

II CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA AUTOPISTA CENTRAL GALLEGA, C.E.S.A. 2013-2018

Edición de agosto-2016, contén Acordo de Prórroga ata 2018 (DOG nº 128 de 07.07.2016)

Índice

Artigo preliminar. Partes asinantes do convenio

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artigo 1. Ámbito territorial

Artigo 2. Ámbito persoal e funcional

Artigo 3. Ámbito temporal

Artigo 4. Denuncia

Artigo 5. Compensación e absorción

Capítulo II. Organización do traballo

Artigo 6. Facultades e responsabilidades

Artigo 7. Normas para o seu desenvolvemento

Artigo 8. Dirección e control da actividade

Capítulo III. Clasificación profesional

Artigo 9. Clasificación profesional

Artigo 10. Estrutura de grupos profesionais e niveis salariais

Artigo 11. Mobilidade funcional

Capítulo IV. Contratación, ascensos e cesamentos

Artigo 12. Modalidades de contratación

Artigo 13. Contrato a tempo parcial

Artigo 14. Promocións e ascensos

Artigo 15. Regras para a provisión de vacantes

Artigo 16. Anuncio de convocatorias

Artigo 17. Período de proba

Artigo 18. Cesamento do traballador na empresa

Capítulo V. Xornada e horario

Artigo 19. Xornada de traballo

Artigo 20. Distribución da xornada de traballo

Capítulo VI. Vacacións, licenzas e permisos

Artigo 21. Vacacións

Artigo 22. Días de asuntos propios

Artigo 23. Permisos retribuídos

Capítulo VII. Remuneracións

Artigo 24. Características da retribución

Artigo 25. Distribución do salario anual e pagas extraordinarias

Artigo 26. Remuneración segundo tipos de xornada

Artigo 27. Pagamento de nómina e anticipos

Artigo 28. Revisión salarial

Artigo 29. Prestacións por enfermidade e accidente de traballo

Artigo 30. Seguro complementario de accidentes de traballo

Artigo 31. Complementos salariais

Artigo 32. Retribución variable

Capítulo VIII. Compensacións en diñeiro non salariais

Artigo 33. Compensacións en diñeiro motivadas por quebranto, gastos e suplidos soportados polo traballador

Capítulo IX. Outras disposicións

Artigo 34. Formación

Artigo 35. Roupa de traballo

Artigo 36. Muller embarazada

Capítulo X. Dereitos sindicais

Artigo 37. Dereitos de reunión e libre sindicación

Artigo 38. Dereitos e obrigas do comité de empresa ou delegados de persoal

Artigo 39. Dereitos de información, consulta e competencias

Artigo 40. Garantías dos representantes dos traballadores

Artigo 41. Prácticas antisindicaís

Capítulo XI. Réxime disciplinario

Artigo 42. Clasificación das faltas

Artigo 43. Sancións

Capítulo XII. Comisión paritaria

Artigo 44. Comisión paritaria

Disposición derradeira primeira. Dereito supletorio e prelación de normas

Disposición derradeira segunda. Eficacia e concorrencia. Adhesión

Disposición derradeira terceira. Cláusula de desvinculación

Disposición derradeira cuarta. Depósito e rexistro do convenio colectivo

II Convenio colectivo da empresa Autopista Central Gallega, C.E.S.A.

Artigo preliminar. Partes asinantes do convenio

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, C.E.S.A. (Acega).
- A representación dos traballadores.

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación

Artigo 1. Ámbito territorial

O convenio será aplicable, dentro do seu ámbito funcional, nos centros de traballo actualmente existentes en Galicia e nos que poidan crearse no futuro.

Artigo 2. Ámbito persoal e funcional

As condicións de traballo aquí reguladas afectarán todos os traballadores/as (en diante traballadores), calquera que sexa a súa

actividade na empresa Autopista Central Gallega, C.E.S.A., destinados nos centros de traballo a que se alude no artigo anterior.

Artigo 3. Ámbito temporal¹

1. O convenio colectivo terá unha duración inicial de 4 anos e a súa vixencia comeza no día da súa sinatura e finaliza no 31 de decembro de

¹ Ver Páx. 9 e seguintes desta Edición

2016. Os efectos do convenio colectivo, para todas as súas disposicións, aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2013 e desde a devandita data substitúe calquera outra condición laboral que estiver en vigor.

2. Sen prexuízo do anterior, as condicións económicas do presente convenio terán unha vixencia de 3 anos.

Cunha anticipación de 2 meses á expiración dos tres primeiros anos de vixencia, as partes comprométese a constituir a mesa negociadora do convenio colectivo para a negociación de novas condicións salariais.

