

**ACTA DE PREACUERDO DE LA MESA NEGOCIADORA DEL II CONVENIO  
COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS INTEGRADAS EN LA UNIDAD DE  
NEGOCIO DE ABERTIS AUTOPISTAS ESPAÑA –UnaAE-**

---

Barcelona, a 11 de mayo de 2018

**REUNIDOS**

Por la Representación Empresarial

Mónica Allés  
Albert Urgellés  
Ramón Chesa  
Josep Ros  
Luis Tejero  
Nuria García

Asesores:

Carlos Piera  
Xavier Pera

Como Representantes de los Trabajadores:

Por CC.OO:

Xavier Ciuró  
David Pérez  
Eduard Heras  
Josep Tort  
M<sup>a</sup> del Carmen Faro  
Francesc Molina  
Marcelino Torreño  
José Manuel Roca

Asesores:

Iván Orpella  
Jorge Jaime Tejedor

Por UGT

Salvi Pi  
Vicent Gollart  
José Ángel Villadangos



Handwritten signature of Salvi Pi, with 'UGT' written below it.



Handwritten signature of José Manuel Roca, with 'CCOO' written below it.

Asesores:

Daniel Sancha  
Juan Antonio Pérez Limacher

Por USO

Alfonso Aragón Sorrosal  
Agustín Arrugaeta Olazabal

Asesores:

Juan Jesús Atienza  
Juan Manuel Lozano

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

### EXPONEN

Que, en fecha 28 de octubre de 2016, se procedió a constituir la Mesa Negociadora del II Convenio Colectivo de las empresas integradas en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas España (“CUN”), formada por los miembros relacionados en el Acta de Constitución.

Como resultado de la negociación llevada a cabo, las Partes han llegado a un Preacuerdo de Convenio Colectivo, con base a las siguientes,

### ESTIPULACIONES

#### PRIMERO.- ACUERDO DE CONVENIO COLECTIVO

El II Convenio Colectivo de las empresas integradas en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas España (“CUN”), está formado por los acuerdos que se recogen en el apartado Segundo del presente documento, así como, por lo establecido en el anterior Convenio Colectivo en todo aquello no modificado ni anulado en el presente preacuerdo, que será incorporado al texto articulado del nuevo Convenio Colectivo.

Las partes acuerdan mantener el texto del anterior Convenio I CUN, que tuvo vigencia para los años 2013 a 2016, con las modificaciones, adiciones y supresiones que se detallan en la estipulación siguiente.

## **SEGUNDO.- MODIFICACIÓN ARTICULADO CONVENIO ANTERIOR**

Las Partes acuerdan la modificación de los siguientes artículos del Convenio precedente:

### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

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

Las Partes acuerdan la modificación del artículo 4, que queda redactado del siguiente modo:

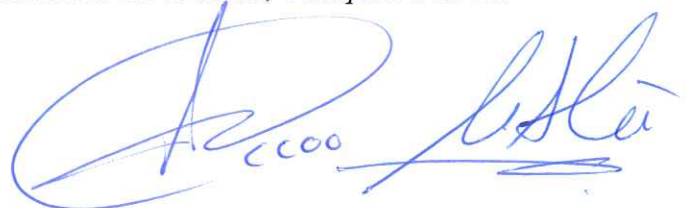
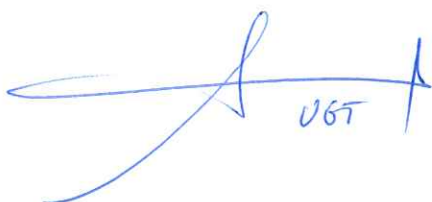
*La duración del presente Convenio Colectivo será de 3 años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2017 y finalizándola el 31 de diciembre de 2019, salvo para aquellos artículos o materias que señalan, con carácter específico, una fecha de vigencia o de efecto distinto de la general. En este sentido, las previsiones contenidas en el Capítulo 4 Jornada de Trabajo, entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2019, excepto lo establecido en el artículo 19.9 en relación con el importe de las horas de emergencia/vialidad invernal para los trabajadores a tiempo parcial y a la consideración de los alargamientos de jornada dentro del límite de 8 jornadas establecido para el primer tramo, cuyos efectos económicos serán de aplicación desde el 1 de enero de 2018. También surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2018 lo establecido en el artículo 18.1 en materia de movilidad ordinaria. Las previsiones contenidas en los artículos 15, 19.10, 28, 30, 31, 34, 37, Disposición Transitoria Tercera, Tercera bis, Cuarta y Octava, entrarán en vigor a la fecha de firma del presente II Convenio.*

