

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA**

RESOLUCIÓN do 23 de xaneiro de 2020, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do III Convenio colectivo da empresa Autopista Central Gallega, Cesa.

Visto o texto do III Convenio colectivo para a empresa Autopista Central Gallega, Cesa, que se subscribiu con data do 5 de decembro de 2019 entre a representación empresarial e as organizacións sindicais CC.OO., UGT e CIG, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

Esta Secretaría Xeral de Emprego

RESOLVE:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (Rexcon), creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010.

Segundo. Dispor a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 23 de xaneiro de 2020

Covadonga Toca Carús
Secretaria xeral de Emprego

ANEXO**III Convenio colectivo da empresa Autopista Central Gallega, Cesa**

Artigo preliminar. *Partes asinantes do convenio colectivo*

En cumprimento do disposto no artigo 85.3.a) do Estatuto dos traballadores, as partes que concertan o presente convenio colectivo son as seguintes:

- A representación da empresa Autopista Central Gallega, Cesa.
- A representación legal dos traballadores.



CAPÍTULO I
Ámbito de aplicación**Artigo 1. *Ámbito territorial***

O presente convenio colectivo será aplicable, dentro do seu ámbito funcional, aos centros de traballo, instalacións e dependencias da empresa Autopista Central Gallega, Cesa (en diante, Acega, a empresa ou a autoestrada), actualmente existentes en Galicia e aquelas que se poidan crear no futuro.

Artigo 2. *Ámbito persoal e funcional*

As condicións de traballo aquí reguladas afectarán a todos os empregados e empregadas (en diante, as persoas traballadoras) da empresa Autopista Central Gallega, Cesa.

Artigo 3. *Ámbito temporal*

O convenio colectivo terá unha duración inicial de 4 anos, e a súa vixencia comeza o día da súa sinatura.

Artigo 4. *Denuncia*

A denuncia do presente convenio colectivo por calquera das partes asinantes efectuárase cun mes de antelación, como mínimo, á data do seu vencemento. Deberase formalizar a denuncia por escrito e dirixirse ás partes que concertan o convenio colectivo e á autoridade laboral competente.

Na denuncia estableceranse aquelas materias sobre as cales a parte denunciante pretenda negociar.

Unha vez denunciado o convenio colectivo e durante a negociación do novo, manterase a vixencia do anterior.

En caso de que ningunha das partes lexitimadas denuncie o convenio colectivo dentro do prazo marcado neste artigo, o convenio colectivo entenderase prorrogado tacitamente por períodos dun ano.

Se denunciado o convenio colectivo, ou calquera das súas prórrogas, non se alcanzase un novo texto convencional, o convenio colectivo denunciado seguirá en vigor ata que as partes negociadoras alcancen un novo que o substitúa.



Artigo 5. *Compensación e absorción*

Operará a absorción e compensación cando os salarios realmente aboados, no seu conxunto e cómputo anual, calquera que sexa a súa natureza e a orixe da súa existencia, incluídos aqueles conceptos que sexan heteroxéneos, sexan máis favorables para as persoas traballadoras que os fixados no presente convenio colectivo.

**CAPÍTULO II
Organización do traballo****Artigo 6. *Facultades e responsabilidades***

A organización do traballo, con suxeición ás normas do artigo seguinte, é facultade privativa da empresa, exercida a través dos seus órganos de dirección, e sempre de acordo co establecido no artigo 20 do Estatuto dos traballadores e no presente convenio colectivo.

Artigo 7. *Normas para o seu desenvolvemento*

A organización do traballo comprende, a título enunciativo e non exhaustivo nin excluínte, as seguintes normas:

1. A adxudicación de tarefa específica, necesaria para a plena actividade do traballo.
2. A exigencia da actividade e un rendemento normais para cada persoa traballadora e para todo o persoal da empresa.
3. A fixación do índice mínimo da calidade admisible na realización do traballo.
4. A mobilidade e redistribución do persoal de maneira racional, compatible coa dispersión dos lugares onde se desenvolven as tarefas encomendadas e estritas necesidades do servizo, dentro dos límites establecidos nos artigos 39 e 40 do Estatuto dos traballadores, así como no artigo 11 deste convenio colectivo.

A empresa valorará a asignación do persoal tendo en conta o criterio de proximidade do domicilio da persoa traballadora ao seu posto de traballo, sempre e cando as necesidades organizativas e produtivas da empresa o permitan.



Artigo 8. *Dirección e control da actividade*

1. A persoa traballadora está obrigada a realizar o traballo convido baixo a dirección do empresario ou da persoa en quen este delegue.

2. No cumprimento da obriga de traballar asumida no contrato, a persoa traballadora debe ao empresario a dilixencia e a colaboración no traballo que marquen as disposicións legais, o presente convenio colectivo, os procedementos e normas internas da empresa e as ordes ou instrucións adoptadas por aquel no exercicio regular das súas facultades de dirección; no seu defecto, polos usos e costumes. En calquera caso, a persoa traballadora e o empresario someteranse nas súas prestacións recíprocas ás exixencias da boa fe.

3. A empresa poderá verificar o estado de enfermidade ou accidente da persoa traballadora que sexa alegado por esta para xustificar as súas faltas de asistencia ao traballo mediante recoñecementos por parte do persoal médico. A negativa da persoa traballadora aos ditos recoñecementos poderá determinar a suspensión dos dereitos económicos que puidesen existir a cargo do empresario por esas situacións.

**CAPÍTULO III
Clasificación profesional****Artigo 9. *Clasificación profesional e asignación de persoal***

A empresa, en virtude das súas facultades de organización e dirección, asignará o seu persoal nos grupos profesionais que figuran no artigo 10 e anexo I.

Artigo 10. *Estrutura de grupos profesionais e niveis salariais*

Tendo en conta as distintas actividades e funcións que se deben desenvolver na empresa, as persoas traballadoras quedarán encadradas dentro dos seguintes grupos profesionais e niveis salariais:

– Grupo profesional primeiro: persoal de dirección, técnico e administrativo.

A título simplemente enunciativo e non exhaustivo, as persoas traballadoras encadradas neste grupo profesional realizarán as seguintes funcións:

Nivel I. Quedan comprendidas as tarefas de planificación, organización e control das actividades, asignadas pola Dirección da empresa, que requiren un coñecemento técnico



exhaustivo, e/ou habilidades ou competencias necesarias para comprender, motivar e desenvolver as persoas que dependen xerarquicamente dos postos correspondentes a este nivel.

Nivel II. Quedan incluídas neste nivel as tarefas técnicas, administrativas e/ou auxiliares ou de complemento ás anteriormente referidas. Adicionalmente, as persoas traballadoras encadradas neste nivel poderán realizar calquera outra función técnica e/ou administrativa que sexa solicitada ou requirida por un/unha traballador/a pertencente ao nivel I.

A modo ilustrativo e non excluín-te, quedan incluídos neste grupo o/a director/a de explotación, director/a de administración e finanzas, xefes/as de departamento (tales como mantemento, peaxe, instalacións), administrativos/as e auxiliares administrativos/as.

– Grupo profesional segundo: persoal de explotación e mantemento.

Neste grupo quedarán encadrados os labores propios da explotación e mantemento da autoestrada, polo que quedan incluídas nas ditas tarefas, a título ilustrativo e non excluín-te, as seguintes: cobramento de peaxe, tarefas de mantemento, incluídas aquelas que correspondan ás súas instalacións e sistemas de explotación, vialidade e asistencia na vía, tarefas do posto do centro de control, etc., así como a elaboración da documentación inherente ás ditas tarefas.

A título simplemente enunciativo e non limitativo, as persoas traballadoras encadradas neste grupo profesional realizarán as seguintes funcións:

Nivel III. Quedan comprendidas as tarefas de coordinación e supervisión correspondentes á explotación, mantemento e conservación da autoestrada, incluídas aquelas tarefas que correspondan ás súas instalacións e sistemas de explotación, incluídas as de vialidade e asistencia na vía. Tamén queda comprendida a execución das tarefas previamente mencionadas.

Nivel IV. Neste nivel quedan incluídas a xestión e execución das tarefas propias do centro de control da autoestrada.

Nivel V. Quedan comprendidas neste nivel as tarefas de explotación, mantemento e conservación da autoestrada, incluídas as tarefas propias da vialidade e asistencia na vía, así como as correspondentes ás instalacións e sistemas de explotación da autoestrada.