Finalizada a negociación entre as partes e como moi tarde no 31 de decembro de 2015, as condicións salariais establecidas no presente convenio colectivo modificaranse ou, se for o caso, estenderanse ata a expiración deste, de conformidade coas regras seguintes:

a) En caso de acordo sobre as novas condicións salariais, a duración do convenio colectivo na súa integridade (condicións económicas e resto de articulado) prorrogaríase 2 anos máis, é dicir, tería unha duración total de 6 anos, ata o 31 de decembro de 2018.

b) En caso de desacordo sobre as novas condicións salariais, manteríanse as condicións económicas actuais ata a expiración do convenio colectivo, que tería unha vixencia total de 4 anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2016.

Artigo 4. Denuncia

Sen prexuízo do disposto para o caso concreto previsto no número 2 do artigo 3 do presente convenio, a denuncia do convenio colectivo por calquera das partes asinantes efectuarase cun mes de anticipación, como mínimo, á data do seu vencemento. Deberase formalizar a denuncia por escrito e dirixirse a todas as representacións que subscriban este convenio e á autoridade laboral competente.

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

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

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

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

Artigo 5. Compensación e absorción

Operará a absorción e compensación cando os salarios realmente aboados, no seu conxunto e cómputo anual, sexan máis favorables para os traballadores 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 traballador 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 xeito 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 e no artigo 11 deste convenio.

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

Artigo 8. Dirección e control da actividade

1. O traballador está obrigado a realizar o traballo convido baixo a dirección do empresario ou a persoa en quen este delegue.

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

3. A empresa poderá verificar o estado de enfermidade ou accidente do traballador que sexa alegado por este para xustificar as súas faltas de asistencia ao traballo mediante recoñecementos por parte do persoal médico. A negativa do traballador aos devanditos recoñecementos poderá determinar a suspensión dos dereitos económicos que puideren existir a cargo do empresario polas devanditas 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 no anexo II.

Artigo 10. Estrutura de grupos profesionais e niveis salariais

Tendo en conta as distintas actividades e funcións que se desenvolven na empresa, os traballadores quedarán encadrados dentro dos seguintes grupos profesionais e niveis salariais:

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

A título meramente enunciativo e non exhaustivo, os traballadores encadrados 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. Quedarán incluídas neste nivel as tarefas técnicas, administrativas e/ou auxiliares ou de complemento das anteriormente referidas. Adicionalmente, os traballadores encadrados neste nivel poderán realizar calquera outra función técnica e/ou administrativa que sexa solicitada ou requirida por un traballador pertencente ao nivel I.

A modo ilustrativo e non excluínte, quedan incluídos neste grupo, o director de explotación, o director de administración e finanzas, os xefes de departamento (tales como mantemento, peaxe, instalacións), responsable de sección, administrativos e auxiliares administrativos.

- Grupo profesional segundo: persoal de explotación e mantemento.

Neste grupo quedarán encadrados os labores propios da explotación e mantemento da autoestrada, quedando incluídas nas devanditas tarefas, a título ilustrativo e non excluínte, as seguintes: cobramento de peaxe, tarefas de mantemento, vialidade e asistencia na vía, tarefas do posto do centro de control, etc., así como a elaboración da documentación inherente ás devanditas tarefas.

A título meramente enunciativo e non limitativo, os traballadores encadrados 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, incluíndo as de vialidade e asistencia en vía.

Nivel IV. Neste nivel quedarán incluídas as xestións e execucións das tarefas propias do centro de control da autoestrada.

Nivel V. Quedan comprendidas neste nivel as tarefas de explotación, mantemento e conservación da autoestrada, incluíndo as tarefas propias da vialidade e asistencia en vía.

Nivel VI. Quedarán encadradas neste nivel as tarefas de recadación e xestión do cobramento da peaxe. Con carácter enunciativo, dentro das devanditas funcións inclúense, entre outras, o cobramento e a contaxe, 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 seguranza e asistencia a usuarios, colaboración cos equipos de mantemento, conservación e vialidade da autoestrada, e calquera outra análoga ás anteriores.

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

Os traballadores afectados por este convenio poderán ser designados para realizar tarefas de niveis distintos, sempre que se encontren incluídos 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, nin será considerada modificación substancial das condicións de traballo para ningún efecto.

Cando un traballador desenvolva tarefas distintas ás do seu nivel habitual dentro do mesmo grupo profesional, percibirá o complemento de polivalencia correspondente, e exclusivamente durante o tempo que dure a devandita prestación. Os devanditos complementos de polivalencia quedan detallados no anexo I.