*El Convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos sucesivos de un año, siempre que no se denuncie por una de las partes con una antelación mínima de tres meses con respecto a la fecha de expiración del mismo 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.*

*Durante la negociación del nuevo Convenio se mantendrá la vigencia de la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente convenio, así como de la totalidad de disposiciones adicionales y transitorias del presente convenio, hasta la aprobación del nuevo Convenio o hasta un máximo de 12 meses desde la denuncia del Convenio, excepto lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias Tercera bis y Octava que finalizarán su vigencia a 31 de diciembre de 2019.*

*Las Partes, antes de la finalización de dicho plazo, podrán acordar su ampliación. Finalizado el plazo de 12 meses sin haberse alcanzado un acuerdo, cualquiera de las*



dos partes podrá decidir que la negociación está agotada, instándose la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario.

### **CAPÍTULO 3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Art. 15: Deberes de carácter general**

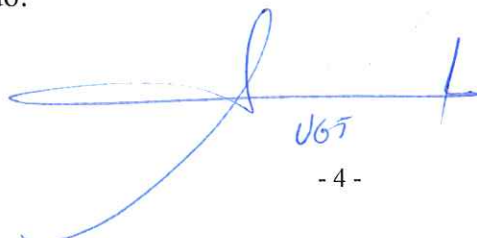

Las Partes acuerdan la modificación del artículo 15, que queda redactado del siguiente modo:

*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:*

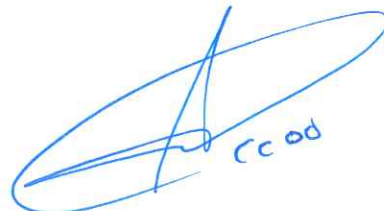
- a) *Estar en posesión del carnet de conducir de la clase B (turismos) y acudir al puesto de trabajo por sus propios medios (ver Disposición Adicional Segunda). En Mantenimiento las nuevas contrataciones deberán estar en posesión del carnet C. Respecto de los operarios de mantenimiento que ya se encuentren prestando servicios a la entrada en vigor del presente Convenio, así como el personal de peaje interesado en prestar tales servicios en mantenimiento, se les exigirá que en un periodo máximo de 6 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 80 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.*

#### **Art. 18: Movilidad, desplazamientos y traslados**

Las Partes acuerdan la modificación del artículo 18 del Convenio que queda redactado del siguiente modo:



UGT



cc od

### *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 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, los cuales se adjuntan como anexo (anexo 3).*

*No se producirán incorporaciones al puesto de trabajo superiores a los 30 Km cuando la jornada diaria sea inferior a 6 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 € 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 mantenimiento y viceversa, y de cobrador u operario de 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/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.*

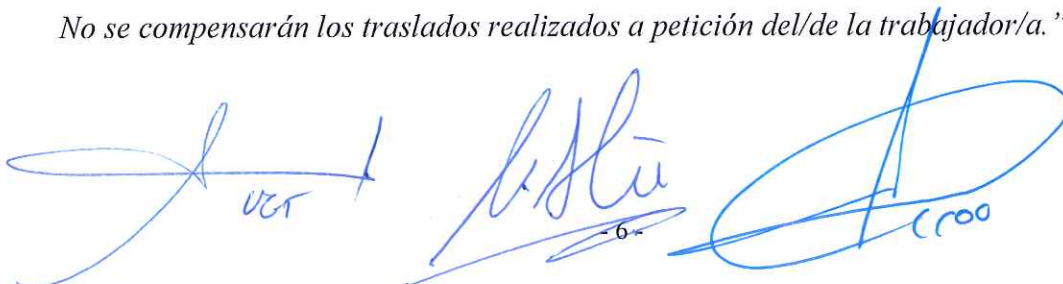
*Estos desplazamientos se compensarán según lo dispuesto en el TRLET.*

#### *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 € brutos.*

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



*-6-*

## CAPÍTULO 4 JORNADA DE TRABAJO

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

Las Partes acuerdan modificaciones en el artículo 19, quedando el redactado del mismo de la siguiente manera:

