

**CONVENIO
COLECTIVO DA EMPRESA
AUTOPISTAS DEL
ATLÁNTICO,
CONCESIONARIA
ESPAÑOLA, S.A.
PARA OS ANOS 2021-
2024**

**Edición de maio 2021,
contén:**

- **Versión inicial (DOG nº 95
(24.05.2021))**

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**

RESOLUCIÓN do 23 de febreiro de 2021, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do convenio colectivo da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A. para os anos 2021, 2022, 2023 e 2024.

Visto o texto do convenio colectivo da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A. para os anos 2021, 2022, 2023 e 2024 (código 82000252011993), que se subscribiu con data do 2 de novembro de 2020 entre a representación da empresa e os representantes dos traballadores e traballadoras da empresa, pertencentes aos sindicatos UGT, CIG e CC.OO., 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 Dirección Xeral de Relacións Laborais

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 Orde do 29 de outubro de 2010.

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

Santiago de Compostela, 23 de febreiro de 2021

Elena Mancha Montero de Espinosa
Directora xeral de Relacións Laborais

ANEXO**Convenio colectivo de ámbito interprovincial da empresa Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A. para os anos 2021, 2022, 2023 e 2024****Preámbulo**

Determinación das partes que o concertan.

O presente convenio colectivo concértano as partes que a seguir se expresan.

Dun lado, en representación da empresa:

J. César Canal Fernández



Constantino Castro Campos
Manuel Cespedosa Casado
Francisco Javier Fernández Andrade
Manuel López Bustamante
Fulgencio Represa Lloves

E doutro, en representación legal do persoal e como membros do Comité intercentros as seguintes persoas:

M^a Dolores Alonso Fernández
Soledad Benayas Cardesín
Edmundo Crespo Vicos
Javier Mateos Casquero
Vicente Manuel Matos Barros
Luis Alberto Padín Reino
Daniel Porcel Rodríguez
Xosé Lois Rodríguez Figueroa
Luis Rodríguez Méndez
José Antonio Santos Pérez

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1. *Obxecto*

O presente convenio colectivo ten por obxecto regular as relacións laborais entre Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A. e o persoal ao seu servizo.

A súa natureza é contractual e, por tanto, xera obrigas para ambas as partes.

Artigo 2. *Ámbito persoal*

O presente convenio colectivo será de aplicación ao persoal de Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A., é dicir, a aquel que con carácter de permanencia presta os seus servizos de natureza xurídico-laboral.

Queda excluído o seguinte persoal: director/a xeral, director/a, xefe/a de departamento e/ou a categoría laboral de xefe/a de servizo.



O persoal que preste os seus servizos con carácter eventual, interino, a prazo fixo, por obra ou servizo determinado, de carácter descontinuo, ou que estea suxeito a calquera modalidade contractual que non confira o carácter de permanencia mencionado anteriormente e que, polas súas especiais características de servizo, difire do resto do persoal, rexerese ademais de polas cláusulas do presente convenio, con excepción dos artigos 11, 35, 36, 37, 41 e o anexo 1, polas estipulacións particulares establecidas no seu contrato individual de traballo e demais lexislación respecto disto vixente.

Artigo 3. *Ámbito territorial*

O convenio rexerá en todas as zonas ou centros de traballo que actualmente ten establecidos Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A. radicados nas provincias da Coruña e Pontevedra, así como naquéloutros que se poidan crear no futuro.

Artigo 4. *Ámbito temporal*

Este convenio, calquera que for a data da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia* (DOG), retrotraerá os seus efectos ao día 1 de xaneiro de 2021 e finalizará o día 31 de decembro de 2024, quedando prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, a non ser que sexa obxecto de denuncia expresa por unha das partes, formulada por escrito cunha anticipación mínima de tres meses á data de conclusión da súa vixencia. Unha vez denunciado, observarase o disposto no artigo 86 de Estatuto dos traballadores.