Nivel VI. Quedan encadradas neste nivel as tarefas de recadación e xestión do cobramento da peaxe. Con carácter enunciativo, dentro das ditas funcións inclúense, entre outras, o cobramento e o reconto, custodia e transporte das cantidades recadadas, control do movemento dos vehículos que utilizan as vías de peaxe, confección dos documentos e formalización dos trámites administrativos relacionados co cobramento da peaxe, ordenación do tráfico na zona en que se presten os servizos, cooperación en actividades de seguridade e asistencia a usuarios, colaboración cos equipos de mantemento, conservación e vialidade da autoestrada e calquera outra análoga ás anteriores.

A modo ilustrativo e non excluínste, quedan incluídos neste grupo os encargados, coordinadores de centro de control, operarios, cobradores de peaxe e calquera persoa que puidese realizar labores de mantemento e explotación.

O salario base correspondente a cada un dos grupos e niveis detallados no presente artigo queda establecido no anexo I deste convenio colectivo.

As persoas traballadoras afectadas por este convenio colectivo poderán ser designadas para realizar tarefas de niveis distintos, sempre que se encontren incluídas dentro do mesmo grupo profesional. A polivalencia funcional entre niveis dentro dun mesmo grupo profesional non constituirá, en ningún caso, mobilidade funcional, polo que non suporá a aplicación das regras establecidas no Estatuto dos traballadores nin no artigo 11 do presente convenio colectivo, nin será considerada modificación substancial das condicións de traballo para ningún efecto.

Artigo 11. *Mobilidade funcional*

1. A mobilidade funcional na empresa, tanto ascendente coma descendente, ou horizontal, efectuarase de acordo coas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e con respecto á dignidade da persoa traballadora.

2. A mobilidade funcional para a realización de funcións, tanto superiores coma inferiores, non correspondentes ao grupo profesional só será posible se existen razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen, e durante o tempo imprescindible para a súa atención. O empresario deberá comunicar a súa decisión e as razóns desta aos representantes dos traballadores.

No caso de encomenda de funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a seis meses durante un ano ou oito meses durante dous anos consecutivos, a



persoa traballadora poderá reclamar o ascenso, así como a diferenza salarial correspondente. Contra a negativa da empresa, e logo de informe da representación legal dos traballadores, a persoa traballadora poderá reclamar ante a xurisdición social.

3. A persoa traballadora terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos cales manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

4. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, no seu defecto, o sometemento ás regras legais previstas para as modificacións substanciais das condicións de traballo.

CAPÍTULO IV **Contratación, ascensos e cesamentos**

Artigo 12. *Modalidades de contratación*

As modalidades de contratación estarán sempre de acordo co marco establecido nas disposicións legais vixentes.

Artigo 13. *Contrato a tempo parcial*

As persoas traballadoras con contrato a tempo parcial poderán optar a pasar a desenvolver a súa actividade a xornada completa cando así o permitan as necesidades de organización do traballo e de produción da empresa, e terán preferencia para cubrir vacantes a xornada completa, sempre e cando teñan a cualificación e experiencia que cada posto requira.

Artigo 14. *Promocións e ascensos*

A cobertura de postos de mando realizarase por libre designación da empresa. O sistema de promoción interna para o resto dos postos de traballo efectuarase mediante as regras de previsión para as coberturas de vacantes establecidas pola empresa, a través de criterios obxectivos de adecuación ao posto de traballo.

A empresa informará os representantes legais dos traballadores sobre a cobertura de vacantes. Con carácter xeral, ambas as dúas partes reuniranse de maneira previa á desig-



nación da correspondente promoción/ascenso, co obxecto de que os representantes legais dos traballadores lle poidan transmitir á empresa aquela información que puidese resultar de utilidade na correspondente designación.

Ambas as dúas partes comprométense a elaborar un plan de igualdade antes da finalización da vixencia do presente convenio colectivo.

Artigo 15. *Regras para a provisión de vacantes*

En canto ás vacantes que se produzan por creación de novos postos de traballo, a empresa terá en conta os seguintes principios básicos:

1. Todas as persoas traballadoras afectadas por este convenio colectivo poderán aspirar a ocupar calquera vacante que se produza. A empresa, cando o xulgue necesario, poderá efectuar as probas pertinentes para comprobar se se dan nos aspirantes a cualificación profesional e os demais requisitos que, en cada caso, exixa o posto que se pretende cubrir.

2. En igualdade de coñecementos e cualificación, terán preferencia os aspirantes da empresa aos alleos a ela e, entre aqueles, os pertencentes ao mesmo departamento onde existise a vacante.

3. Todos os ascensos se considerarán feitos a proba, e confirmarase a designación no caso de cobertura do posto de mando aos seis meses, e nos restantes aos tres, salvo que deste período de proba se deduza a falta de idoneidade para a vacante do elixido, caso en que continuará na súa situación anterior, e convocarase novamente a praza.

Artigo 16. *Anuncio de convocatorias*

Nos avisos de convocatoria que se realicen deberán figurar os seguintes requisitos:

- a) Coñecementos que se exixen ou titulación requirida.
- b) Experiencia requirida nun posto igual ou similar.

Artigo 17. *Período de proba*

1. Poderase concertar por escrito un período de proba, que en ningún caso poderá exceder os seis meses para os técnicos titulados, nin os tres para as demais persoas traballadoras.



2. Durante o período de proba a persoa traballadora terá os dereitos e obrigas correspondentes ao seu grupo profesional e ao posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, agás os derivados da resolución da relación laboral, que se poderá producir por instancia de calquera das dúas partes durante o seu transcurso.

3. Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, e computarase o tempo dos servizos prestados na antigüidade da persoa traballadora na empresa. A situación de incapacidade temporal que afecte a persoa traballadora durante o período de proba interromperá o cómputo deste sempre que se produza acordo entre ambas as dúas partes.

Artigo 18. *Cesamento da persoa traballadora na empresa*

1. No caso de dimisión da persoa traballadora do seu posto de traballo, terá que comunicarllo por escrito á empresa cunha antelación de quince días naturais.

2. O incumprimento deste período de aviso previo ocasionará a perda da retribución correspondente aos días que faltasen para cubrir os quince días naturais do período de aviso previo. Esta compensación efectuarase respecto dos haberes salariais pendentes de percibir pola persoa traballadora na data de efectos da resolución da relación laboral.

CAPÍTULO V **Xornada e horario**

Artigo 19. *Xornada laboral*

1. Xornada laboral: a xornada laboral máxima en cómputo anual será de mil oitocentas oito (1.808) horas.

As ditas horas enténdense como traballo efectivo; considerarase como tal todo período durante o cal a persoa traballadora permaneza no traballo, á disposición da empresa e en exercicio da súa actividade ou das súas funcións.

A xornada máxima en cómputo semanal será de 40 horas e en cómputo diario, de 9 horas.

A xornada operativa e o seu tempo ordinario de traballo efectivo en cómputo anual estableceranse para cada área de actividade no correspondente cadro horario ou calendario.



2. Xornada extraordinaria: aquela que exceda a xornada laboral máxima en cómputo anual.

Establécese o principio de evitar e reducir ao máximo as horas extraordinarias que non teñan a consideración de:

i. Estruturais obrigatorias por necesidades de servizo imprevistas, períodos punta de cobramento, operación e/ou mantemento, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da empresa.

ii. Forza maior para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes.

O tope numérico das horas extraordinarias será o máximo que estableza en cada momento a lexislación vixente. As horas extraordinarias poderán ser compensadas por tempo de descanso por petición da persoa traballadora, sempre e cando sexa posible por razóns organizativas da empresa.

Artigo 20. *Distribución da xornada de traballo*

1. Debido á especial actividade da empresa, as partes recoñecen expresamente a necesidade de organizar as actividades de explotación e mantemento en réxime de quendas, co fin de cubrir a demanda dos usuarios durante 24 horas ao día e durante os 365 días do ano, salvo que fose necesario un peche temporal das instalacións ou da vía por causas alleas á vontade das persoas traballadoras, tales como necesidades de mantemento, reparacións ou forza maior.

Os cuadrantes de quendas elaboraraos a Dirección da empresa e o mapa de quendas será exposto no taboleiro de anuncios, xunto co calendario laboral, o día 15 do último mes do ano anterior ao que corresponda a súa aplicación.