#### 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)

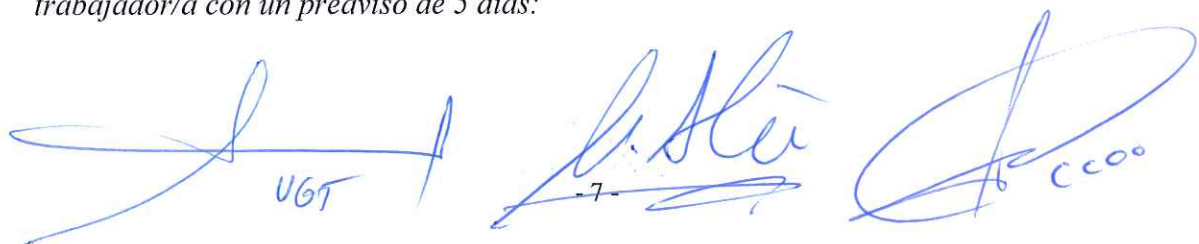
Las compensaciones por defecto de jornada se realizarán a lo largo del año de lunes a viernes en función de las necesidades del servicio, con excepción del período comprendido entre junio y septiembre ambos incluidos para los colectivos de peaje y mantenimiento sin vialidad invernal. Para el colectivo 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 12 días de trabajo al año, comunicándolo al trabajador/a con un preaviso de 5 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: para el colectivo de mantenimiento 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, 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*



8



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)

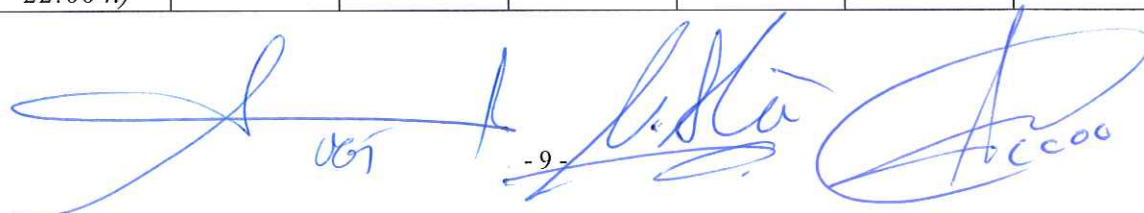
Desplazamientos horarios para todo tipo de jornadas:

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 Convenio 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 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*

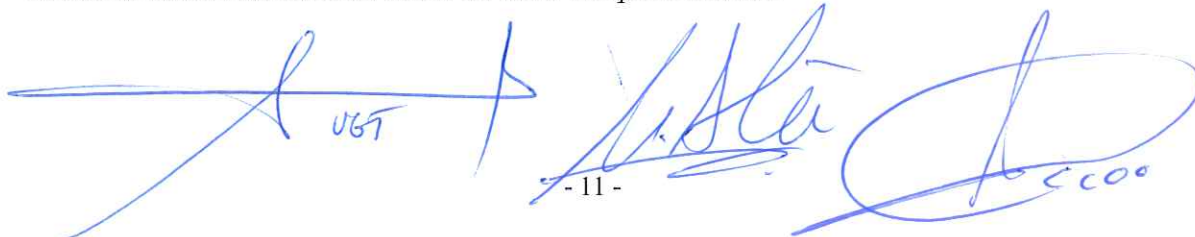
*Los 14 fines de semana al año, así como los 14 días de descanso establecidos en el calendario anual no podrán ser modificados por parte de la Gerencia, salvo acuerdo expreso entre el trabajador y la Gerencia.*

#### *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.*



- 11 -

*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:*

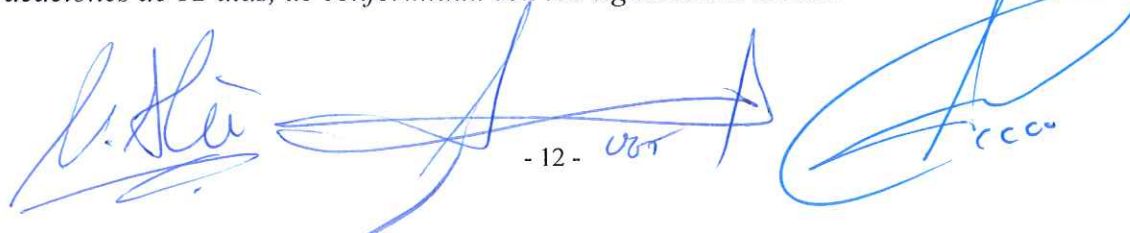
*Realizarán sus vacaciones anuales en 5 turnos rotativos, divididos cada uno de ellos, en 2 períodos, distribuidos de la siguiente forma:*

*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, 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:*

The bottom of the page features three blue ink signatures. The first signature on the left is partially obscured. The middle signature is a long, horizontal scribble. The signature on the right is a large, stylized loop. Below the middle signature, the page number '- 12 -' is printed, followed by the handwritten number '067'.

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-(\*), período largo 4-puente de la constitución (1/12-12/12), período largo 5- Reyes (01/01-12/01).

(\*): En el caso de: (pendiente de fijar períodos)

- acesa/aucaat/invicat:
- aumar AP7:
- aumar AP4:
- avasa, Gerencia Norte:
- avasa, Gerencia Sur:
- castellana:
- aulesa:

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 tablonés de anuncios la progresión de las vacaciones vigentes para el ejercicio del año siguiente.

