restantes desee adherirse al presente acuerdo, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a adaptar el Convenio de Eficacia Limitada en un Convenio Colectivo de eficacia general estatutario como fecha máxima el 1 de agosto de 2023, conforme al nuevo mapa concesional.

Capítulo 1 Disposiciones Generales

PRIMERO. - Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo de eficacia limitada resultará de aplicación a todas las personas trabajadoras que se adhieran de forma voluntaria (mediante documento de adhesión anexo) que deberá comunicarse hasta el plazo máximo de 31 de Agosto de 2023 a las siguientes direcciones de correo electrónico que se facilitarán por la empresa.

Asimismo, en todo lo no regulado en el presente convenio, se aplicará el III CUN publicado en el BOE de 5 de febrero de 2021. Aquellas personas trabajadoras que no se adhieran al presente convenio, se les aplicará el III CUN que mantiene su vigencia, salvo las disposiciones que hayan decaído.

SEGUNDO. - 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”) en la actualidad, que se detallan a continuación:

- Autopistes de Catalunya, S.A.U. (AUCAT)
- Autopista Vasco Aragonesa, Concesionaria Española, S.A.U. (AVASA)
- Castellana de Autopistas, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (Castellana)
- Autopistas de León, Sociedad Anónima Concesionaria del Estado (AULESA).
- Abertis Autopistas España, S.A.U. (“AAE”)

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

TERCERO. - 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.

CUARTO. - Ámbito temporal. Vigencia y denuncia

La duración del presente Convenio Colectivo será de 5 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 1ª y 2ª (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 dos y tres meses antes de la fecha de finalización del convenio o cualesquiera de sus prórrogas.

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 1ª y 2ª de Empleo/ Paz Social mantendrán su vigencia hasta un máximo de 12 meses desde la denuncia del Convenio.

QUINTO. - Unidad de convenio.

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

Capítulo II Contratación

SEXTO. - Contratación

6.1.- Periodo de prueba

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

- Grupo Profesional 2: 1 mes
- Grupos Profesional 3: 3 meses
- Grupo Profesional 4: 4 meses
- Grupo Profesional 5: 5 meses

6.2.- 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 6 meses.

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

Se podrán celebrar contratos de duración determinada para atender circunstancias de la producción ocasionales, previsibles 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.

6.2.- 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 € 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).

6.3.- 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 periodo 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.

Capítulo III Organización del trabajo

SÉPTIMO. - En el presente capítulo se estará a lo establecido en el III CUN que mantiene su vigencia del 2022 al 2026 junto con las demás disposiciones.

OCTAVO. - Jornada de trabajo

En el presente capítulo se estará a la jornada anual establecida III CUN que mantiene su vigencia junto con las demás disposiciones.

Se incluye a AULESA en el apartado de vialidad invernal en el COPSIV estipulado en el artículo 19.9 del CUN III.

Capítulo IV Permisos y Conciliación

NOVENO. - En el presente capítulo se estará a los permisos establecidos III CUN que mantiene su vigencia junto con las demás disposiciones, donde se mantendrán las mejoras recogidas en el CUN III, con respeto a la legislación vigente en cada momento.

Capítulo V Retribuciones

DÉCIMO. - Régimen económico

“Actualización de las remuneraciones 2022-2026

-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 invernol, horas extras emergencia y plus de disponibilidad y vialidad invernol, 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 invernol, horas extras emergencia y plus de disponibilidad y vialidad invernol, 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 invernol, horas extras emergencia y plus de disponibilidad y vialidad invernol, 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 se actualizarán las Tablas Salariales vigentes.

Capítulo VI Beneficios sociales

UNDÉCIMO. - 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 décimo.

DUODÉCIMO. -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.- € 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 RR. HH”, asimismo dicha ayuda correspondiente al año 2022 se abonará en el mes de Septiembre de 2023.

DECIMOTERCERO. - Ayuda 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 hijo del/de los 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, primario, 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.

DECIMOCUARTO .- 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.

Capítulo VII Seguridad y Salud Laboral

DECIMOQUINTO.- En el presente capítulo se estará a lo establecido en el III CUN en el presente apartado que mantiene su vigencia junto con las demás disposiciones

Capítulo VIII Representación de los Trabajadores

DECIMOSEXTO.- En el presente capítulo se estará a lo establecido en el III CUN en el presente apartado que mantiene su vigencia junto con las demás disposiciones.