As persoas traballadoras en réxime de quendas, salvo imposibilidade manifesta, deberán comunicar coa máxima antelación e dilixencia calquera incidencia que afecte o réxime de remudas do seu posto de traballo, como ausencias ou atrasos, sen prexuízo da obriga de xustificar estas con posterioridade.



2. Os horarios de traballo definiranse no calendario laboral anual de maneira que se axusten ás exigencias normativas e á demanda do servizo. O calendario laboral será exposto no taboleiro de anuncios da empresa e será enviado por correo electrónico ás persoas traballadoras que así o soliciten.

3. As partes recoñecen que, dadas as particularidades da actividade da empresa, esta poderá levar a cabo axustes de xornada e de distribución desta en casos excepcionais e cando sexa necesario, co fin de garantir o uso da autoestrada por parte dos usuarios en óptimas condicións de seguridade.

As ditas modificacións poderanse levar a cabo cando concorran causas obxectivas e suficientemente xustificadas; enténdense por tales causas económicas, organizativas, técnicas e de produción, ou causas alleas á actividade da empresa, tales como nevadas ou outros fenómenos meteorolóxicos ou naturais.

A dita modificación será puntual e terá a menor duración posible. A empresa deberá avisar previamente dela coa suficiente antelación, unha vez coñecida a concorrencia da causa que a motiva e, en todo caso, sempre que iso sexa posible, o prazo de aviso previo non deberá ser inferior a dous días.

Esta modificación terá a consideración de exercicio regular das facultades de dirección ao abeiro do establecido no artigo 20.2 do Estatuto dos traballadores.

CAPÍTULO VI **Vacacións, licenzas e permisos**

Artigo 21. *Vacacións*

O período de cómputo para a devindicación de vacacións comprenderá desde o día 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

As vacacións deberán ser gozadas antes do día 31 de decembro do ano correspondente á devindicación, e non serán acumulables a outros anos. Non obstante, o citado prazo de desfrute poderá ser ampliado ata o día 15 de xaneiro do ano seguinte ao da súa devindicación, sempre que os días fosen solicitados previamente e, debido a necesidades operativas, a empresa non as autorizase.

As vacacións terán unha duración de 22 días laborables e o período de desfrute destas establecerase de común acordo entre a Dirección da empresa e as persoas traballadoras.



Poderán ser divididas nun máximo de tres períodos, dos cales polo menos dous deles serán de 5 días laborables como mínimo.

Como regra xeral, poderán gozar das vacacións ata dúas persoas por departamento (peaxe e instalacións) no mesmo período. No suposto concreto do departamento de mantemento e vialidade, dado que existe un número maior de persoas traballadoras respecto ao resto de departamentos, poderán gozar das vacacións ata tres persoas, sempre que en mantemento ordinario existan dúas persoas por quenda de luns a venres, e en vialidade ordinaria unha persoa por quenda de luns a sábado, agás os domingos, que será necesaria unha persoa adicional á quenda de tarde para o reforzo na peaxe.

Non obstante, o número máximo de persoas indicado no parágrafo anterior poderá ser ampliado ou reducido en función das necesidades organizativas da empresa.

As persoas traballadoras que estean asociadas ás gardas de vialidade invernal por aviso de nevada non poderán solicitar vacacións no período comprendido entre o día 1 de decembro e o día 15 de marzo.

Non obstante, se por razóns climatolóxicas existise previsión de nevadas fóra do citado período temporal, non se autorizarán vacacións nese novo período temporal, o que será comunicado ás persoas traballadoras que puidesen estar afectadas.

As citadas persoas traballadoras disporán de dous días de descanso por tales circunstancias, que poderán gozar fóra dos ditos períodos temporais.

Con independencia do anterior, se algunha persoa traballadora solicitase o disfrute de vacacións nun ou máis días dos comprendidos nos mencionados períodos de tempo, poderán ser autorizadas por parte da empresa, sempre que conte con recursos suficientes e non afecte as necesidades operativas relacionadas co servizo de vialidade invernal.

De acordo co anterior, naqueles supostos en que se autorice o disfrute de vacacións no dito período, non corresponderán os días adicionais de descanso recoñecidos no presente artigo.

A retribución de cada día de vacacións incluírá a parte proporcional do salario fixo bruto anual dese día, así como a media anual dos complementos de nocturnidade, de quendas



e de dispoñibilidade, sempre que se cobrasen de maneira habitual en 6 ou máis meses de entre os 11 meses anteriores, previos á data de inicio do día de vacacións.

A empresa elaborará un calendario de vacacións anuais, que se publicará no mes de maio. Polo anterior, as persoas traballadoras deberán realizar a solicitude das súas vacacións antes do día 31 de marzo. Non obstante, a empresa comunicará a resolución sobre as solicitudes de vacacións que se van gozar antes do dito mes, coa maior antelación que sexa posible segundo as circunstancias concretas á correspondente solicitude e antes da data solicitada para o efectivo desfrute.

Cando se efectúen tres quendas de vacacións, o calendario considerará a rotación destes.

Artigo 22. *Días de asuntos propios*

As persoas traballadoras terán dereito a gozar, por cada ano natural, de dous días de asuntos propios.

O desfrute deste día queda suxeito ás seguintes regras:

- a) Non se poderá unir ás vacacións.
- b) Non poderá ser gozado simultaneamente por máis de dúas persoas que presten servizos na mesma actividade ou departamento.
- c) A persoa traballadora deberá avisar previamente a compañía da data efectiva do desfrute con, polo menos, 7 días.
- d) En caso de que algunha persoa traballadora solicite o desfrute con menos antelación, atenderase de forma favorable sempre e cando non afecte as necesidades operativas da empresa.
- e) A data efectiva do desfrute quedará condicionada ás necesidades organizativas e produtivas da empresa.
- f) O día de asuntos propios deberá gozarse dentro de cada ano natural, e non será acumulable o seu desfrute dun ano para outro.



Artigo 23. Permisos retribuídos

As persoas traballadoras poderanse ausentar do traballo, con dereito a remuneración, polos motivos e tempo seguintes:

1. Por matrimonio, quince días naturais.
2. Por falecemento do cónxuxe, fillos, pais, tres días naturais.
3. Por nacemento de fillo ou adopción, segundo o establecido na normativa vixente que resulte de aplicación en cada momento.
4. Por falecemento de parentes ata o segundo grao de afinidade e consanguinidade, dous días naturais.
5. Por accidente, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ata o segundo grao de afinidade ou consanguinidade, dous días.

Este permiso poderase gozar de maneira descontinua sempre que persista a circunstancia que xera o dereito ao permiso e cunha limitación máxima de dous meses desde que se produce a citada circunstancia.

6. Para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, durante o tempo indispensable. Cando o cumprimento do deber antes referido supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do vinte por cento das horas laborables nun período de tres meses, poderá a empresa pasar a persoa traballadora afectada á situación de excedencia forzosa. No suposto de que a persoa traballadora, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tivese dereito na empresa.

7. Por traslado de domicilio habitual, un día.

8. Polo tempo indispensable, segundo o crédito horario establecido legalmente, para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal.

9. As persoas traballadoras por lactación dun fillo menor de nove meses terán dereito, sen perda ningunha de retribución, a unha hora diaria de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos



casos de parto múltiple. Pola súa vontade, e igualmente sen perda de retribución, poderase substituír este dereito por unha redución da súa xornada laboral en media hora diaria coa mesma finalidade ou acumulalo en 15 xornadas laborables completas, mediante acordo coa empresa.

Este permiso poderá ser exercido por un dos proxenitores, en caso de que ambos os dous traballen, sempre que quede acreditado mediante certificación da empresa en que traballe o outro proxenitor que este non exerceu nela este dereito.

Nos supostos recollidos nos números 2, 4 e 5, o permiso poderase ampliar ata catro días cando se necesite facer un desprazamento (ida e volta) de máis de douscentos quilómetros.

A persoa traballadora deberá avisar previamente destas ausencias, salvo imposibilidade manifesta, cun mínimo de dous días para que a empresa poida organizar os seus recursos sen detrimento de calidade na prestación do servizo e, posteriormente, deberá xustificar a causa da súa ausencia co correspondente documento.