Artigo 5. *Prelación de normas*

As normas contidas no presente convenio regulan as relacións entre a empresa e o seu persoal con carácter preferente e prioritario a outras disposicións de carácter xeral, mesmo naquelas materias en que as súas estipulacións difiran das normas que regulan as actividades específicas da empresa, cuxas derivacións e consecuencias se consideran compensadas co conxunto das melloras e condicións do presente convenio en cómputo global anual.

Con carácter supletorio, e no non previsto nel, será de aplicación a lexislación laboral vixente en cada momento e demais disposicións de carácter xeral.

Artigo 6. *Vinculación á totalidade*

No caso de que a autoridade laboral, en uso das facultades previstas polo número 5 do artigo 90 do Estatuto dos traballadores, se dirixa de oficio á xurisdición laboral co obxecto



de proceder á modificación de calquera dos pactos contidos no presente convenio, este quedará sen eficacia práctica e o seu contido deberá ser reconsiderado na súa totalidade, salvo acordo expreso en contrario de ambas as partes segundo teor das medidas adoptadas en cada caso concreto pola xurisdición competente na súa función de control de legalidade que ten recoñecida pola lei.

Artigo 7. *Absorción*

Tendo en conta a natureza deste convenio, as disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou nalgún dos conceptos retributivos unicamente terán eficacia práctica se, consideradas en cómputo anual e sumadas ás vixentes, con anterioridade ás devanditas disposicións superan o nivel total deste convenio. En caso contrario, consideraranse absorbidas polas melloras que aquí se conveñen.

Artigo 8. *Compensación*

As condicións pactadas neste convenio son compensables en cómputo anual coas que anteriormente rexesen por mellora pactada ou unilateralmente concedidas pola empresa, imperativo legal, convenios de calquera tipo ou pactos de calquera clase. Por tanto, o persoal que na entrada en vigor deste convenio teña condicións económicas, laborais ou de calquera índole superiores ás aquí recollidas, en conxunto e en cómputo anual, continuará a desfrutalas.

Artigo 9. *Comisión mixta de interpretación*

Constitúese unha Comisión mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación e vixilancia do convenio, composta por catro membros en representación legal do persoal e o mesmo número de representantes da empresa, todos eles vogais elixidos por cada parte entre os que integraron as representacións da Comisión negociadora do convenio.

A Comisión reunirse cando for necesario e a pedimento de calquera das partes, procurando na medida do posible non pasar o máximo de catro veces ao ano, sempre que non existan asuntos urxentes que tratar.

Os compoñentes da Comisión serán convocados cunha anticipación mínima de sete días e antes da finalización do citado prazo deben presentar por escrito as propostas dos asuntos por tratar. Na reunión convocada con este obxecto serán discutidas as propostas formuladas.



Os acordos da Comisión requirirán para a súa validez a conformidade da maioría simple dos vogais. En caso de non haber acordo, elaborárase acta que reflecta as diferentes posturas e remitírase unha copia á autoridade laboral competente para que emita a correspondente resolución.

As funcións da Comisión mixta serán as seguintes:

- a) Interpretación da aplicación de todas as cláusulas do convenio.
- b) Arbitraje en todas as cuestións que as partes sometan á súa consideración e que deriven da aplicación do convenio.
- c) Vixilancia, control e seguimento do plan de igualdade e acoso laboral.
- d) Vixilancia do cumprimento do pactado.
- e) Estado da evolución das relacións entre as partes contratantes.
- f) Velar pola redución do absentismo laboral.
- g) Cantas outras actividades tendan á mellor eficacia práctica do convenio ou veñan establecidas no seu texto.

Para todos os efectos, fíxase o domicilio da Comisión no da empresa (rúa Alfredo Vicenti, nº 15, A Coruña).

Artigo 10. *Mediación e arbitraje*

Ante a importancia que poida ter para a resolución pacífica dos conflitos colectivos laborais, as partes asinantes do presente convenio acordan adherirse ás disposicións contidas no AGA (Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo), con ámbito territorial na Comunidade Autónoma de Galicia. No caso de que non existir tal acordo ou que o ámbito da empresa se estendese alén da devandita comunidade, entón a adhesión sería ao ASEC (Acordo sobre solución extraxudicial de conflitos laborais) con ámbito en todo o territorio español.