Capítulo IX Plan de igualdad

DECIMOSÉPTIMO. En el presente capítulo se estará a lo establecido en el III CUN en el presente apartado que mantiene su vigencia junto con las demás disposiciones y plan de igualdad vigente.

Capítulo X Formación de empleo

DECIMOOCTAVO. -En el presente capítulo se estará a lo establecido en el III CUN en el presente apartado que mantiene su vigencia junto con las demás disposiciones.

Capítulo XI Responsabilidad Social empresarial

DECIMONOVENO. - En el presente capítulo se estará a lo establecido en el III CUN en el presente apartado que mantiene su vigencia junto con las demás disposiciones.

Capítulo XII Régimen disciplinario

VIGÉSIMO. - En el presente capítulo se estará a lo establecido en el III CUN en el presente apartado que mantiene su vigencia junto con las demás disposiciones.

Capítulo XIII Entrada en vigor del convenio eficacia limitada

VIGÉSIMOPRIMERO.-Las disposiciones previstas en el presente convenio resultarán de aplicación a todas las personas trabajadoras que voluntariamente se adhieran al mismo durante el mes de Agosto de 2023.

Asimismo, todo lo no regulado en el presente convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, se aplicará el III CUN, salvo las disposiciones que hayan decaído.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. Empleo:

1.- 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 del 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 a la Organizaciones Sindicales firmantes y los/as Trabajadores/as que se hayan adherido del presente convenio de forma individual desde la fecha de su firma y hasta el 31-12-2026, fecha esta última en la que finalizará su vigencia”.

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

Disposición Transitoria Segunda. -

Dados los compromisos asumidos en materia de Empleo y Formación establecidos en la disposición transitoria primera, la Organización Sindical firmante y los/as Trabajadores/as que se hayan adherido del presente convenio de forma individual, 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 31-12-2026 y será de aplicación únicamente a las Organizaciones Sindicales firmantes y los/as Trabajadores/as que se hayan adherido del presente convenio de forma individual.

Disposición Transitoria Tercera. - Como condición individual -ad personam- de aplicación exclusiva para el personal de Castellana que voluntariamente se adhiera al mismo, 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: 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:

- a) 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.
- b) Trabajaré 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 art. 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 Art. 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 € 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 € 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 computarán 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 € 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 € en lugar de 889 € 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 € 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/a 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 Cuarta:

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 Quinta: 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 Sexta: Se adjunta esquema lineal vigente.

Anexo 3.

COMUNICACIÓN INDIVIDUAL

En relación con el Convenio de Eficacia Limitada suscrito el 27 de julio de 2023 con la sección sindical de UGT, os adjuntamos copia del mismo.

En el caso que desees adherirte, debes rellenar y responder al siguiente formulario:

MODELO DE ADHESIÓN

Documento de adhesión al **convenio de eficacia limitada** de PARA LAS EMPRESAS INTEGRADAS EN LA UNIDAD DE NEGOCIO DE ABERTIS AUTOPISTAS ESPAÑA –UNAE- 2022-2025, que se deberá comunicar libremente al correo electrónico de la Dirección de la empresa que será facilitado por la misma, como fecha máxima el día 31 de agosto de 2023.

Mediante el presente documento, D./DÑA....., con DNI..... trabajador/a de la empresa....., de manera voluntaria se adhiere expresamente y solicita que se me aplique el convenio firmado por el Sindicato UGT.

Documento de adhesión al **Acuerdo de Castellana de turnos de 12 horas** (campañas 2023 al 2026/2027) que se deberá comunicar libremente al correo electrónico de la Dirección de la empresa que será facilitado por la misma, como fecha máxima el día 31 de agosto de 2023.

Mediante el presente documento, D./DÑA....., con DNI..... trabajador/a de la empresa....., de manera voluntaria se adhiere expresamente y solicita que se me aplique el acuerdo de Castellana de turnos de 12 horas firmado por el Sindicato UGT.

En caso que quieras realizar **teletrabajo**, y cumplas con los requisitos legales - Documento de adhesión al Convenio y figurar en el Anexo 2-, deberás enviar un correo electrónico a Recursos Humanos.