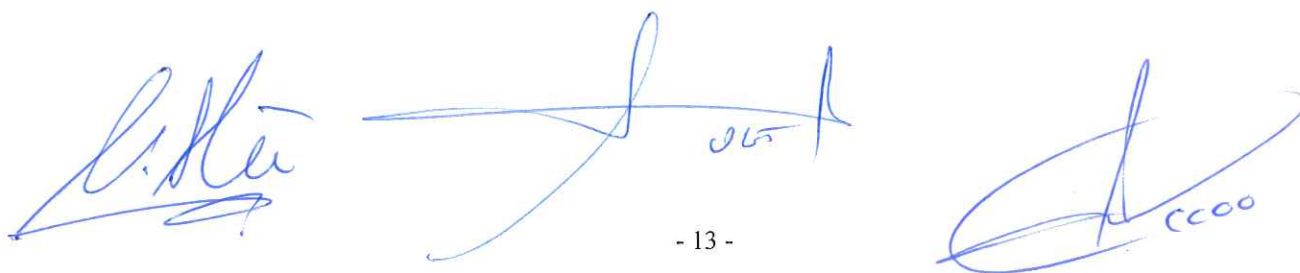
El trabajador que opte por realizar sus vacaciones fuera de los períodos establecidos en el presente artículo, disfrutará de un día adicional de vacaciones por cada diez días realizadas fuera del período (máx. 3 días).

Solicitudes de disfrute y cambios.

Si un/a trabajador/a solicita el disfrute de cualquiera de los períodos, o la acumulación de ambos, fuera de los períodos 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 períodos 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.*

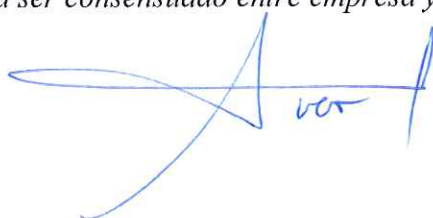
*La regulación de la disponibilidad será la siguiente:*

#### *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 art. 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 porqué 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 en el Centro de Operaciones y Seguridad Vial (COPSV) de Castellana y Avasa, 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 art. 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 porqué 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 250 € 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 300 €, 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 300 €, 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 y Avasa.*

#### *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 19.10 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.

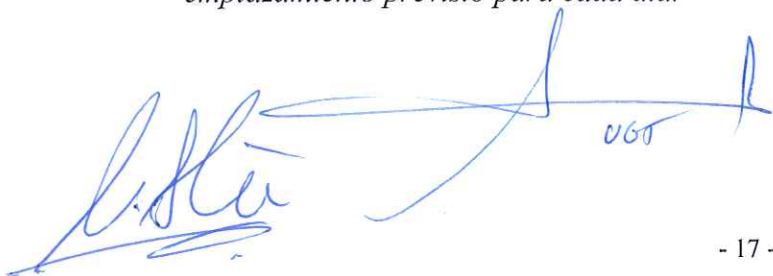
#### 19.12 Regulación jornada operadores Centro de Operaciones y Seguridad Vial (COPV), Coordinadores de turno (peaje), Soporte Técnico y Conservación Castellana.

Con carácter general a estos colectivos les serán de aplicación las condiciones pactadas para peaje y mantenimiento. 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.



## **Art. 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 periodos de jornada intensiva como en relación con las vigilias 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.*

## **CAPÍTULO 5 PERMISOS Y CONCILIACIÓN**

Las Partes acuerdan la modificación del apartado 6 del artículo 23 (Permisos y conciliación), que pasa a tener la siguiente redacción:

### **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.”*

## **CAPÍTULO 6 RETRIBUCIONES**

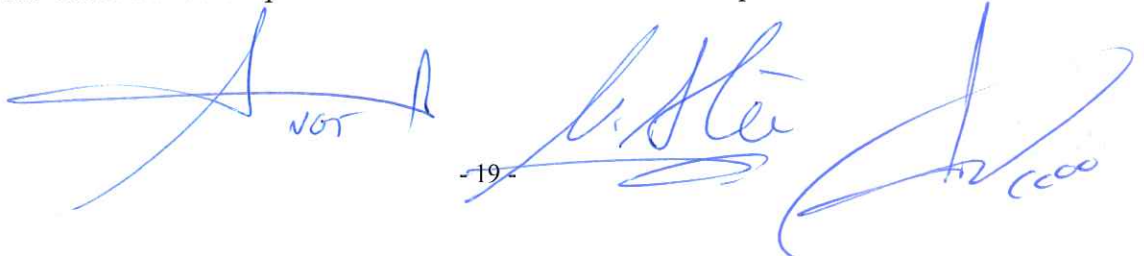
### **Art. 25: Condiciones salariales**

El artículo 25 pasa a tener el siguiente redactado:

#### *“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*



-19-

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:

Entrada	Desarrollo	Consolidación
15.887,38	17.873,30	19.859,22
17.652,64	19.859,22	22.065,80
22.065,80	24.824,03	27.582,25

El desarrollo de estos niveles se establece en el artículo 25.3, y se abonará en 14 mensualidades (12 ordinarias y 2 como gratificación extraordinaria).