A empresa, sensible á realidade social, pasa a concretar os dereitos que se recoñecen ás persoas traballadoras que conviven en réxime de parella de feito. Para estes efectos, entenderase por parella de feito a unión estable de dúas persoas que convivan de forma libre, pública e notoria nunha relación de afectividade análoga á conxugal, con independencia da súa opción sexual. Neste sentido, terán dereito a un permiso retribuído de quince días naturais no suposto de constitución como parella de feito. Este beneficio concederase por unha soa vez ás persoas traballadoras que o soliciten, sen que resulte aplicable con carácter retroactivo. Para os efectos do resto de permisos, terán a mesma consideración que os matrimonios.

Para o disfrute de tales dereitos, a persoa traballadora deberalle facilitar á empresa evidencia da súa inscrición no correspondente rexistro oficial de parellas de feito.

CAPÍTULO VII Remuneracións

Artigo 24. *Características da retribución*

1. O réxime económico que se establece para a empresa e o seu persoal será o que se pacte no presente convenio colectivo.



2. Os salarios de referencia en cómputo anual, e agrupados nos distintos niveis salariais e grupos profesionais, son os establecidos no anexo I deste convenio colectivo.

3. As retribucións establecidas no presente convenio colectivo quedan estruturadas en:

i. Salario base.

ii. Complementos salariais: complemento de nocturnidade, complemento de quendas, complemento de festivo, complemento extraordinario, complemento de dispoñibilidade e complemento por cambio de quenda.

iii. Complementos extrasalariais: quebranto de moeda e complemento de transporte.

iv. Retribución variable ou *bonus*, cando de ser o caso corresponda.

Mensualmente, a empresa entregarálles ás persoas traballadoras os correspondentes recibos de salarios, ou serán enviados por correo electrónico a aqueles que así o soliciten, no momento en que o sistema informático o permita.

Artigo 25. *Distribución do salario anual e pagas extraordinarias*

O salario anual distribuirase en doce mensualidades e dúas pagas extraordinarias.

As pagas extraordinarias devindicaranse semestralmente e aboaranse, a de xuño, antes do día 30 de xuño e, a de decembro, antes do día 15 de decembro. O importe das pagas extraordinarias comprenderá unha mensualidade de salario base por cada unha delas.

Artigo 26. *Remuneración segundo tipos de xornada*

A retribución dos distintos tipos de xornada será a seguinte:

1. Xornada laboral: retribuirase segundo o establecido nos artigos 24 e 31 do presente convenio colectivo e no anexo I.

2. Xornada extraordinaria: o valor da hora extraordinaria consistirá nun importe fixo por hora extraordinaria traballada, que ascenderá a 15 euros/hora. Se a hora extraordinaria se realiza en horario nocturno ou en día festivo, aboarase adicionalmente a parte proporcional do complemento salarial que, se é o caso, corresponda.



As persoas traballadoras en réxime de garda ou que, sen ter asignado o dito réxime e sen estar presentes na empresa, acudan a esta tras a solicitude dela percibirán a contía correspondente a unha hora extraordinaria, de maneira adicional a aquelas horas extraordinarias que efectivamente realicen, salvo que exista un aviso previo por parte da empresa igual ou superior a 24 horas.

Artigo 27. *Pagamento de nómina e anticipos*

Como norma xeral, o pagamento de salarios efectuarase mensualmente. A persoa traballadora terá dereito a percibir anticipos á conta da paga extraordinaria, sen superar o importe desta que fose devindicado ao tempo da solicitude.

Artigo 28. *Revisión salarial*

As partes, no libre exercicio da súa vontade contractual e negociadora, e sendo plenamente conscientes da difícil situación económica pola que atravesa o sector concesional de infraestruturas civís, acordan expresamente realizar unha revisión salarial sobre o complemento de quendas, complemento de transporte, complemento por quebranto de moeda e o salario base establecido en cada grupo e nivel profesional do anexo I do presente convenio colectivo, de acordo co indicado a seguir:

- Ano 2019: incremento do 1,5 %.
- Ano 2020: incremento do 1,5 %.
- Ano 2021: incremento do 1,5 %.
- Ano 2022: incremento do 1,5 %.
- Ano 2023: incremento do 1,5 %.

A revisión salarial correspondente ao ano 2019 terá un efecto retroactivo con data do 1 de xaneiro de 2019.

A revisión realizada sobre o valor do resto de complementos e compensacións establécese no correspondente artigo que os regula, así como no anexo I.



Artigo 29. Prestacións por enfermidade e accidente de traballo

1. Nos supostos de baixa por incapacidade temporal (IT) derivada de accidente de traballo e enfermidade profesional, así como nos supostos de suspensión do contrato de traballo por descanso por maternidade, a empresa aboaralle á persoa traballadora, durante o tempo que dure a dita situación, un complemento das prestacións da Seguridade Social ás cales a persoa traballadora teña dereito, de tal forma que entre ambos os dous conceptos quede cuberto o 100 % da retribución por todos os conceptos salariais do anexo I e que correspondan en cada suposto.

2. Nos supostos de baixa por IT derivada de accidente non laboral e enfermidade común, a empresa aboaralle a persoa traballadora, durante o tempo que dure a dita situación, un complemento das prestacións da Seguridade Social, de tal forma que entre ambos os dous conceptos queden cubertas as porcentaxes seguintes sobre a retribución bruta de todos os conceptos salariais do anexo I e que correspondan en cada suposto:

- 1º a 2º día, sen complemento;
- 3º ao 14º día, ata o 100 %; e
- 15º día en diante, ata o 100 %.

3. En caso de IT derivada de accidente non laboral e enfermidade común con hospitalización, mentres dure tal circunstancia complementarase a prestación da Seguridade Social a que tivese dereito a persoa traballadora ata cubrir o 100 % da retribución de todos os conceptos salariais brutos do anexo I e que correspondan en cada suposto.

4. O empresario poderá verificar o estado de enfermidade ou accidente da persoa traballadora que sexa alegado por esta para xustificar as súas faltas de asistencia ao traballo mediante recoñecemento por parte do persoal médico. A negativa da persoa traballadora aos ditos recoñecementos poderá determinar a suspensión dos dereitos económicos que puidesen existir a cargo do empresario polas ditas situacións, sen prexuízo das posibles accións disciplinarias que, de ser o caso, correspondan.

Artigo 30. Seguro complementario de accidentes de traballo

1. A empresa concertará unha póliza de seguro para garantir, a partir do momento de alta na empresa, a percepción dunha indemnización en caso de morte, incapacidade permanente total para a profesión habitual, incapacidade permanente absoluta ou grande invalidez, derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional, que será de 50.000 euros.



2. A indemnización convida no primeiro parágrafo terá, en todo caso, a consideración de percepción á conta de calquera cantidade que puidese ser recoñecida á persoa traballadora como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen á empresa por accidente e, polo tanto, será deducible daquelas.

Artigo 31. *Complementos salariais*

Os complementos establecidos neste artigo non terán a consideración, en ningún caso, de condición máis beneficiosa nin dereito adquirido en favor das persoas traballadoras, e serán aboados exclusivamente por períodos de tempo determinados, de conformidade coas regras establecidas no presente artigo para cada un deles.

1. Complemento de nocturnidade.

Aboaráselle ao persoal que traballe entre as 22.00 horas e as 06.00 horas, por hora efectivamente traballada nesa franxa horaria, na contía valor/hora de 1,80 euros.

2. Complemento de quendas.

Aboaráselle ao persoal que, pola natureza da súa actividade, preste servizos a quendas, compensando así a incomodidade derivada de tal tipo de traballo e os condicionantes de axustes horarios a que se alude no artigo 20.1 deste convenio colectivo. A súa contía é a especificada no anexo I deste convenio colectivo.

3. Complemento de dispoñibilidade.

Será percibido cando a persoa traballadora estea dispoñible para realizar actuacións extraordinarias e/ou gardas, en horario de descanso. Aboarase a contía establecida no anexo I.

Para o inicio do cómputo de traballo efectivo, será necesario que a persoa traballadora se encontre no seu posto de traballo e lle comunique ao posto de control o inicio das tarefas que correspondan ás actuacións que lle fosen asignadas.

Igualmente, a persoa traballadora deberalle comunicar ao posto de control a finalización das actuacións das tarefas que correspondan ás actuacións que lle fosen asignadas.



