



servicios a la ciudadanía  
grupo abertis



compromiso1921  
abertis.ccoo.cat/compromiso1921

5 de abril de 2019

## FAQs FINALES DE CONCESIÓN (1/4):

### ¿Qué es la subrogación?

La subrogación legal viene regulada por el art.44 del Estatuto de los trabajadores y es el **cambio de empresa que tiene contratado al trabajador.**

### Ante el final de concesión, ¿qué trabajadores irán subrogados?

**Depende del nuevo pliego de concesión.** El derecho a ser subrogado viene determinado por la continuidad de las actividades que permanecen y por los trabajadores que las desarrollan, y estas actividades vendrán definidas en el pliego de licitación de la de concesión que la administración realice sobre la infraestructura. A priori, la nueva empresa tiene la obligación de subrogar a todos los trabajadores que desempeñan dichas actividades.

### ¿Puede el trabajador decidir si quiere ir subrogado o indemnizado?

**No.** El derecho a subrogación viene determinado por la actividad realizada por el trabajador y si ésta tiene continuidad en el nuevo pliego de concesión de la infraestructura. **Cuando se articule el ERE para canalizar los despidos de las actividades que desaparecen, es posible, y en el marco de dicha negociación la determinación de parámetros de voluntariedad.**

### ¿Puede negarse un trabajador a ir subrogado?

**No.** La negativa a ir subrogado solo es posible con la baja voluntaria del trabajador sin ningún tipo de indemnización.

### ¿Qué convenio se me aplicaría si voy subrogado a otra empresa?

En un primer momento se aplicaría el convenio de la UNaAE, hasta que éste expirara o hasta que entrara en vigor un nuevo convenio de aplicación en la nueva empresa. A partir de uno de estos momentos, **el convenio de aplicación sería el de la nueva empresa o, en caso de no disponer, el convenio de sector.**

**En la actualidad y en el marco trasladado por la actual administración sobre los pliegos de conservación y mantenimiento, los trabajadores subrogados se regirían por el convenio de la construcción de cada territorio.**



## FAQs FINALES DE CONCESIÓN (2/4):

### ¿Qué es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo?

La empresa, cuando existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede decidir la realización de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Los límites a estas razones han quedado muy debilitados por las sucesivas reformas laborales.

La modificación puede ser tanto individual como colectiva, siempre que se cumpla alguna de las causas establecidas por la reforma laboral.

**Si el trabajador no está conforme puede optar por rescindir el contrato laboral con derecho a percibir una indemnización de 20 días por año trabajado, hasta un máximo de 9 meses de salario bruto.**

Si el trabajador considera que la modificación no está justificada puede impugnar judicialmente la modificación, sin perjuicio de que ésta se lleve a cabo.

### ¿Me pueden modificar las condiciones de jornada, organizativas, etc.... si voy subrogado a otra empresa?

Si, mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que se cumpla alguna de las causas establecidas por la reforma laboral, tal y como lo podría hacer nuestra empresa actual.

### ¿Me pueden modificar el salario si voy subrogado a otra empresa?

Si, mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que se cumpla alguna de las causas establecidas por la reforma laboral.

En cualquier caso, **la diferencia de condiciones salariales, por ejemplo, entre un operario de mantenimiento de la UNaAE y uno del convenio de la construcción son considerables y una realidad que puede dificultar el encaje de los trabajadores de mantenimiento subrogados.** Así, es más que probable que las nuevas empresas, y sin existir por ahora un acuerdo marco de subrogación, quieran o fueren acuerdos, colectivos o individuales, encaminados a reducir estas diferencias.

En todo caso, si los salarios fueran superiores a las tablas del convenio de aplicación, como criterio general los sucesivos incrementos irían absorbiendo dicha diferencia, por lo que los salarios quedarían de facto congelados por un periodo de tiempo.





servicios a la ciudadanía  
grupo abertis



compromiso1921  
abertis.ccoo.cat/compromiso1921

## FAQs FINALES DE CONCESIÓN (3/4):

### ¿Se pierde la antigüedad si voy subrogado a otra empresa?

**No**, en caso de subrogación se mantiene la antigüedad de la empresa actual. A efectos de una futura indemnización por despido, ésta no puede ser modificada.