La tabla de complemento movilidad (importes anuales) es la siguiente:

Entrada	Desarrollo	Consolidación
1.575,42	2.219,22	2.859,65
2.191,82	3.253,50	4.047,95
1.312,85	1.969,27	2.735,10

*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 Abertis Autopistas España S.A.U.):*

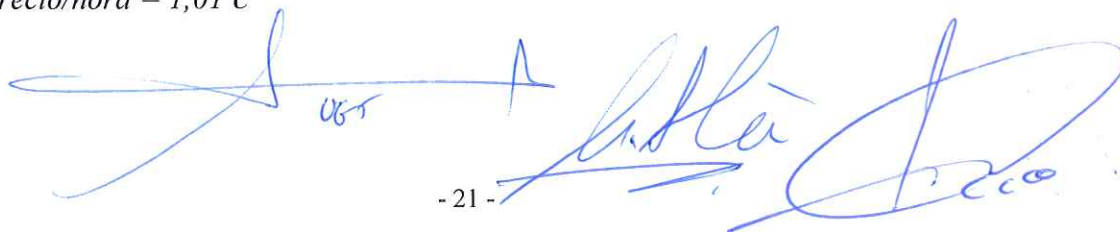
- *Plus festivo: retribuye el trabajo en domingo y festivos oficiales (0:00 a 24:00)*
  - *Importe del festivo domingo: 2,03 € hora*
  - *Importe de 14 festivos oficiales: 4,05 € hora*
- *Plus nocturno: retribuye el trabajo en horario nocturno (22:00 a 06:00). Precio/hora = 1,01 €*
- *Plus transporte: compensa el desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo. Precio/día = 5,07 €*
- *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: 0,71 € hora*
- *Gerencias tipo B: AP7 Tarragona-Valencia, AP7 Valencia-Alicante, AP68 Bilbao-Logroño, Iberpistas-Castellana y AP4*  
*Importe plus peaje quebranto y conteo B: 0,51 € hora*
- *Gerencias tipo C: AP2, AP68 Logroño-Zaragoza y Aulesa.*  
*Importe plus peaje quebranto y conteo C: 0,30 € hora.*

*Los coordinadores de turno percibirán un único plus peaje quebranto y conteo a razón de 0,71 € hora.*

- *Plus pista: se abona por hora realizada en funciones de mantenimiento y vialidad Precio/hora = 0,71 €*
- *Plus centro operaciones-control: compensa las funciones específicas del centro de operaciones-control (exclusivamente para personal de Grupo II). Precio/hora = 1,01 €*



- 21 -

Otros Conceptos:

*Horas extras: se retribuirán según la siguiente tabla.*

Entrada	Desarrollo	Consolidación
15,57	17,92	20,26
17,70	20,61	23,29
20,84	23,89	27,03

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

*Se retribuirán según los siguientes importes:*

Entrada	Desarrollo	Consolidación
19,46	22,40	25,33
22,11	25,77	29,11
26,04	29,85	33,78

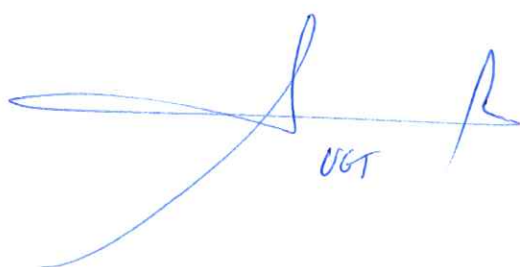
- *Horas extras emergencia: dadas las características especiales de las Empresas, que exigen la prestación de un servicio público continuado durante las 24 h del día, se considerarán emergencias aquellas situaciones tales como accidentes, situaciones climatológicas adversas o anormales, reparaciones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

*Se retribuirán según los siguientes importes:*

Entrada	Desarrollo	Consolidación
23,35	26,87	30,39

26,54	30,92	34,94
31,25	35,82	40,54

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



### 25.3 Evolución niveles

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

*Evolución de nivel*

	<i>Entrada</i>	<i>Desarrollo</i>	<i>Consolidación</i>
<i>Grupo II</i>	<i>2 años</i>	<i>2 años</i>	-
<i>Grupo III</i>	<i>3 años</i>	<i>3 años</i>	-
<i>Grupo IV</i>	<i>3 años</i>	<i>3 años</i>	-