O plus de polivalencia que se aboe como consecuencia da realización de tarefas correspondentes a distinto nivel do habitual non terá, en ningún caso, carácter regular nin será consolidable, nin terá a consideración de condición máis beneficiosa nin dereito adquirido, e deixará de percibirse cando as tarefas que dan lugar á súa percepción deixen de prestarse, sen necesidade de comunicación previa nin ningún outro trámite.

Artigo 11. Mobilidade funcional

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

2. A mobilidade funcional para a realización de funcións tanto superiores como inferiores non correspondentes ao grupo profesional só será posible se existen razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen, e polo 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, o traballador poderá reclamar o ascenso, así como a diferenza salarial correspondente. Contra a negativa da empresa, e precedendo informe da representación legal dos traballadores, o traballador poderá reclamar ante a xurisdición social.

3. O traballador 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 ou no artigo anterior requirirá o acordo das partes ou, na súa falta, 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

Os traballadores con contrato a tempo parcial poderán optar por 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 que 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 concurso interno, a través de criterios obxectivos de adecuación ao posto de traballo.

Artigo 15. Regras para a provisión de vacantes

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

1. Todos os traballadores afectados por este convenio poderán aspirar a ocupar calquera vacante que se produza. A empresa, cando o xulgue necesario, poderá efectuar as probas pertinentes para comprobar se se dá nos aspirantes a cualificación profesional e demais requisitos que, en cada caso, exixa o posto que se vai 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 exista a vacante.
3. Todos os ascensos se considerarán feitos a proba e a designación confirmarase, 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, convocándose novamente a praza.

Artigo 16. Anuncio de convocatorias

Nos avisos de convocatoria 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. Poderá concertarse por escrito un período de proba, que en ningún caso poderá exceder seis meses para os técnicos titulados, nin tres para os demais traballadores.
2. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes ao seu grupo profesional e ao posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, salvo os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por instancia de calquera das dúas partes durante o seu transcurso.
3. Transcorrido o período de proba sen que se produza a desistencia, o contrato producirá plenos efectos e o tempo dos servizos prestados computarase na antigüidade do traballador na empresa. A situación de incapacidade temporal que afecte o traballador durante o período de proba interrompe o cómputo deste sempre que se produza acordo entre ambas as partes.

Artigo 18. Cesamento do traballador na empresa

1. En caso de dimisión do traballador do seu posto de traballo, terá que comunicalo por escrito á empresa cunha anticipación de quince días naturais.
2. O incumprimento deste período de aviso previo ocasionará a perda da retribución correspondente aos días que faltaren para cubrir os quince días naturais do período de aviso previo. Esta compensación efectuarase dos haberes salariais pendentes de percibir polo traballador na data de efectos da resolución da relación laboral.

CAPÍTULO V. Xornada e horario

Artigo 19. Xornada de traballo

A xornada de traballo artículase cos seguintes conceptos:

1. Xornada máxima de traballo: máximo de horas de traballo en cómputo anual que debe realizar o traballador, que é en cómputo anual de 1.808 horas, en cómputo semanal de 40 horas e, en cómputo diario de 9 horas.

2. Xornada operativa: consiste no tempo ordinario de traballo efectivo, en cómputo anual. A xornada operativa establecerase para cada área de actividade no correspondente cadro horario.

3. Xornada extraordinaria: é aquela que exceda a xornada máxima de traballo. Establécese o principio de evitar e reducir ao máximo as horas extraordinarias que non teñan a consideración de estruturais ou por forza maior, e o seu tope numérico será o máximo que estableza en cada momento a lexislación vixente.

A retribución dos distintos tipos de xornada será a seguinte:

- i) Xornada máxima legal de traballo: retribuirase na contía e segundo o establecido no artigo 24.
- ii) Xornada extraordinaria: o valor da hora extraordinaria consistirá nun importe fixo por hora extraordinaria traballada, que ascenderá a 12,50 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.

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 se for preciso un feche temporal das instalacións ou da vía por causas alleas á vontade dos traballadores, tales como necesidades de mantemento, reparacións ou forza maior.

Os cuadrantes de quendas serán elaborados pola dirección da empresa e o mapa de quendas será exposto no taboleiro de anuncios xunto co calendario laboral, no primeiro mes do ano.

Os traballadores en réxime de quendas, salvo imposibilidade manifesta, deberán comunicar coa máxima anticipación e dilixencia calquera incidencia que afecte ao réxime de remudas do posto de traballo, como ausencias ou atrasos, sen prexuízo da obriga de xustificar estes con posterioridade.