CAPÍTULO II

Condicións de traballoArtigo 11. *Xornada e horario laboral*

A xornada de traballo, en calquera das súas modalidades, computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador ou traballadora estea no seu posto de traballo.

A cobertura do servizo público que presta Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española, S.A., con funcionamento ininterrompido das explotacións durante as vinte e catro horas de todos os días do ano, fai indispensable, na práctica, a variabilidade do horario de traballo do persoal de explotación, pola imposibilidade de programar o traballo de forma rigorosamente metódica e previamente coñecida, por canto as afluencias de tráfico en días e horas determinados están suxeitas a variacións moi sensibles nas cales inflúen múltiples circunstancias.

En consecuencia, establécese o réxime de traballo por quendas de ciclos rotativos, con absoluto respecto á lexislación laboral vixente, canto a descansos mínimos.

A empresa poderá, naqueles momentos de necesidade requirida polo servizo, alterar a orde rotativa das quendas ou establecer a modalidade de xornada partida. O cambio de modalidade de xornada partida considerada como esencial axustarase á orde e criterios que seguen:

1. Persoal voluntario, de forma rotativa.
2. Persoal restante, na falta do anterior, tamén de forma rotativa.

Ao persoal que realice xornada partida como consecuencia dun cambio procedente de xornada continuada seralle compensado o importe da quilometraxe dos dous desprazamentos adicionais que se realicen ao centro de traballo, computando como tempo necesario a razón de 30 minutos diarios a súa xornada de traballo e adaptando o seu horario ás puntas de traballo.

O persoal que sexa contratado especificamente para a realización de xornada partida cunha duración inferior a 4 horas diarias tamén será compensado da mesma forma prevista no parágrafo anterior.



Na elaboración do cadro anual de quendas e ciclos de traballo procurarase, sempre que for posible, a repartición rotatoria das festas semanais e anuais, que se publicará antes do día 1 de xaneiro de cada ano.

Sempre que non se altere o funcionamento ininterrompido das explotacións nin se cause prexuízo á sociedade nin a terceiros, este persoal poderá realizar, logo de autorización da empresa, cambios de quendas e días e ciclos de vacacións entre si e, con este fin será solicitado por escrito con dous días de anticipación no primeiro caso e con quince días de anticipación para o suposto do cambio de vacacións ao departamento correspondente, e ao de persoal en todo caso.

Cando o empregado ou empregada ocupe un posto de traballo en que, ao termo da súa xornada, teña que ser remudado, non poderá dala por concluída ata a chegada da correspondente remuda ou ata que sexa substituído, retribuindo como horas extraordinarias o exceso de xornada, que non poderá ser superior a dúas horas e que se contarán a partir do momento do aviso ao responsable en cada caso.

Tendo en conta que a duración da xornada semanal que rexe nos distintos centros de traballo da empresa non garda uniformidade ao longo de todo o ano, as partes asinantes acordan por razóns obxectivas que o cómputo e control se realice en termos de medias anuais respectando en todo caso a xornada máxima anual que resulta da aplicación do anexo 1 e os períodos de descanso diario e semanal.

O tempo de descanso para o persoal que realice xornada continuada ten carácter de tempo efectivo de traballo entre vinte e trinta minutos en todas as estacións de peaxe. Mantéñense nos mesmos termos e condicións que viñeron rexendo ata o día da data, sen que iso signifique unha alteración da práctica habitual, tal e como se vén utilizando o devandito descanso e que se concreta en que só se leva a cabo fóra do posto de traballo nas estacións de peaxe na xornada diúrna. Canto ao descanso nocturno, a empresa facilitará outro descanso que sexa diferente, adoptando calquera destas ou outras solucións:

1. Mandar persoal que substitúa en cabina outro persoal de quenda.
2. Compensación en días libres.
3. Desfrutalo en cabina sen atención ao cliente.