*Cambio nivel de entrada a desarrollo de forma automática.*

*Cambio 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 2017: Se aplicará un incremento del 1,3% sobre los salarios de 2016 que tendrá carácter consolidable. En concreto, dicho incremento 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.*

*Adicionalmente, y de forma no consolidable se abonará una cantidad a tanto alzado de 600 euros por trabajador a tiempo completo, pagadera en el mes de julio de 2018. Para los trabajadores a tiempo parcial el importe de la mencionada paga se abonará en proporción a su jornada ordinaria contratada.*

*Retribuciones 2018: incremento de las retribuciones 2017, según la siguiente fórmula:*

*95% IPC del año 2017 (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.*

*Retribuciones 2019: incremento de las retribuciones de 2018 según la siguiente fórmula:*

*95% IPC año 2018 (consolidable)*

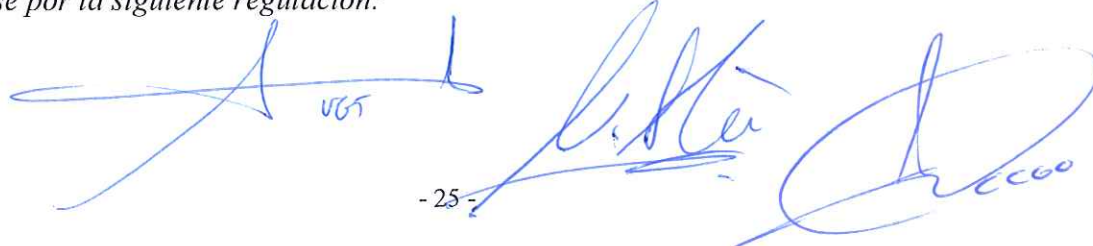
*El incremento consolidable se aplicará sobre los siguientes conceptos: salario convenio, complemento movilidad, plus festivo, plus nocturno, plus transporte, plus peaje, plus pista, plus centro operaciones y seguridad vial, horas extras, horas extras vialidad invernal, horas extras emergencia y plus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

## **CAPÍTULO 7 BENEFICIOS SOCIALES**

Las Partes acuerdan la modificación de los artículos 27, 28, 30, 31, 34 y 37, que pasan a tener la redacción que a continuación se transcribe para cada uno de los artículos.

### **Art. 27: Complemento incapacidad temporal**

*“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.”

#### **Art. 28: Planes de pensiones**

Manteniéndose el redactado del artículo 28, los importes establecidos en el mismo se actualizarán conforme a los incrementos consolidables establecidos en el artículo 25.5 para cada año de la vigencia inicial.

#### **Art. 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 1.500.000 euros para el conjunto de las empresas del ámbito del presente Convenio hasta el 31 de diciembre de 2019.

*Causas justificadas de su solicitud:*

1. *Enfermedad grave del solicitante, cónyuge y familiar de primer grado consanguinidad.*
2. *Defunción del cónyuge o familiar primer grado consanguinidad.*
3. *Obras urgentes en la vivienda habitual por avería grave imprevista o amenaza de ruina inminente.*
4. *Tramitación del divorcio, separación o nulidad matrimonial del solicitante.*
5. *Reparación de averías o siniestros del vehículo empleado habitualmente por el solicitante para desplazarse al trabajo.*
6. *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.”*

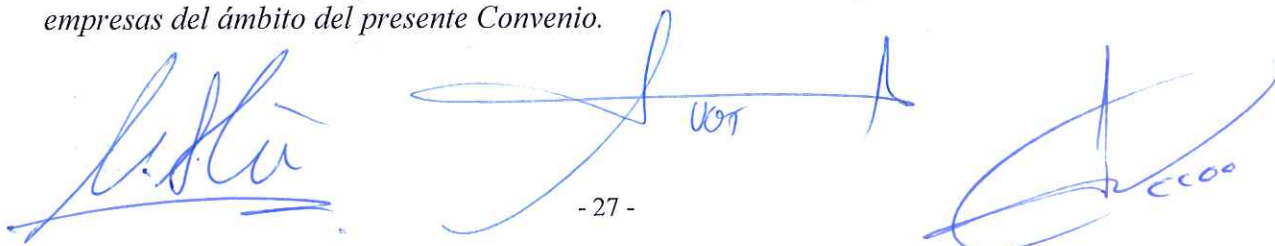
#### **Art. 31: Seguro de vida y accidentes**