2. Os horarios de traballo definiranse no calendario laboral anual de maneira que se axusten ás exixencias normativas e á demanda do servizo. O calendario laboral será exposto no taboleiro de anuncios da compañía.

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

As devanditas modificacións poderán levarse a cabo cando concorran causas obxectivas e suficientemente xustificadas, entendendo por tales causas económicas, organizativas, técnicas e de produción, ou causas de forza maior alleas á actividade da empresa, tales como nevadas ou outros fenómenos metereolóxicos ou naturais.

A devandita modificación será puntual e terá a menor duración posible, debendo avisar antes a empresa desta circunstancia coa suficiente anticipación, 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 remuneración de vacacións comprenderá desde o día 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

As vacacións terán unha duración de 22 días laborables e o período de desfrute establecerase de común acordo entre a dirección e os traballadores, e poden dividirse nun máximo de dous períodos, dos cales polo menos un será de 5 días laborables. Poderán desfrutar das

vacacións ata dúas persoas por quenda e actividade (peaxe, control, etc.) no mesmo período.

A empresa elaborará un calendario de vacacións anuais, que se publicará cunha anticipación mínima de dous meses á data de desfrute.

Cando se efectúen dúas quendas de vacacións, o calendario terá en conta a rotación destas.

Os traballadores que, por necesidades da actividade da compañía, e segundo o réxime de quendas establecido en función daquelas, teñan que traballar os días 24 e 31 de decembro en quenda de noite e o 5 de xaneiro en quenda de noite, poderán gozar dun día adicional de descanso, cuxa data de desfrute será fixada de común acordo coa empresa.

Artigo 22. Días de asuntos propios

Os traballadores terán dereito a gozar por cada ano natural dun día de asuntos propios. O desfrute deste día queda suxeito ás seguintes regras:

- a) Non poderá unirse ás vacacións.
 - b) Non poderá ser gozado simultaneamente por máis de dúas persoas que presten servizos na mesma actividade ou departamento.
 - c) O traballador deberá avisar á compañía da data efectiva do desfrute con, polo menos, 15 días de anticipación.
- A data efectiva do desfrute quedará condicionada ás necesidades organizativas e produtivas da empresa.
- d) O día de asuntos propios deberá desfrutarse dentro de cada ano natural e non será acumulable o seu desfrute dun ano para outro.

Artigo 23. Permisos retribuídos

Os traballadores poderán ausentarse do traballo con dereito a remuneración, polos motivos e tempo seguintes:

1. Por matrimonio, quince días naturais.
2. Falecemento do cónxuxe, fillos ou pais, tres días naturais.
3. Por nacemento de fillo ou adopción, tres días naturais.
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.
6. Para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, polo 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, a empresa poderá pasar o traballador afectado á situación de excedencia forzosa. No suposto de que o traballador por cumprimento do deber ou desempeño do cargo perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tiver 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.

Nos supostos determinados nos números 2, 3, 4 e 5 o permiso poderá ampliarse ata catro días cando se necesite facer un desprazamento (ida e volta) de máis de douscentos quilómetros.

O traballador deberá avisar destas ausencias, salvo imposibilidade manifesta, cun mínimo de dous días de anticipación 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 aos empregados 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 senso, terán dereito a un permiso retribuído de quince días naturais no suposto de constitución como parella de feito. Este beneficio concederáse por unha soa vez aos empregados 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 desfrute de tales dereitos, o traballador deberá 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 exclusivamente o que se pacte no presente convenio.
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. Estes salarios corresponden á xornada legal máxima establecida no artigo 19.1.
3. As retribucións establecidas no presente convenio quedan estruturadas en:
 - a) Salario base.
 - b) Complementos salariais: complemento de nocturnidade, complemento de traballo a quendas, complemento de dispoñibilidade e complemento de polivalencia funcional.
 - c) Complementos extrasalariais: quebranto de moeda e complemento de transporte.
 - d) Retribución variable ou «bonus», cando corresponda.

Artigo 25. Distribución do salario anual e pagas extraordinarias

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

As pagas extraordinarias xeraranse semestralmente e aboaranse, a de xullo antes do día 30 de xuño, e a de decembro antes do día 30 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 máxima de traballo: retribúese na contía e segundo o establecido no artigo 24.
2. Xornada extraordinaria: o valor da hora extraordinaria consistirá nun importe fixo que ascende a 12,50 euros por hora extraordinaria realizada.