4. Complemento de festivo.

Será percibido pola persoa traballadora que preste servizos en días festivos, na contía de 1,55 euros a hora efectivamente traballada.

Entenderanse por días festivos as datas do calendario que coincidan con festas locais, autonómicas e/ou nacionais (14 días en total por cada ano natural) e todos os domingos (quedan expresamente excluídos os sábados, que se considerarán día laborable para todos os efectos).

Naquelas quendas en que o inicio ou final da xornada corresponda a un día non festivo, a empresa aboará a parte proporcional do complemento correspondente ao tempo de traballo efectivamente realizado no día festivo.

5. Complemento por cambio de quenda.

As persoas traballadoras que vexan modificados as quendas asignadas inicialmente no cuadrante de quendas publicadas pola empresa para o correspondente ano percibirán un complemento por cada cambio que afecte a quenda inicialmente establecida.

Non obstante, este complemento devindicarase ata acadar tres xornadas naqueles cambios que afecten tres ou máis xornadas completas de maneira continuada.

Para percibir o complemento será necesario que o cambio non se orixine por parte da persoa traballadora (vacacións, permisos, ausencias, cambios entre compañeiros/as, etc.), caso en que a dita persoa traballadora non percibirá o citado complemento.

Naqueles casos en que os cambios se comunicasen por parte da empresa cun aviso previo igual ou superior a 72 horas, ou naqueles casos en que o cambio se deba a forza maior, non corresponderá a devindicación e o aboamento do complemento.

O valor do complemento por cambio de quenda será de 10 euros.

6. Complemento extraordinario.

As persoas traballadoras que, por necesidades da actividade da compañía, e segundo o réxime de quendas establecido en función daquelas, teñan que traballar nalgún dos días



e quendas completas que se establecen a seguir percibirán un complemento de acordo co establecido no artigo 24 e no anexo I do presente convenio colectivo:

- O día 24 de decembro na quenda de noite.
- O día 25 de decembro na quenda de mañá.
- O día 31 de decembro na quenda de noite.
- O día 1 de xaneiro na quenda de mañá.
- O día 5 de xaneiro na quenda de noite.
- O día 6 de xaneiro na quenda de mañá.

O dito complemento será complementario ás percepcións que, se é o caso, poidan corresponder en concepto de complemento de nocturnidade, hora extraordinaria e dispoñibilidade.

O valor do complemento extraordinario será de 80 euros por cada quenda completa das establecidas para cada un dos días citados anteriormente. Este complemento será acumulable a calquera outro complemento ou hora extraordinaria que puidera corresponder polo tipo de xornada realizada.

A percepción do citado complemento poderase substituír por un día de descanso, que deberá ser fixado logo de acordo coa empresa, cun máximo de 3 días por persoa traballadora.

Artigo 32. *Retribución variable*

Ademais da retribución fixa a que teña dereito a persoa traballadora, de conformidade co estipulado no presente convenio colectivo, aquela terá dereito a percibir unha retribución variable ou *bonus*, que será devindicado anualmente en función do grao de consecución de obxectivos comúns.

A cantidade devindicada en concepto de *bonus* estará vinculada á variación do tráfico ou intensidade media diaria (IMD), calculada en cómputo anual.

A variación da IMD anual calcularase dividindo a IMD do ano natural correspondente entre a IMD do ano inmediatamente anterior. O resultado da dita operación determinará a porcentaxe que se deberá aplicar sobre o salario fixo anual, segundo a escala establecida no anexo II deste convenio colectivo.



O importe do *bonus*, calculado conforme se indica no parágrafo anterior e na escala prevista no anexo II, en ningún caso poderá superar, por cada persoa traballadora, o 4,10 % do salario fixo anual que en cada caso corresponda.

O *bonus* será aboado no mes de marzo do ano seguinte ao da súa devindicación, e será preciso para a súa percepción que a persoa traballadora continúe vinculada á empresa no momento do pagamento.

Non procederá o pagamento da dita retribución, nin sequera na súa parte proporcional, naqueles casos en que a persoa traballadora causase baixa voluntaria ou fose desvinculada dela por medio dun despedimento procedente antes da data en que proceda o seu aboamento.

No caso de que a persoa traballadora fose despedida antes do pagamento da retribución variable e aquel despedimento fose recoñecido ou declarado xudicialmente improcedente, terá dereito ao cobramento do *bonus* polo importe que corresponda.

De conformidade co artigo 26.3 do Estatuto dos traballadores, o outorgamento da dita retribución variable non constituirá en modo ningún dereito adquirido e/ou condición máis beneficiosa e non se consolidará nunca na retribución da persoa traballadora. En consecuencia, a presente retribución variable non será computada para os efectos de futuros incrementos salariais.

CAPÍTULO VIII

Compensacións en diñeiro non salariais

Artigo 33. *Compensacións en diñeiro motivadas por quebrantos, gastos e suplidos soportados pola persoa traballadora*

a) Quebranto de moeda, reconto e actividades previas e posteriores á xornada de traballo.

Ao persoal de explotación que opere nas cabinas de peaxe, co obxecto de compensar as diferenzas en diñeiro debidas a posibles erros nas liquidacións, así como para compensar o tempo necesario para prepararse ata acudir ao lugar de traballo e para efectuar as liquidacións e ordenación de documentos, que en ningún caso constitúe tempo de traballo nin se pode efectuar no posto de traballo, aboarase unha compensación anual cuxa contía será a especificada no anexo I.



Así mesmo, o persoal do grupo profesional II que manexe ou transporte diñeiro ou que opere con diñeiro en efectivo, cando as ditas tarefas sexan realizadas durante un breve período de tempo dentro da xornada diaria, terán dereito a percibir a compensación de quebranto de moeda pola contía proporcional ao tempo en que realizasen as ditas operacións. Neste sentido, as partes recoñecen a dificultade de determinar o dito período de tempo con exactitude para os efectos do cálculo do quebranto de moeda que se deberá percibir, polo que se establece que, en todo caso, terán dereito a percibir a dita compensación polo importe correspondente a dúas horas diarias de quebranto de moeda, en proporción ao importe anual establecido por tal concepto no anexo I (o importe anual está definido para unha xornada diaria ordinaria).

A percepción das cantidades a que se alude no presente apartado implica que a empresa detraerá das retribucións mensuais o importe das diferenzas monetarias que se produzan, unha vez comprobadas as circunstancias que xeraron tales diferenzas.

b) Complemento de transporte.

Este complemento será percibido en todos os casos en que a empresa non transporte as persoas traballadoras desde os seus domicilios aos seus respectivos centros de traballo. Aboarase para os grupos profesionais segundo as asignacións funcionais que se recollen no anexo I e polos importes fixados no dito anexo.

c) Compensación do custo asociado á utilización da autoestrada (OBE e tarxetas da empresa).

A empresa, logo de solicitude das persoas traballadoras, porá á disposición destes un OBE (On Board Equipment) ou TAG para evitar que o persoal da empresa teña que asumir o custo asociado á autoestrada polo feito de acudir a traballar.

Alternativamente, poderán solicitar a tarxeta de peaxe da empresa coa mesma finalidade.

CAPÍTULO IX

Formación e outras disposicións

Artigo 34. *Formación*

1. A persoa traballadora terá dereito ao disfrute dos permisos necesarios para concorrer a exames, así como a unha preferencia para elixir quenda de traballo, se tal é o réxime instaurado na empresa, cando curse con regularidade estudos para obter un título



académico ou profesional oficial, sempre e cando non prexudique as quendas do resto do persoal.

2. En todos os casos recollidos no precedente apartado, a Dirección da empresa poderá exixir a presentación de certificados do centro de ensino que acrediten a asistencia do/da interesado/a. A falta desta asistencia con carácter reiterado suporá a supresión dos beneficios que neste artigo se establecen.

3. A empresa dará coñecemento anualmente á representación legal dos traballadores dos custos aplicados á formación durante o exercicio económico.

4. Todas as persoas traballadoras terán acceso aos cursos de formación, na medida en que reúnan os requisitos exixidos na correspondente convocatoria.

5. A empresa, logo de acordo, aboará o custo asociado á renovación e formación das persoas traballadoras que necesiten o carné de conducir tipo C, isto é, a aquelas que polas súas funcións necesiten realizar a condución daqueles vehículos que legalmente requiran dispor do citado permiso de condución.