*“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 €*
- *Fallecimiento por accidente (excepto de circulación): 61.600 €*
- *Fallecimiento por accidente de circulación: 92.400 €*
- *Incapacidad permanente en el grado de total o absoluta: 30.800 €”*

#### **Art. 34: Ayuda por hijos/as y familiares dependientes con discapacidad**

*“A estos efectos se establece un Fondo global máximo de 35.000 euros por año a partir de 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2019, para el conjunto de las empresas del ámbito del presente Convenio.*



- 27 -

*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.”*

### **Art. 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 € brutos. Esta cantidad será abonada en el momento en que el empleado/a acredite haber efectuado la citada renovación.”*

### **Art. 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 2018, se establece un fondo global máximo de 300.000 euros para el conjunto de las empresas del ámbito del presente Convenio para el año 2018. Para los años sucesivos, 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 2019.*

*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 que trabajen ó 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.”*

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

Las Partes acuerdan la modificación de las disposiciones adicionales primera, cuarta, quinta, sexta, duodécima y decimosexta. Asimismo, acuerdan la supresión de las disposiciones adicionales décima, decimotercera y decimoquinta, lo que comporta la reenumeración del resto de disposiciones adicionales a partir de la undécima, tanto las que se modifican como las que se mantienen inalteradas. De este modo, las disposiciones adicionales de la undécima a la decimosexta, se reenumeran de la décima a la decimotercera.

### **Disposición adicional primera**

*“El régimen específico de la regulación del tiempo parcial, será de aplicación exclusiva a aquellos/as trabajadores/as de las empresas acesa, aucat e invicat, 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 acesa, aucat e invicat 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 cuarta**

*“Como condición individual “ad personam” de aplicación exclusiva para el personal de acesa, aucat e invicat se mantendrá el complemento de antigüedad existente en dichas empresas con la siguiente regulación:*

*La base de cálculo del complemento de antigüedad para el 2017 se establece en 1.291,94€, 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 quinta**

*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 2017 se abonará, en las 12 pagas ordinarias, la cantidad de 40,52 euros por cada bienio y de 86,42 euros por cada quinquenio

Antigüedad	Vencimiento	Importe Vencimiento	Importe Bruto por Paga (12 pagas)
2 años	1 <sup>er</sup> Bienio	40,52	40,52
4 años	2 <sup>o</sup> Bienio	40,52	81,04
9 años	1 <sup>er</sup> Quinquenio	86,42	167,46
14 años	2 <sup>o</sup> Quinquenio	86,42	253,88
19 años	3 <sup>o</sup> Quinquenio	86,42	340,30
24 años	4 <sup>o</sup> Quinquenio	86,42	426,72
29 años (en adelante)	5 <sup>o</sup> Quinquenio	86,42	513,14

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 acesa, aucat, invicat 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 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, un concepto sustitutorio de cualquier sistema promocional, que se denomina plus de experiencia.*

*El importe por las 12 pagas ordinarias para el año 2017 se establece en 141,45 € 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 undécima (ex disposición adicional duodécima)**

*“Aquellos trabajadores/as cuya jornada diaria continuada exceda de seis horas, que a la fecha de firma del I Convenio estuvieran realizando un descanso durante la jornada superior al establecido en el artículo 19.11, mantendrán a título personal como garantía “ad personam” el mayor tiempo de descanso que estuvieran realizando.”*

**Disposición adicional decimotercera (ex disposición adicional decimosexta)**

*“A los trabajadores/as en plantilla a la fecha de firma del I Convenio, 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 Convenio, siempre que este número sea inferior al establecido en el I Convenio.*

*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 Convenio, se respetará la jornada anual que venía realizando en su convenio de origen a dicha fecha.”*

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Las Partes acuerdan la supresión de las disposiciones transitorias primera, segunda séptima y decimocuarta. Asimismo, acuerdan la modificación de las disposiciones transitorias quinta, sexta y duodécima, la creación de una nueva transitoria que pasa a enumerarse como tercera bis, y la correspondiente reenumeración de las disposiciones transitorias que se mantienen:

**Disposición transitoria tercera (ex disposición transitoria quinta)**

*“1. Empleo*

*La Dirección de las Empresas garantiza que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, ni ninguna otra de carácter similar, no será motivo de baja en la empresa, individual o colectiva, con carácter forzoso, mediante la aplicación de los mecanismos previstos en*

*el Artículo 51 y en el 52.b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio.*

*No obstante, 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 al amparo de lo dispuesto en los artículos 51 y 52 b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, 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.*