Artigo 27. Pagamento de nómina e anticipos

Como norma xeral, o pagamento de salarios efectuarase mensualmente. O traballador terá dereito a percibir anticipos á conta da paga extraordinaria sen superar o importe desta que fose percibido no momento 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 atravesamos o sector concesional de infraestruturas civís en xeral, e a Acega en particular, acordan expresamente manter un incremento salarial cero durante os tres primeiros anos de vixencia do presente convenio colectivo, sen prexuízo das futuras revisións salariais que se puideren acordar mediante negociación colectiva con posterioridade á expiración dos tres primeiros anos de vixencia do presente convenio colectivo, e con suxeición ás regras establecidas no artigo 3 deste.

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 aboará ao traballador, durante o tempo que dure a devandita situación, un complemento das prestacións da Seguridade Social ás que teña dereito aquel/a, de tal forma que, entre ambos os dous conceptos,

quede cuberto o 100 % da retribución por todos os conceptos salariais do anexo I.

2. Nos supostos de baixa por IT derivada de accidente non laboral e enfermidade común, a empresa aboará ao traballador, durante o tempo que dure a devandita 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:

- Do 1º ao 2º día, sen complemento.
- Do 3º ao 14º día, 85 %.
- Do 15º día en diante, 95 %.

3. En caso de IT derivada de accidente non laboral e enfermidade común con hospitalización e mentres dure tal circunstancia, complementarase a prestación da Seguridade Social a que tiver dereito o traballador ata cubrir un 95 % da retribución de todos os conceptos salariais brutos do anexo I.

4. O empresario poderá verificar o estado de enfermidade ou accidente do traballador que sexa alegado por este para xustificar as súas faltas de asistencia ao traballo mediante recoñecemento por parte do persoal médico. A negativa do traballador aos devanditos recoñecementos poderá determinar a suspensión dos dereitos económicos que puideren existir a cargo do empresario polas devanditas situacións, sen prexuízo das posibles accións disciplinarias que, se é 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 30.000 euros.

2. A indemnización convida no primeiro parágrafo terá, en todo caso, a consideración de percepción á conta de calquera cantidade que puiden ser recoñecida ao traballador como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen á empresa por accidente, e será, por tanto, 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 dos traballadores, 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.

Aboarase ao persoal que traballe entre as 22 e as 6 horas, por hora efectivamente traballada nesa franxa horaria, na contía valor/hora que se especifica no anexo I.

2) Complemento de traballo por quendas.

Aboarase ao persoal que pola natureza da súa actividade preste servizos por 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. A súa contía é a especificada no anexo I deste convenio.

3) Complemento de dispoñibilidade.

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

4) Complemento de polivalencia funcional.

Será percibido polo traballador que desenvolva tarefas incluídas no nivel superior a que pertenza. Este complemento aboarase exclusivamente durante o período de tempo en que o traballador realice tarefas de distinto nivel dentro do mesmo grupo profesional. As cantidades para cada unha das funcións polivalentes quedan reflectidas no anexo I.

5) Complemento de festivo.

Será percibido polo traballador que preste servizos en días festivos na contía establecida no anexo I do presente convenio colectivo.

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).

Artigo 32. Retribución variable

Ademais da retribución fixa a que teña dereito o traballador de conformidade co estipulado no presente convenio colectivo, aquel terá dereito a percibir unha retribución variable ou «bonus», que será percibido anualmente en función do grao de consecución de obxectivos comúns.

A cantidade percibida 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 devandita operación determinará a porcentaxe aplicable 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 o 4% do salario fixo anual que en cada caso, corresponda.

O «bonus» será aboado no mes de marzo do ano seguinte ao da súa remuneración, e para percibilo será preciso que o traballador continúe vinculado á empresa no momento do pagamento.

Non procederá o pagamento da devandita retribución, nin sequera na súa parte proporcional, naqueles casos en que o traballador causase baixa voluntaria ou fose desvinculado desta por medio dun despedimento procedente, antes da data en que proceda o seu aboamento.

No caso de que o traballador fose despedido 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 devandita retribución variable non constituirá en modo ningún dereito adquirido e/ou condición máis beneficiosa e non se consolidarán nunca na retribución do traballador. En consecuencia, a presente retribución variable non será computada para os efectos de futuros incrementos salariais.

CAPÍTULO VIII. Compensacións monetarias non salariais

Artigo 33. Compensacións monetarias motivadas por quebrantos, gastos e suplidos soportados polo traballador

a) Quebranto de moeda, contaxe 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 monetarias debidas a posibles erros nas liquidacións, así como 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 pode efectuarse 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 estas 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 devanditas operacións. Neste senso, as partes recoñecen a dificultade de determinar o devandito período de tempo con exactitude para os efectos do cálculo do quebranto de moeda que se vai 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 neste punto 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 os traballadores 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 devandito anexo.

c) Disponibilidade e uso de vehículo propio.