Na explotación introducíranse novos horarios e ciclos que permitan a súa adecuación á demanda dos tráficoos existentes, cubrindo xornadas continuadas ou partidas, fins de semanas, días especiais, etc. Para estes efectos, establécese unha flexibilidade de máis ou menos tres horas, sen fixala de antemán. En particular, para o persoal con quendas de ciclos 6-3 (períodos de 9 días; 6 de traballo e 3 de descanso) ao 100 % da xornada, a dita flexibilidade consistirá unicamente na substitución, en función das necesidades da empresa, de 3 días de xornada completa durante todo o ano (só domingos e festivos) que se deberán devolver en 3 xornadas completas, en días designados pola empresa en función das súas necesidades organizativas, coas seguintes matizacións:

– A dita devolución poderá ser realizada por horas, coa condición de que exista acordo entre a empresa e a traballadora ou traballador.

– A empresa deberá avisar o persoal afectado ou afectada con 15 días de anticipación para a detracción de xornada/s e con 7 días de anticipación para a devolución do tempo pendente, salvo que exista acordo co traballador ou traballadora para un aviso con anticipación menor.

– Exceptúanse do período de devolución de días os meses de xullo e agosto e a Semana Santa, entendendo por tal o período que vai de luns a domingo da semana que comprende xoves e venres santo, salvo que exista acordo co traballador ou traballadora.

– Poderase asignar como máximo un día seguido de devolución de cada vez, é dicir, que como máximo se realice un ciclo 7-2, salvo que exista acordo coa traballadora ou traballador.

Ao persoal de explotación non suxeito a quendas e ao de oficinas fíxanselles os seus horarios na forma prevista no anexo 1, establecendo a xornada de verán durante o período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro. Se, como consecuencia do horario de verán, houberse que establecer un período de descanso por xornada diaria continuada, o devandito período sería por conta do persoal e non se consideraría como tempo de traballo efectivo. Nas oficinas centrais implantáranse uns servizos de retén, polo menos dunha empregada ou empregado por negociado en horario de tarde durante a primeira quincena de xuño e a última de setembro, e reducindo o horario de mañá na mesma proporción que se incrementa o de tarde, de maneira que se manteña o mesmo número de horas.

O anexo 1 desenvolve a xornada, os horarios e os ciclos de traballo nos distintos servizos e centros de traballo da empresa, así como as modalidades de horario de traballo por quendas de ciclos rotativos, horario continuado e horario partido.



Para a implementación de calquera cambio na organización das quendas das estacións de peaxe precísase acordo entre a empresa e os representantes legais do persoal, logo de solicitude do persoal de cada estación de peaxe e, en caso de concorreren varias solicitudes, a súa concesión levarase a efecto tendo en conta como criterio prioritario o da antigüidade na empresa.

Artigo 12. *Descansos e festas*

Todo o persoal terá dereito a descansar o total das festas anuais, nacionais, autonómicas ou locais establecidas no calendario laboral fixado pola autoridade laboral, e a empresa publicarao a principios de cada ano en todos os centros de traballo ou, nos supostos de modificación, acompañado do informe de representantes legais do persoal que se emitirá no prazo improrrogable de trinta días naturais computados a partir daquel en que para iso foren requiridos pola empresa.

O día 10 de xullo de cada ano, festividade de San Cristovo, será considerado como día non laborable para efectos de descanso e cómputo de horas anuais para o persoal a que nesa data lle corresponda traballar, e non se computará para efectos do percibo do complemento festivo previsto no artigo 30.

Ao persoal de explotación suxeito a quendas que traballe as noites dos días 24 e 31 de decembro seranlle compensadas cun día libre. A este respecto, acórdase a negociación con Xestión de Peaxe canto á forma de faceren estas quendas os/as cobradores/as de peaxe.