Artigo 35. *Roupa de traballo*

1. A empresa facilitaralles ás persoas traballadoras que realicen tarefas que precisen uniformidade ou elementos de protección individual as pezas e equipamentos de traballo suficientes e adecuados para realizar as súas tarefas laborais en óptimas condicións de seguridade e saúde, sen prexuízo da debida uniformidade que, de ser o caso, requira cada posto de traballo.

2. A empresa determinará as características das pezas de roupa de traballo, así como a forma que terán os distintivos de control do persoal.

3. As persoas traballadoras estarán obrigadas ao coidado e limpeza das pezas de traballo e a utilízalas no exercicio das súas funcións laborais en todo momento.

Artigo 36. *Mulleres embarazadas e persoas traballadoras sensibles*

1. A avaliación dos riscos laborais da empresa comprenderá a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible



de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, a empresa adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. As ditas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

2. Cando a adaptación das condicións ou do tempo de traballo non resulte posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo poidan influír negativamente na saúde da traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, en función da entidade con que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais, co informe do médico do Servizo Nacional de Saúde que asista facultativamente a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. A empresa determinará, logo de consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

3. O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

4. No suposto de que, aínda aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo, aínda que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

5. Se o dito cambio de posto non resultase técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente exixirse por motivos xustificados, poderase declarar o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

6. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación natural se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, en función da entidade con que a empresa teña concertada a cobertura dos riscos profesionais en cada momento, co informe do médico do Servizo



Nacional de Saúde que asista facultativamente a traballadora ou o seu fillo. Poderá, así mesmo, declararse o pase da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante a lactación natural de fillos menores de nove meses recollida no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores se se dan as circunstancias previstas no número 3 deste artigo.

7. As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para realizar exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso á empresa e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

8. O previsto no presente artigo complementarase co establecido nas políticas e procedementos da empresa en materia de prevención de riscos laborais e a protección de persoas traballadoras especialmente sensibles.

Artigo 37. *Vixilancia da saúde*

Establécese que a empresa estea obrigada a ofrecer un recoñecemento médico anual, voluntario e gratuíto para todo o cadro de persoal, de conformidade co que estableza o Plan de prevención da empresa, en función dos riscos derivados da actividade laboral.

As partes negociadoras, sendo conscientes da transcendencia que ten o tratamento dos riscos de seguridade e saúde para as persoas traballadoras, usuarios da autoestrada e outros terceiros en xeral, consideran imprescindible o carácter obrigatorio do citado recoñecemento médico para aqueles/as traballadores/as que realicen funcións relacionadas coa explotación, conservación e mantemento, incluídas as instalacións e sistemas de explotación.

Neste contexto, as partes acordan que os colectivos que virán someterse obrigatoriamente ao recoñecemento médico periódico serán todos aqueles que realicen funcións relacionadas coa explotación, conservación e mantemento, incluídas as instalacións e sistemas de explotación, segundo a clasificación prevista no artigo 10 do presente convenio colectivo.

O tempo que a persoa traballadora empregue na realización do recoñecemento considerárase tempo efectivo de traballo. Os/as citados/as traballadores/as, dentro do dito recoñecemento, deberán someter obrigatoriamente a probas de consumo de alcohol e de substancias estupefacientes.



A empresa garante a confidencialidade dos resultados dos recoñecementos médicos, aos cales non terá acceso, e unicamente coñecerá se a persoa traballadora é apta ou non apta para desempeñar o seu posto de traballo nas condicións óptimas de seguridade.

O Servizo de Prevención entregarlle copia á persoa traballadora dos resultados de cada revisión médica.

Así mesmo, as persoas traballadoras deberán estar en perfectas condicións físicas e mentais para o desempeño das súas responsabilidades laborais.

Todas as persoas traballadoras poderán ser sometidas a tests aleatorios de drogadicción e alcoholemia.

Particularmente, aqueles destinados ás funcións relacionadas coa explotación, conservación e mantemento, incluídas as instalacións e sistemas de explotación, pasarán o citado test de maneira periódica, nas condicións que determine a empresa. Así mesmo, calquera persoa traballadora implicada nun incidente na autoestrada pasará o citado test tan axiña como iso sexa posible, e poderá chegar a constituír unha infracción laboral a negativa a someterse a el, de conformidade co réxime disciplinario regulado neste convenio colectivo.

A empresa informará a representación legal dos traballadores da realización dos referidos tests con carácter previo á súa realización, sempre que sexa posible. Anualmente, ambas as dúas partes reuniranse para establecer unha planificación xeral da campaña de recoñecementos médicos e os test periódicos e aleatorios que se vaian realizar.

En relación co anterior, ambas as dúas partes comprométense a elaborar un protocolo no cal se especifiquen os termos concretos en que se levarán a cabo os citados test periódicos e aleatorios. Non obstante, e en todo caso, a empresa poderá realizar a dita proba cando existan indicios de consumo por parte da persoa traballadora.

O obxectivo principal do contido do presente artigo será en todo momento o desenvolvemento dunha política preventiva, asistencial, participativa, non sancionadora e de reinserción.

En relación co réxime disciplinario, a empresa, en primeira instancia, non levará a cabo a sanción que puiden corresponder pola primeira infracción consistente na superación da taxa de alcoholemia durante o traballo, así como traballar baixo os efectos de drogas, substancias alucinógenas ou estupefacientes. Todo iso sempre que a persoa traballadora,



voluntariamente, decida someterse a rehabilitación baixo seguimento e dirección facultativa coordinada e aboada pola empresa.

O anterior non resultará de aplicación se a persoa traballadora rexeita o dito seguimento e dirección facultativa, non segue o tratamento ou, con independencia da existencia de recoñecemento médico e/ou test previo, comete unha imprudencia e/ou falta de dilixencia debida no desempeño das súas funcións laborais, especialmente cando a dita desobediencia ou negligencia supoña un prexuízo ou risco para a empresa, os usuarios ou o resto das persoas traballadoras.

CAPÍTULO X Dereitos sindicais

Artigo 38. *Dereitos de reunión e libre sindicación*

Observarase o disposto na lei, en especial no Estatuto dos traballadores e na Lei orgánica de liberdade sindical (LOLS).

1. A empresa, con pleno respecto á lexislación vixente en cada momento, facilitaralle ao seu persoal traballador o exercicio do dereito de reunión nos seus locais, se as condicións destes o permiten, fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa.

2. A empresa respectará o dereito de todas as persoas traballadoras a sindicarse libremente e non poderá suxeitar o emprego á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco poderá despedir un/unha traballador/a ou prexudicalo/a de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

Artigo 39. *Dereitos e obrigas dos representantes legais dos traballadores*

1. Nesta materia as partes sométense expresamente ás normas contidas na Lei orgánica de liberdade sindical e ao disposto no Estatuto dos traballadores ou norma que o substitúa.

2. Por requirimento das persoas traballadoras afiliadas aos sindicatos, a empresa descontará na nómina mensual destes o importe da cota sindical correspondente. A persoa traballadora interesada na realización de tal operación remitiralle á Dirección da empresa un escrito no cal se expresará con claridade a orde de desconto, a contía da cota, así como o número da conta bancaria a que debe ser transferida a correspondente cantidade.



A empresa efectuará as anteditas detraccións, salvo indicación en contrario, durante períodos dun ano. A Dirección da empresa entregarlle copia da transferencia á representación sindical na empresa.

Artigo 40. Dereitos de información, consulta e competencias

Ademais das competencias que se establecen no artigo 64 do Estatuto dos traballadores, e sempre coa observancia do sixilo profesional previsto no artigo 65 deste, a representación legal dos traballadores terá as seguintes:

1. Ser informados trimestralmente sobre a evolución dos negocios da empresa.
2. Anualmente, ter á súa disposición o balance, a conta de resultados e a memoria da entidade.
3. Con carácter previo á súa execución por parte do empresario, ser informados dos peches totais ou parciais da empresa ou centro de traballo.
4. Ser informados do movemento de ingresos e cesamentos, así como sobre os ascensos.
5. Exercer un labor de vixilancia sobre a calidade da docencia e a efectividade desta. Colaborar coa Dirección da empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade da empresa.
6. Nos procesos de selección de persoal, velarán non só polo cumprimento da normativa vixente senón tamén pola observancia dos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

Artigo 41. Garantías dos representantes legais dos traballadores

Os representantes legais dos traballadores terán as garantías que se establecen no artigo 68 do Estatuto dos traballadores. Adicionalmente, sen superar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen para o exercicio das súas funcións de representación, co fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institutos de formación ou outras entidades.