Queda suprimido este complemento, dado que as partes expresamente recoñecen que o uso do vehículo para trasladarse dun punto a outro da concesionaria xa non é preciso.

En contraprestación, a contía equivalente á devandita partida quedará consolidada no salario base daqueles traballadores que o viñan percibindo con anterioridade ao inicio da vixencia deste convenio colectivo. O importe será de 90 € anuais.

CAPÍTULO IX. Formación e outras disposicións

Artigo 34. Formación

1. O traballador 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 a obtención dun título académico ou profesional oficial sempre que non prexudique as quendas do resto do persoal.

2. En todos os casos considerados no número precedente, a dirección da empresa poderá exixir a presentación de certificados do centro de ensino que demostren a asistencia do interesado. 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. Todos os traballadores terán acceso aos cursos de formación na medida en que reúnan os requisitos exixidos na correspondente convocatoria.

Artigo 35. Roupa de traballo

1. A empresa facilitará aos traballadores que realicen tarefas que precisen uniformidade ou elementos de protección individual as pezas e equipamentos de traballo suficientes e adecuados para realizaren as súas tarefas laborais en óptimas condicións de seguranza e saúde, sen prexuízo da debida uniformidade que, se é o caso, requira cada posto de traballo.

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

3. Os traballadores estarán obrigados ao coidado e limpeza da roupa de traballo e a utilizala no exercicio das súas funcións laborais en todo momento.

Artigo 36. Muller embarazada

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 influir negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelan un risco para a seguranza 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 devandito risco por medio dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Estas medidas incluírán, cando resulte necesario, non realizar traballo nocturno ou 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 influir 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, ben que conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

5. Se o devandito cambio de posto non resulta técnica ou obxectivamente posible, ou non pode razoablemente exixirse por motivos xustificadas, poderá declararse 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 seguraza ou da súa saúde e en canto 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 puideren influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certifican 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 paso 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 deren as circunstancias previstas no número 3 deste artigo.

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

CAPÍTULO X. Dereitos sindicais

Artigo 37. 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, facilitará aos seus traballadores 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 todos os traballadores a sindicarse libremente e non poderá suxeitar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco despedir un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

Artigo 38. Dereitos e obrigas dos delegados de persoal

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 dos traballadores afiliados aos sindicatos, a empresa descontará na nómina mensual destes o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á dirección da empresa un escrito en que 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 detracións, salvo indicación en contrario, durante períodos dun ano. A dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na empresa.

Artigo 39. Dereitos de información, consulta e competencias

Ademais das competencias que se establecen no artigo 64 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e sempre coa

observancia do sixilo profesional previsto no artigo 65, a representación legal dos traballadores terá as seguintes:

- 1) Ser informados trimestralmente sobre a evolución dos negocios da empresa.
- 2) Anualmente, ter ao seu dispor o balance, a conta de resultados e a memoria da entidade.
- 3) Con carácter previo á súa execución polo empresario, ser informado dos peches totais ou parciais da empresa ou centro de traballo.
- 4) Ser informado 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, velará 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 40. Garantías dos representantes dos traballadores

Os membros do comité de empresa e os delegados de persoal terán as garantías que se establecen no artigo 68 do texto refundido da Lei 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 41. Prácticas antisindicais

Canto aos supostos de prácticas que a xuízo dalgunha das partes se cualificasen de antisindicais, observarase o disposto nas leis.

CAPÍTULO XI. Réxime disciplinario

Artigo 42. Clasificación das faltas

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección da empresa en virtude dos incumprimentos das súas obrigas laborais en que incorran de acordo coa graduación 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) Non comunicación, coa anticipación 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 doutro traballador, valéndose da súa ficha, sinatura, tarxeta ou medio de control.
- 4) Cambiar, mirar ou revolver os armarios e roupas dos compañeiros sen a debida autorización.
- 5) A falta do respecto debido aos seus superiores ou compañeiros de traballo, subordinados 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 cando cause prexuízo grave.
- 9) A embriaguez ocasional, aínda que non repercuta negativamente no traballo.