No entanto, tendo en conta a condición de servizo público que presta a empresa e o funcionamento ininterrompido da explotación durante as vinte e catro horas de todos os días do ano, queda exceptuado do descanso en sábados, domingos e festivos, de acordo coa lexislación laboral vixente, aquel persoal que está destinado en servizos directamente relacionados coa explotación, aínda que desfrutará os descansos segundo o ciclo que lle corresponda.

Artigo 13. *Vacacións*

Todo o persoal terá dereito a un período de vacacións anuais retribuídas –entendendo como tal remuneración os conceptos de soldo convenio, complemento de posto de traballo, complemento de tráfico e antigüidade–, non substituíble por compensación económica, de trinta días naturais que, por regra xeral, se desfrutarán ininterrompidamente, aínda que,



por necesidades do servizo ou conveniencia do traballador ou traballadora e a empresa, poderán dividirse en dous períodos como máximo.

Cando o período de vacacións das cobradoras e cobradores de peaxe sexa dividido en dúas partes, a que se comprenda entre o 16 de xuño e o 15 de setembro poderá ser desfrutada seguindo o sistema rotativo como ata a data viña facendo.

Para o persoal de oficinas centrais e o de explotación non suxeito a quendas admitirase un fraccionamento do período de vacacións en tres períodos, sempre que, polo menos un deles, se disfrute na xornada de verán (do 1 de xuño ao 30 de setembro).

Confeccionarase o calendario anual de vacacións antes do día 1 de xaneiro de cada ano.

As prioridades para a elección das vacacións seguirán un sistema rotatorio, de forma que no primeiro ano a elección prioritaria quede a favor do persoal de maior antigüidade e idade respectivamente, e rotando na prioridade en anos sucesivos. Con todo, a mobilidade do persoal dun grupo a outro motivado por traslado voluntario, traslado forzoso por sanción, cambio de centro de traballo, excedencia ou permuta producirá o corremento e ocupación dos postos que queden vacantes por parte do persoal que non cambiou de posto nin de centro. Se son varias as persoas traballadoras afectadas a un tempo, terase en conta a maior antigüidade e idade respectivamente.

Na duración das vacacións estableceranse criterios de proporcionalidade nos casos previstos pola lei, cando a incorporación ou baixa do persoal non coincida co comezo ou fin do ano natural.

Ningún empregado ou empregada poderá comezar as vacacións sen asinar o parte de autorización establecido para este fin.

Artigo 14. *Licenzas e permisos.*

1. O persoal, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración polos conceptos de soldo convenio, complemento de posto de traballo, complemento de tráfico e antigüidade, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) 18 días naturais en caso de matrimonio.



b) 5 días naturais nos casos de:

– Nacemento de fillo.

– Falecemento ou enfermidade grave de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade (cónxuxe, pais, fillos/as, avós, netos, irmáns, sogros, avós do cónxuxe, irmáns do cónxuxe, cónxuxes de irmáns).

Cando por tal motivo o traballador ou traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo ampliarase na seguinte forma:

• Fóra da provincia e dentro da Comunidade Autónoma, un día máis.

• Fóra da Comunidade Autónoma, dous días máis.

c) 2 días naturais nos casos de:

– Accidente grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade (cónxuxe, pais, fillos/as, avós, netos, irmáns, sogros, avós do cónxuxe, irmáns do cónxuxe, cónxuxes de irmáns).

– Traslado de domicilio habitual.

– Matrimonio de pais, fillos/as ou irmáns.

– Bautizo e primeira comunión de fillos/as.

– Para a realización dos trámites de adopción ou acollemento.

Cando por tal motivo o traballador ou traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo ampliarase na seguinte forma:

• Fóra da provincia e dentro da Comunidade Autónoma, un día máis.

• Fóra da Comunidade Autónoma, dous días máis.

d) Polo tempo indispensable nos casos de:

– Para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, comprendendo o exercicio do sufraxio activo. Cando conste nunha norma legal un período determi-



nado, observarase o que esta dispoña canto á duración da ausencia e á súa compensación económica. Cando o cumprimento do deber público e persoal supoña a imposibilidade da prestación do traballo debido en máis do 20 % das horas laborables nun período de tres meses, a empresa poderá pasar a traballadora ou traballador á situación de excedencia forzosa.