### ¿Qué es un acuerdo marco de subrogación y que podría garantizar a los trabajadores ante un supuesto de subrogación a otra empresa por el final de la concesión?

Es un acuerdo entre sindicatos y patronal en el que se pueden ampliar los derechos y garantías en materia de subrogación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En nuestro caso, por ejemplo, se podría acordar la subrogación de actividades transversales como las técnicas o administrativas, que los pliegos que pretenden publicar Fomento no contemplan, o establecer periodos de garantía de condiciones laborales de los trabajadores subrogados.

### ¿Qué pasaría con los trabajadores sin derecho a ser subrogados ante un final de concesión?

Lo que se determine en el **Expediente de Regulación de Empleo** por final de actividad.

La ley establece para los despidos por final de actividad una indemnización de 20 días de salario bruto por año trabajado, hasta un máximo de 12 mensualidades de salario bruto.

**Durante la vigencia de la cláusula de empleo del II CUN, esta indemnización queda ampliada como mínimo hasta la indemnización máxima legal establecida para el despido improcedente.**

### ¿Qué coberturas da la cláusula de empleo del II CUN ante un final de concesión?

**Mantenimiento del puesto de trabajo hasta la fecha de finalización de la concesión.**

**Indemnización legal máxima** (despido improcedente) para cualquier extinción de contrato tanto individual como colectiva.

**Cómputo de todos los periodos contratados para el cálculo de la indemnización**, desde cortes entre contratos inferiores a 6 meses.

**Compromiso de recolocaciones y adaptación funcional mediante formación**



## FAQs FINALES DE CONCESIÓN (4/4):

### ¿Hasta cuándo está vigente la garantía de empleo del II CUN?

Hasta **31 de diciembre de 2019**, momento en que vence el convenio colectivo, pero queda ampliada hasta **31 de diciembre de 2020 en período de ultraactividad**, es decir, el periodo establecido para la negociación de un nuevo convenio colectivo.

### ¿Qué indemnización por cese de contrato determina el II CUN ante un final de concesión?

La **Indemnización máxima legal** a la firma del convenio; **despido improcedente**.

### ¿Como se calcula la indemnización máxima legal que determina la cláusula de empleo del II CUN?

Esta indemnización legal máxima es un **despido improcedente**, y el cálculo de la cuantía es la siguiente:

- **Hasta 12/2/2012: 45 días de salario bruto por año trabajado, hasta un máximo de 42 mensualidades de salario bruto.**
- **Desde 12/2/2012 (reforma laboral): 33 días de salario bruto por año trabajado, hasta un máximo de 24 mensualidades de salario bruto.**

El cálculo es individual para cada trabajador.

#### a) Para calcular los años trabajados:

Se toma en cuenta la suma de todos los periodos trabajados, siempre que no haya más de 6 meses de interrupción entre contratos.

#### b) Para calcular el salario diario bruto:

Es la suma de todos los conceptos salariales brutos cotizables de los últimos 12 meses y se divide de 365 días.

#### c) Para calcular la indemnización:

**1º** - Los años trabajados antes del 12/2/2012 multiplicados por 45 días de salario diario bruto.

**2º** - Si la cantidad anterior (apartado 1º) es superior a 24 mensualidades de salario bruto, esa cantidad (apartado 1º) es la indemnización legal máxima que le correspondería a este trabajador.

**3º** - Si la cantidad del apartado 1º es inferior a 24 mensualidades de salario bruto, la indemnización sería la siguiente:

La indemnización resultará de sumar a la cantidad resultante del apartado 1º, los años trabajados después del 12/2/2012 multiplicados por 33 días de salario diario bruto, y todo hasta un máximo de 24 mensualidades.