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 o abuso de confianza nas xestións encomendadas.
- 3) O furto e o roubo, tanto aos demais traballadores como á empresa ou a calquera persoa, dentro dos locais da empresa ou fóra. 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 isto cause un grave prexuízo para a empresa.
- 5) Inutilizar, estragar ou causar danos en máquinas, aparellos, instalacións, edificios, aparellos e departamentos da empresa.
- 6) Ter recaído sobre o traballador 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.
- 7) A continua e habitual falta de aseo e limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros.
- 8) A indisciplina ou desobediencia no traballo. Queda incluído neste suposto a falta de cumprimento dos procedementos, 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.
- 11) A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
- 12) Exercer acoso moral, sexual ou por razón de sexo contra calquera traballador ou traballadora da empresa.
- 13) Dedicarse a traballos da mesma actividade que impliquen competencia coa empresa, se non media autorización desta.
- 14) Os malos tratos de palabra ou obra ou falta grave de respecto e consideración aos xefes, compañeiros, subordinados ou clientes.
- 15) Abandono do traballo en postos de responsabilidade.
- 16) 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 empregados.
- 17) A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo trimestre, sempre que fosen obxecto de sanción.

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

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

Artigo 43. 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 comunicaranse ao traballador por escrito.

Para a aplicación das sancións que anteceden terase en conta o maior ou menor grao de responsabilidade do que cometa a falta, grupo profesional deste e repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

A facultade de impoñer as sancións corresponde 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 aos traballadores que ocupen cargos de representación de persoal e naqueles outros casos establecidos na lexislación en vigor ou que decida a empresa. En calquera caso, a tramitación do expediente contradictorio suspenderá os prazos de prescrición das faltas, que continuará despois da resolución deste.

CAPÍTULO XII. Comisión paritaria

Artigo 44. Comisión paritaria

Constitúese unha comisión paritaria como órgano de conciliación e interpretación do pactado no convenio, formada por tres representantes do persoal, preferentemente que interviñesen na negociación do convenio en representación dos traballadores ou aqueles que os substitúan e por tres representantes da empresa, preferentemente os que interviñeron na negociación do presente convenio colectivo ou aqueles que os 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.

C) Vixilancia do cumprimento do pactado no convenio.

Regulamento de funcionamento.

1. Reunións. A comisión paritaria reunirse cando lle sexa requirida a súa intervención para a realización das funcións que lle son propias. En calquera caso, reunirse anualmente para facer balance da aplicación e interpretación do convenio.

2. Convocatoria. A comisión paritaria será convocada por calquera das partes asinantes, abondando para iso unha comunicación escrita en que se expresarán os puntos para 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 vai 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 chegase 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 acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

De cada reunión elaborárase 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 observarase o disposto no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores ou norma que o substitúa, e o previsto nas disposicións de carácter xeral que sexan de aplicación.

2. Os pactos contidos neste convenio sobre as materias nel reguladas serán de preferente aplicación sobre calquera outra disposición legal de carácter xeral que viñesen rexendo na materia.

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

Disposición derradeira segunda. Eficacia e concorrencia. Adhesión

O presente convenio colectivo afecta durante o tempo da súa vixencia a totalidade da empresa e traballadores comprendidos dentro do seu ámbito de aplicación, segundo determina o artigo 82.3 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e non poderá ser afectado en canto 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 dos traballadores lexitimados para negociar o convenio colectivo conforme o previsto no artigo 87.1 do Estatuto dos traballadores, poderase proceder, logo de desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 da referida norma, a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicable, sexa este de sector ou de empresa, que afecten as 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 rendimento.
- f) Funcións, cando excedan os límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 desta lei.
- g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguranza 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.

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 poderá prolongarse alén do momento en que resulte aplicable un novo convenio na devandita 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, a partes someterán a discrepancia á comisión paritaria do convenio, que dispoñerá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar 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 instrumento que o substitúa, sendo a decisión do devandito organismo vinculante e unicamente recorrible conforme ao 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 só para os efectos de depósito.

Disposición derradeira cuarta. Depósito e Rexistro do convenio colectivo

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

ACORDO DE PRÓRROGA

Acta final da comisión negociadora do II convenio colectivo de Autopista Central Gallega, C.E.S.A.

5ª Reunión:

En San Mamede de Ribadulla-Vedra, ás 10.00 horas do día 29 de xaneiro de 2016, nos locais da empresa reúnense as persoas relacionadas a seguir con motivo de finalizar o período de negociación das condicións salariais do II convenio colectivo de Autopista Central Gallega, C.E.S.A. para o período 2016/18:

(...)