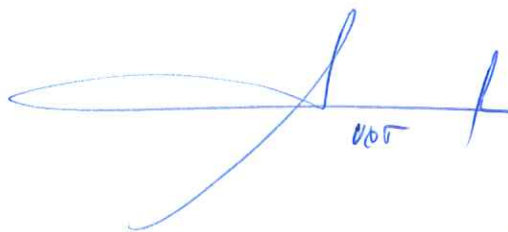
*Se descarta la sustitución con carácter definitivo de los actuales empleados de las empresas por trabajadores/as de nueva contratación.*

*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 y 3), será de aplicación al personal incluido dentro del ámbito del Convenio desde la fecha de su firma y hasta el fin de su vigencia inicial o el fin del periodo de ultraactividad establecido en el artículo 4.”*

#### **Disposición transitoria tercera bis**

*“En el supuesto de que las Empresas se vieran en la necesidad de plantear extinciones de carácter colectivo durante la vigencia inicial del II CUN sin inclusión del periodo de ultraactividad, se atenderá de forma prioritaria al criterio de adscripción voluntaria, y en caso de que no se cubran las necesidades de las partes, ambas partes se comprometen a acordar los criterios para la designación de los trabajadores afectados por las extinciones.*

#### **Disposición transitoria cuarta (ex disposición transitoria sexta)**

*“Dados los compromisos asumidos en materia de Empleo y Formación establecidos en la Disposición Transitoria Primera, 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 será de aplicación hasta el fin de su vigencia inicial o el fin del periodo de ultraactividad establecido en el artículo 4.”*

### **Disposición transitoria octava**

Se reconoce como condición individual “ad personam” la aplicación de la regulación del artículo 6.2 C) del XV Convenio Colectivo de Autopistas Concesionaria Española, S.A. al personal eventual que se relaciona en el Anexo nº6, desde la fecha de firma del presente Convenio Colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2019.

### **Disposición transitoria novena (ex disposición transitoria duodécima)**

*“La limitación a la externalización establecida en la Disposición Transitoria Primera no afectará a las contratatas y subcontratatas actualmente existentes en las empresas de la UNaAE, ni a aquellas nuevas contratatas y subcontratatas que puedan concertarse que no comporten reducción de empleo. Tampoco afectará a la contratación de los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, de conformidad con la libertad de contratación del artículo 38 CE.”*

### **DISPOSICIÓN FINAL**

Firmado el Convenio, se procederá en el mes de julio de 2018, a aplicar a los trabajadores/as los incrementos 2017 y 2018 y a abonar los correspondientes atrasos devengados desde el 1 de enero 2017. Los importes recogidos en el artículo 25, así como en las disposiciones adicionales cuarta, quinta y sexta se corresponden ya a 2017.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, los cambios introducidos en el artículo 18 surtirán efectos desde el 1 de enero de 2018. No obstante, en relación con el mantenimiento del punto de entrada en los supuestos de movilidad funcional de cobrador de peaje a operario de mantenimiento y viceversa, o de cobrador/operario de mantenimiento a operador centro de operaciones y viceversa, que establece el artículo 18.1, se procederá igualmente a establecer el punto de entrada inicial, a los cobradores, operarios de mantenimiento y operadores centro de operaciones que hubieran visto modificado su punto de entrada durante la vigencia del I CUN, como consecuencia de la movilidad funcional indicada en los términos establecidos en el mencionado artículo. En cualquier caso, los efectos económicos que se derivan del cambio de punto de entrada se producirán a partir del 1 de enero de 2018.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA FINAL**

Las Condiciones del presente II Convenio sustituyen y derogan la totalidad de condiciones, derechos y expectativas de derecho establecidos en el I Convenio Colectivo para las empresas integradas en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas España, en todo su ámbito, por lo que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan derogados en su integridad el anterior Convenio.

Castellana:

- Acuerdo para la mejora del servicio durante la campaña de vialidad invernal. Modernización.

acesa/aucat/invicat:

- Acuerdo GIAS
- Acuerdos Centro de Operaciones.

### **TERCERA.- Validez del Preacuerdo de Convenio Colectivo**

El presente Preacuerdo queda supeditado a su ratificación por parte de las asambleas de trabajadores/as, así como por la Dirección de la Empresa.

Ratificado el Preacuerdo, se procederá, en el plazo de quince días, a la redacción y firma del texto articulado del Convenio en su integridad incorporando las modificaciones aquí pactadas. En la redacción del texto íntegro del Convenio se procederá a reenumerar los artículos en función de los acuerdos alcanzados en el presente Preacuerdo y adaptar las referencias legales a los textos actuales.

Lo que firman las partes en prueba de su íntegra conformidad en la fecha y lugar indicados en el encabezamiento.