No caso de que o traballador ou traballadora, por cumprimento do deber ou desempeño do cargo, perciba unha indemnización, descontarase o importe desta do salario a que tiver dereito na empresa.

– Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

e) Para realizar funcións sindicais ou de representación legal do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

f) Para concorrer a exames.

g) Para consultas médicas.

h) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen. Así mesmo, poderá optar por acumular o total de horas e facelas de forma ininterrompida a seguir da baixa maternal. O devandito permiso de lactación aumentarase proporcionalmente en caso de parto múltiple.

i) Nos casos de nacementos de fillos/as prematuros/as ou que, por calquera causa, deban permanecer hospitalizados a seguir do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo durante unha hora. Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional do salario.

j) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou un minusválido físico ou psíquico ou sensorial que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.



Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada establecida na presente alínea constitúe un dereito individual do persoal, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores e/ou traballadoras da empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderá limitarse o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

k) A concreción horaria e a determinación do período de desfrutar do permiso de lactación e da redución de xornada previstos nas alíneas h), i) e j) deste artigo corresponderá á traballadora ou traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador ou traballadora deberá avisar á empresa con quince días de anticipación da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

2. Todo o persoal, avisando con suficiente anticipación, poderán desfrutar de 2 días ao ano de licenza para asuntos propios. O disfrute dos días de asuntos propios regularase segundo vén indicado no anexo 12.

A concesión do permiso ao persoal realizarase por escrito e por rigorosa orde de entrada das solicitudes, e aquel persoal a que non resulte posible conceder o día elixido, para a elección do novo día a preferencia será desde o día de nova petición.

3. O persoal con 17 bienios de antigüidade dispoñerá, polo concepto de antigüidade, dun día para asuntos propios e o persoal con 18 ou máis bienios de dous días, durante a vixencia do convenio.

4. Tamén poderá o persoal que teña un mínimo de dous anos de antigüidade na empresa solicitar licenzas sen dereito a remuneración por un prazo non inferior a sete días nin superior a trinta, e seralles concedido, sempre que o permitan as necesidades do servizo, dentro do mes seguinte a aquel que se presente a solicitude.

Artigo 15. *Excedencias*

1. Forzosa.

O persoal terá dereito a que se a empresa lle recoñeza a situación de excedencia forzosa, coa conservación do posto de traballo e a antigüidade, cando sexan designados ou elixidos para un cargo público que lles imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso



deberá ser solicitado polo/a traballador/a dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público; de non ser así, entenderase que o/a traballador/a opta pola resolución definitiva do contrato de traballo.

2. Voluntaria.

a) O/a traballador/a con polo menos unha antigüidade na empresa dun ano ten o dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de catro meses e non maior de cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo/a mesmo/a traballador/a se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

b) O persoal terá dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contando desde a data de nacemento ou, se for o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os traballadores e as traballadoras para atender ao coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia mencionada na presente alínea constitúe un dereito individual das traballadoras e traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dúas ou máis persoas traballadoras da empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderá limitarse o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Cando un novo suxeito causante der dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta porá fin ao que, se for o, estaba a desfrutar.

O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a cuxa participación deberá ser convocado pola empresa, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Transcorrido o devandito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.



c) Así mesmo, poderán solicitar o seu paso á situación de excedencia na empresa as e os traballadoras e traballadores que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

Nos supostos das anteriores alíneas a) e c), o/a traballador/a excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houber ou se produciren na empresa, sempre que o solicite cunha anticipación dun mes como mínimo contando desde a desaparición da causa motivadora da excedencia ou vencemento do período solicitado.

Artigo 16. *Ascensos*

Os ascensos de categoría profesional produciranse tendo en conta a formación, méritos, antigüidade do/da traballador/a, así como as facultades organizativas da empresa.