Artigo 42. *Prácticas antisindicaís*

En canto aos supostos de prácticas que, a xuízo dalgunha das partes, se cualificasen de antisindicaís, observarse o disposto nas leis.

**CAPÍTULO XI
Réxime disciplinario****Artigo 43. *Clasificación das faltas***

As persoas traballadoras poderán ser sancionadas pola Dirección da empresa en virtude dos incumprimentos das súas obrigas laborais en que incorran de acordo coa gradación das faltas e as correspondentes sancións que se prevén no presente artigo.

1. Faltas leves. Terán a consideración de faltas leves:

- 1) Tres faltas de puntualidade durante un mes sen que exista causa xustificada.
- 2) A non comunicación, coa antelación debida, da súa falta ao traballo por causa xustificada, a non ser que probe a imposibilidade de facelo.
- 3) Falta de aseo e limpeza persoal.
- 4) Discusións que repercutan na boa marcha dos servizos.
- 5) Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

2. Faltas graves. Terán a consideración de faltas graves:

- 1) Faltar dous días ao mes ao traballo sen xustificación.
- 2) A simulación de enfermidade ou accidente.
- 3) Simular a presenza doutra persoa traballadora, valéndose da súa ficha, sinatura, tarxeta ou medio de control.
- 4) Cambiar, mirar ou revolver os armarios e roupas dos/das compañeiros/as sen a debida autorización.



5) A falta de respecto debido aos seus superiores ou compañeiros/as de traballo, subordinados/as ou clientes, cando non concorran ofensas verbais ou agresión física.

6) A reincidencia nas faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre, cando medien as correspondentes sancións.

7) O abandono do traballo sen causa xustificada.

8) A negligencia no traballo e/ou a imprudencia ou falta de dilixencia debida no desempeño do traballo, incluída a falta de cumprimento das súas obrigas e/ou as distraccións das súas funcións como poderían ser, a título de exemplo, dedicarse a lecturas que non estean relacionadas co seu traballo, utilización persoal e durante a xornada de traballo de teléfonos móbiles ou outros aparellos ou dispositivos, etc.

9) A embriaguez ocasional, aínda que non repercuta negativamente no traballo, ou a superación da taxa de alcoholemia durante o traballo, así como traballar baixo os efectos de drogas, substancias alucinógenas ou estupefacientes. A dita falta será moi grave se existe risco para a seguridade das persoas ou instalacións da empresa.

3. Faltas moi graves. Terán a consideración de faltas moi graves:

1) Faltar ao traballo máis de dous días ao mes sen causa xustificada.

2) A fraude, a deslealdade e abuso de confianza nas xestións encomendadas.

3) O furto e o roubo, tanto ás demais persoas traballadoras como á empresa ou a calquera persoa, dentro dos locais da empresa ou fóra dela. Quedan incluídos neste inciso falsear datos ante a representación legal dos traballadores, se tales falsidades teñen como finalidade maliciosa conseguir algún beneficio.

4) A simulación de accidente ou enfermidade, cando iso cause un grave prexuízo para a empresa.

5) Inutilizar, esnaquizar ou causar estragos en máquinas, aparellos, instalacións, edificios, enxoval e departamentos da empresa.

6) Ter recaído sobre a persoa traballadora sentenza dos tribunais de xustiza competentes por delitos de roubo, furto, estafa e malversación, cometidos fóra da empresa, que poida motivar desconfianza cara ao seu autor ou autora.



7) A continua e habitual falta de aseo e limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos/das compañeiros/as.

8) A indisciplina ou desobediencia no traballo. Queda incluído neste suposto a falta de cumprimento dos procedementos, o Código de conduta e modelo de prevención de delitos da empresa, así como o mal uso e abuso destes e demais normativa interna da empresa.

9) A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.

10) A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado e/ou a imprudencia ou falta de dilixencia debida no desempeño das funcións laborais, cando a dita desobediencia ou negligencia supoña un prexuízo ou risco para a empresa, os usuarios ou o resto das persoas traballadoras.

11) A embriaguez habitual ou toxicomanía, aínda que non repercuta negativamente no traballo, ou a superación da taxa de alcoholemia durante o traballo, así como traballar baixo os efectos de drogas, substancias alucinóxicas ou estupefacientes. As persoas traballadoras deberanse someterse aos medios de proba pertinentes e a negativa do dito sometemento será xusta causa de despedimento.

12) O uso, consumo, posesión ou tráfico de calquera clase de droga, narcótico ou calquera outra substancia análoga ou similar.

13) Exercer acoso moral, sexual ou por razón de sexo contra calquera persoa traballadora da empresa.

14) Dedicarse a traballos da mesma actividade que impliquen competencia á empresa, se non media autorización desta.

15) Os malos tratos de palabra ou obra ou falta grave de respecto e consideración aos/ás xefes/as, compañeiros/as, subordinados/as ou clientes.

16) Abandono do traballo en postos de responsabilidade.

17) Efectuar declaracións de carácter despectivo, prexudicial ou non acorde coa realidade, xa sexa de xeito profesional ou persoal, contra os intereses da compañía e/ou os seus directivos ou persoas traballadoras.



18) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo trimestre, sempre que fose obxecto de sanción.

4. Prescrición das faltas. As faltas tipificadas neste artigo prescribirán, as leves, aos dez días, as graves, aos vinte días e, as moi graves, aos sesenta días, desde que fosen coñecidas pola empresa e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

No caso de que a empresa considerase necesario a apertura de expediente contradictorio para esclarecer a comisión dos feitos e a súa autoría e circunstancias, este non poderá ter unha duración maior a dez días naturais e, mentres dure a tramitación do expediente, o prazo de prescrición da falta quedará suspendido.

Artigo 44. Sancións

As sancións que procederán en cada caso, segundo as faltas cometidas, serán as seguintes:

1. Faltas leves:

- Amoestación verbal.
- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo por un día.

2. Faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de dous días a dez días.

3. Faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo por tempo non inferior a dez días nin superior a dous meses.
- Despedimento.

As sancións por faltas leves, graves ou moi graves comunicaráselle á persoa traballadora por escrito.



Para a aplicación das sancións que anteceden terase en conta o maior ou menor grao de responsabilidade da persoa traballadora que cometa a falta, grupo profesional desta e repercusión do feito nas demais persoas traballadoras e na empresa.

A facultade de impor as sancións correspóndelle á Dirección da empresa, que porá en coñecemento dos representantes legais dos traballadores as que se refiran a faltas graves ou moi graves.

Será necesaria a instrución de expediente contradictorio na imposición de sancións ás persoas traballadoras que desempeñen cargos de representación de persoal e naqueles outros casos establecidos na lexislación en vigor ou en que o decida a empresa. En calquera caso, a tramitación do expediente contradictorio suspenderá os prazos de prescrición das faltas, que se restablecerán tras a súa resolución.

CAPÍTULO XII **Comisión Paritaria**

Artigo 45. *Comisión Paritaria*

Constitúese unha Comisión Paritaria como órgano de conciliación e interpretación do pactado no convenio colectivo, formada por tres representantes do persoal, preferentemente que interviñesen na negociación do convenio colectivo en representación das persoas traballadoras ou aquelas que as substitúan, e por tres representantes da empresa, preferentemente os/as que interviñesen na negociación do presente convenio colectivo ou aqueles/as que os/as substitúan.

O domicilio da Comisión Paritaria será o das oficinas centrais da empresa.

As funcións da Comisión Paritaria serán as seguintes:

- a) Interpretación dos artigos do convenio colectivo para o caso de que existan dúbidas na súa aplicación.
- b) Mediación e conciliación en todas as cuestións que as partes sometan á súa consideración e que deriven da aplicación do convenio colectivo.
- c) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio colectivo.



Regulamento de funcionamento:

1. Reunións. A Comisión Paritaria reunirase cando lle sexa requirida a súa intervención para realizar as funcións que lle son propias. En calquera caso, reunirase anualmente para facer balance da aplicación e interpretación do convenio colectivo.