Tras as diversas reunións mantidas pola comisión negociadora, relativas ás condicións salariais do II convenio colectivo de Autopista Central Gallega, C.E.S.A. para os anos 2016, 2017 e 2018, alcázanse os seguintes acordos, aos cales todos os membros da comisión dan a súa conformidade e aprobación, e acordan subscribilos coa sinatura da presente acta:

Primeiro. Fixanse unhas novas condicións salariais para os anos 2016, 2017 e 2018; cuxas contías figuran recollidas nos anexos I, II e III, respectivamente, desta acta. As condicións salariais do ano 2016 teñen efectos do 1 de xaneiro de 2016, con independencia da data de publicación do presente acordo.

Segundo. De conformidade co artigo 3 do II convenio colectivo de Autopista Central Gallega, C.E.S.A., ao existir acordo sobre as novas condicións salariais, a vixencia do convenio esténdese ata o 31 de decembro de 2018.

Terceiro. Nos próximos 4 anos contados desde a sinatura do presente acordo, calquera despedimento que se produza na empresa (individual ou colectivo), coa excepción dos despedimentos disciplinarios declarados procedentes, será indemnizado a cada un dos traballadores afectados coa indemnización máxima legalmente establecida para os supostos de despedimentos improcedentes.

Cuarto. O texto do II convenio colectivo de Autopista Central Gallega, C.E.S.A. mantense íntegra e plenamente vixente, salvo o expresamente modificado neste acordo.

Acórdase facultar o persoal funcionario habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais para a presentación da documentación necesaria ante a autoridade laboral, co fin de rexistrar e publicar esta acta.

Sen máis asuntos que tratar, dáse por finalizada a reunión ás 11.00 horas da data arriba indicada.

ANEXO I. Táboa salarial 2016

Asignación funcional	Salario base	Traballo a quendas	Transporte	Quebranto moeda	Complemento polivalencia N3	Complemento polivalencia N4	Complemento polivalencia N5
Grupo profesional primeiro							
Nivel 1	16.740,80	0	1.403,27				
Nivel 2	13.851,27	0	1.403,27				
Grupo profesional segundo							
Nivel 3	15.896,80	1.532,23	1.403,27				
Nivel 4	14.364,58	1.532,23	1.403,27	1.413,01	1.520,05		
Nivel 5	13.087,72	1.532,23	1.403,27	1.413,01	2.786,78	1.266,73	
Nivel 6	10.150,95	1.532,23	1.403,27	1.413,01	5.700,24	4.180,19	2.913,46

Hora nocturna	1,8	€/h
Hora extraordinaria	15	€/h
Disponibilidade	15	€/día
Festivo	1,55	€/h

Retribución variable		
	Variación IMD anual	Bonus
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 %	

ANEXO II. Táboa salarial 2017

Asignación funcional	Salario base	Traballo a quendas	Transporte	Quebranto moeda	Complemento polivalencia N3	Complemento polivalencia N4	Complemento polivalencia N5
Grupo profesional primeiro							
Nivel 1	16.874,73	0	1.414,5				
Nivel 2	13.962,08	0	1.414,5				
Grupo profesional segundo							
Nivel 3	16.023,97	1.544,49	1.414,50				
Nivel 4	14.479,50	1.544,49	1.414,50	1.434,21	1.520,05		
Nivel 5	13.192,42	1.544,49	1.414,50	1.434,21	2.786,78	1.266,73	
Nivel 6	10.232,16	1.544,49	1.414,50	1.434,21	5.700,24	4.180,19	2.913,46

Hora nocturna	1,8	€/h
Hora extraordinaria	15	€/h
Disponibilidade	15	€/día
Festivo	1,55	€/h

Retribución variable		
	Variación IMD anual	Bonus
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 %	

ANEXO III. Táboa salarial 2018

Asignación funcional	Salario base	Traballo a quendas	Transporte	Quebranto moeda	Complemento polivalencia N3	Complemento polivalencia N4	Complemento polivalencia N5
Grupo profesional primeiro							
Nivel 1	17.009,73	0	1.425,82				
Nivel 2	14.073,78	0	1.425,82				
Grupo profesional segundo							
Nivel 3	16.152,16	1.556,85	1.425,82				
Nivel 4	14.595,34	1.556,85	1.425,82	1.455,72	1.520,05		
Nivel 5	13.297,96	1.556,85	1.425,82	1.455,72	2.786,78	1.266,73	
Nivel 6	10.314,02	1.556,85	1.425,82	1.455,72	5.700,24	4.180,19	2.913,46

Hora nocturna	1,8	€/h
Hora extraordinaria	15	€/h
Disponibilidade	15	€/día
Festivo	1,55	€/h

Retribución variable		
	Variación IMD anual	Bonus
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 %	