2. Convocatoria. A Comisión Paritaria será convocada por calquera das partes asinantes; abondará para iso unha comunicación escrita na cal se expresarán os puntos que se van tratar na orde do día, así como a data proposta para a reunión. Entre a convocatoria e a data da reunión deberá mediar un prazo mínimo de trinta días, salvo que a urxencia do asunto que se vaia tratar requira un prazo menor.

3. Quórum. Considerarase validamente constituída a Comisión Paritaria cando asista a maioría simple de cada representación.

4. Validez dos acordos. Os acordos da Comisión requirirán, en calquera caso, o voto favorable da maioría de cada representación asistente.

En caso de que a Comisión Paritaria non chegue a un acordo nos asuntos que lles sexan sometidos, e ante a importancia que poida ter para a paz social da empresa a resolución pacífica dos conflitos laborais, as partes asinantes deste convenio colectivo acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

De cada reunión levantarase acta, que será asinada por quen faga de secretario e un representante de cada parte.

As partes obríganse a someter á Comisión Paritaria todas as cuestións de interese xeral que se susciten con carácter previo á vía xudicial ou administrativa, sen prexuízo do exercicio posterior dos dereitos individuais ou colectivos.

Disposición derradeira primeira. *Dereito complementario e supletorio, prelación de normas*

1. En todas aquelas materias non reguladas no presente convenio colectivo, observárase o disposto no Estatuto dos traballadores ou norma que o substitúa e o previsto nas disposicións de carácter xeral que sexan de aplicación.



2. Os pactos contidos no presente convenio colectivo sobre as materias nel reguladas serán de preferente aplicación sobre calquera outra disposición legal de carácter xeral que viñese rexendo na materia.

3. Facendo uso das facultades atribuídas polo artigo 83.2 do Estatuto dos traballadores ás partes asinantes do presente convenio colectivo, establécese a súa complementariedade respecto do Acordo sobre cobertura de baleiros do 28 de abril de 1997 ou da norma ou acordo que o veña substituír.

Disposición derradeira segunda. *Eficacia e concorrencia. Adhesión*

O presente convenio colectivo afecta durante o tempo da súa vixencia á totalidade da empresa e ás persoas traballadoras comprendidas dentro do seu ámbito de aplicación, segundo determina o artigo 82.3 do Estatuto dos traballadores, e non poderá ser afectado, mentres estea en vigor, polo disposto en convenios de ámbito distinto.

Disposición derradeira terceira. *Cláusula de desvinculación*

Cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes legais dos traballadores lexitimados para negociar o convenio colectivo conforme o previsto no artigo 87.1 do Estatuto dos traballadores, poderase, logo de desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 da referida norma, inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicable, sexa este de sector ou de empresa, que afecten ás seguintes materias:

- a) Xornada de traballo.
- b) Horario e distribución do tempo de traballo.
- c) Réxime de traballo a quendas.
- d) Sistema de remuneración e contía salarial.
- e) Sistema de traballo e rendemento.
- f) Funcións, cando excedan os límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do Estatuto dos traballadores.



g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción; e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme o disposto no artigo 41.4 do Estatuto dos traballadores.

Cando o período de consultas finalice con acordo, presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non se poderá prolongar máis alá do momento en que resulte aplicable un novo convenio na empresa. O acordo de inaplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de sexo. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á Comisión Paritaria do convenio colectivo.

En caso de desacordo durante o período de consultas, as partes someterán a discrepancia á Comisión Paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, contados desde que a discrepancia lle fose formulada.

Cando a Comisión Paritaria non alcanzase un acordo, as partes poderán someter a discrepancia aos medios de solución extraxudicial de conflitos previstos no AGA, ou ins-



trumento que o substitúa, e a decisión do dito organismo será vinculante e unicamente impugnable conforme o establecido no artigo 91 do Estatuto dos traballadores.

O resultado dos procedementos a que se refiren os parágrafos anteriores que finalizase coa inaplicación de condicións de traballo deberá ser comunicado á autoridade laboral para os únicos efectos de depósito.

Disposición derradeira cuarta. *Depósito e rexistro do convenio colectivo*

Facúltase a empresa para depositar o presente convenio colectivo ante a autoridade laboral, para os efectos de rexistro e publicación.

ANEXO I Táboa salarial 2019

Asignación funcional	Salario base	Compl. de quendas	Compl. de transporte	Quebranto de moeda
Grupo profesional primeiro				
Nivel 1	17.264,88 €	0	1.447,21 €	
Nivel 2	14.284,89 €	0	1.447,21 €	
Grupo profesional segundo				
Nivel 3	16.394,44 €	1.580,20 €	1.447,21 €	
Nivel 4	14.814,27 €	1.580,20 €	1.447,21 €	1.477,56 €
Nivel 5	13.497,43 €	1.580,20 €	1.447,21 €	1.477,56 €
Nivel 6	10.468,73 €	1.580,20 €	1.447,21 €	1.477,56 €

Táboa salarial 2020

Asignación funcional	Salario base	Compl. de quendas	Compl. de transporte	Quebranto de moeda
Grupo profesional primeiro				
Nivel 1	17.523,85 €	0	1.468,92 €	
Nivel 2	14.499,16 €	0	1.468,92 €	
Grupo profesional segundo				
Nivel 3	16.640,36 €	1.603,91 €	1.468,92 €	
Nivel 4	15.036,48 €	1.603,91 €	1.468,92 €	1.499,72 €
Nivel 5	13.699,89 €	1.603,91 €	1.468,92 €	1.499,72 €
Nivel 6	10.625,76 €	1.603,91 €	1.468,92 €	1.499,72 €



Táboa salarial 2021

Asignación funcional	Salario base	Compl. de quendas	Compl. de transporte	Quebranto de moeda
Grupo profesional primeiro				
Nivel 1	17.786,71 €	0	1.490,95 €	
Nivel 2	14.716,65 €	0	1.490,95 €	
Grupo profesional segundo				
Nivel 3	16.889,96 €	1.627,96 €	1.490,95 €	
Nivel 4	15.262,03 €	1.627,96 €	1.490,95 €	1.522,21 €
Nivel 5	13.905,39 €	1.627,96 €	1.490,95 €	1.522,21 €
Nivel 6	10.785,15 €	1.627,96 €	1.490,95 €	1.522,21 €

Táboa salarial 2022

Asignación funcional	Salario base	Compl. de quendas	Compl. de transporte	Quebranto de moeda
Grupo profesional primeiro				
Nivel 1	18.053,51 €	0	1.513,31 €	
Nivel 2	14.937,40 €	0	1.513,31 €	
Grupo profesional segundo				
Nivel 3	17.143,31 €	1.652,38 €	1.513,31 €	
Nivel 4	15.490,96 €	1.652,38 €	1.513,31 €	1.545,05 €
Nivel 5	14.113,97 €	1.652,38 €	1.513,31 €	1.545,05 €
Nivel 6	10.946,92 €	1.652,38 €	1.513,31 €	1.545,05 €

Táboa salarial 2023

Asignación funcional	Salario base	Compl. de quendas	Compl. de transporte	Quebranto de moeda
Grupo profesional primeiro				
Nivel 1	18.324,31 €	0	1.536,01 €	
Nivel 2	15.161,46 €	0	1.536,01 €	
Grupo profesional segundo				
Nivel 3	17.400,46 €	1.677,17 €	1.536,01 €	
Nivel 4	15.723,33 €	1.677,17 €	1.536,01 €	1.568,22 €
Nivel 5	14.325,68 €	1.677,17 €	1.536,01 €	1.568,22 €
Nivel 6	11.111,13 €	1.677,17 €	1.536,01 €	1.568,22 €



Complementos salariais 2019 a 2023

Compl. de nocturnidade	1,8	€/h
Hora extraordinaria	15	€/h
Compl. de dispoñibilidade	15	€/día
Compl. de festivo	1,55	€/h
Compl. extraordinario	80	€/día
Compl. de cambio de quenda	10	€/cambio

**ANEXO II
Retribución variable**

	Variación IMD anual	<i>Bonus</i>
Retribución variable	< 0 %	0,00 %
	0-1 %	0,75 %
	1-2 %	1,50 %
	2-3 %	2,25 %
	3-4 %	3,00 %
	4-5 %	3,75 %
	5-6 %	3,80 %
	6-7 %	3,85 %
	7-8 %	3,90 %
	8-9 %	4,00 %
	9-10 %	4,05 %
	> 10 %	4,10 %