Artigo 17. *Provisión de vacantes e novos postos de traballo*

Cando sexa necesaria a provisión de vacantes, serán circunstancias que ter en conta, entre outras, as seguintes:

a) Como regra xeral e baixo o principio de igualdade de oportunidades, recorrerase ao persoal da empresa naqueles casos en que as prazas non resulten amortizadas.

b) Con carácter primordial, e acreditada capacidade e titulación exixida para o posto, e, como outros factores para considerar:

- A antigüidade.
- Desempeñar eficazmente e de forma provisional un posto similar.

Os postos de traballo de nova creación cubriranse, se iso é posible, en primeiro lugar, con persoal da empresa que ocupe outro posto de traballo.

A empresa, cando o considere conveniente, poderá facer probas de selección en cada caso concreto e segundo as circunstancias, do cal informará en todo caso o Comité inter-centros. No suposto de produción de reclamacións, a empresa expoñerá ao Comité, do modo máis amplo posible, as razóns que motivaron a decisión adoptada achegando os datos que se consideren oportunos.



Artigo 18. *Fomento do emprego estable*

A empresa comprométese a manter políticas activas de fomento do emprego estable facendo contratos fixos para o persoal que realice xornada completa, e fomentando a transformación de contratos eventuais á modalidade de contratos fixos a tempo parcial axustados á normativa legal vixente e ás necesidades.

A empresa comprométese a que, unha vez recuperada a IMD de Peaxe do ano 2019 e nun prazo máximo de 2 anos a partir dese momento, converter polo menos o 60 % dos fixos a tempo parcial actuais en fixos ao 100 % da xornada.

A empresa, durante a vixencia do presente convenio colectivo, comprométese a manter a política de xubilacións parciais por substitución que implementou nos últimos anos.

Artigo 19. *Grupos profesionais*

A empresa, en virtude das facultades de organización e dirección, encadrará o persoal nos grupos ou categorías seguintes:

Grupo profesional primeiro: persoal de dirección e responsables de departamento.

Grupo profesional segundo: persoal técnico e administrativo.

Grupo profesional terceiro: persoal de peaxe.

Grupo profesional cuarto: persoal de mantemento.

A definición da competencia xeral de cada posto de traballo por grupo profesional móstrase no anexo 2 do presente convenio colectivo. Así mesmo, a táboa de conversión das categorías profesionais do anterior convenio aos postos de traballo do presente convenio, móstranse no anexo 2 bis.

Artigo 20. *Grupos profesionais e niveis salariais*

A empresa, en virtude das súas facultades de organización e dirección, encadrará o persoal nos grupos e postos de traballo que, sen seren exhaustivos nin condicionantes, figuran relacionados no anexo 2 do presente convenio.

Os niveis salariais establécense da forma seguinte:

a) O nivel salarial A manterase a título persoal para aqueles traballadores e traballadoras que actualmente se atopan nel.



b) Cada categoría profesional terá asignados dous niveis salariais:

i) Un nivel xeral M, que marca a retribución do/da traballador/a.

ii) Un nivel específico de inferior retribución I, que inclúe o persoal de nova incorporación á categoría.

c) Os cambios de nivel I ao M produciranse de forma automática unha vez que transcorren tres anos desde a incorporación como traballador/a fixo/a no posto de traballo.

Artigo 21. *Mobilidade funcional*

1. A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as exixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. Unha vez realizada a definición de funcións, a mobilidade funcional poderá efectuarse entre postos de traballo equivalentes.

2. A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes a postos equivalentes só será posible se existen razóns técnicas ou organizativas que a xustifican e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. A empresa deberá comunicar esta situación á representación legal do persoal.

3. A mobilidade funcional efectuarase sen menoscabo da dignidade do/da traballador/a e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, e con 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 sobrevinda ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

4. Se como consecuencia da mobilidade funcional se realizan funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos, o/a traballador/a poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto no presente convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura de vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme as regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán



acumulables. Contra a negativa da empresa, e logo de informe do Comité intercentros, o/a traballador/a poderá reclamar ante a xurisdición competente.

5. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, na súa falta, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que para tal fin se estableceron no presente convenio colectivo.

Artigo 22. *Mobilidade xeográfica*

1. Desprazamentos temporais.

a) Por razóns de servizo, económicas, técnicas, organizativas ou de produción por consignación expresa no contrato de traballo, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais das súas traballadoras e traballadores ata o límite dun ano, que exixan que estes residan en poboación distinta á do seu domicilio habitual, aboando, ademais dos salarios, os gastos de viaxe e as axudas de custo, nas condicións que se fixan nas alíneas seguintes.

O/a traballador/a deberá ser informado/a do desprazamento cunha anticipación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborables no caso de desprazamento de duración superior a tres meses; neste último suposto, o/a traballador/a terá dereito a un permiso de catro días laborables no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán a cargo da empresa.

b) Gastos xustificados.

A empresa fixará en normas e instrucións internas os condicionantes para acollerse a esta modalidade, determinando os postos de traballo e ocasións convidadas para a elección deste sistema compensatorio, así como a normativa canto a control e limitación do gasto.

En calquera caso, nos desprazamentos de duración inferior a seis días, a modalidade de compensación será a través de gastos xustificados.

c) Axudas de custo.

Esta modalidade será de aplicación aos desprazamentos cuxa duración sexa superior a seis días e inferior a tres meses:



Con carácter xeral en 2013 fíxanse as contías seguintes:

– Axuda de custo completa: 50,00 euros.

Dará dereito ao percibo desta axuda de custo a realización dun servizo que obrigue o/a traballador/a xantar, cear e almorzar fóra da súa residencia habitual.

A asignación de hotel será conforme as normas e instrucións internas establecidas pola empresa en cada momento, tal e como se establece na anterior alínea b).

– Media axuda de custo: 33,02 euros.

Nos desprazamentos que permitan ao/á traballador/a pernoitar no seu domicilio (inclúe xantar e cea).

– Xantar ou cea: 16,58 euros.

Cando o servizo realizado obrigue o/a traballador/a a efectuar o xantar ou cea fóra da súa residencia habitual.

Nos desprazamentos superiores a tres meses poderanse establecer modalidades especiais a convir entre ambas as partes.

d) Locomoción.

– Medios de transporte alleos: cando as circunstancias o permitan utilizaranse os medios de transporte públicos colectivos existentes.

– Medios de transporte propios: cando por necesidades do servizo se utilice vehículo propio nos desprazamentos, pagarase a razón de 0,30 euros quilómetro.

Cando o desprazamento sexa como consecuencia de prestar un servizo noutro centro de traballo distinto daquel a que se está adscrito, pagarase a distancia en quilómetros entre ambos os centros e o tempo de desprazamento en horas se é fóra do horario normal, agás se o lugar do novo centro é máis próximo ao domicilio habitual. No anexo 3 establécense as distancias e tempos medios entre centros de traballo.



e) Prioridade en desprazamentos.

Os desprazamentos do persoal dun centro habitual de traballo serán determinados pola empresa en función das necesidades organizativas.

f) No caso de que o desprazamento sexa solicitado polo persoal, a empresa queda exonerada do todo pagamento de indemnización ou gasto.

2. Traslados.

Considérase como tal a adscrición definitiva do/da traballador/a a un centro ou zona de traballo da empresa distinto do habitual en que viña prestando os seus servizos, e que exixa cambio de residencia para efectuar a súa prestación laboral de modo indefinido no destino.

a) Forzoso.

O traslado de persoal que non fose contratado especificamente para prestar os seus servizos en centros de traballo móbiles ou itinerantes a un centro ou zona de traballo da empresa que exixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns de servizo económicas, técnicas, organizativas ou de produción debidamente xustificadas.

Entenderase que concorren as causas anteriores cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exixencias da demanda.

A decisión de traslado deberá ser notificada pola empresa ao/á traballador/a, así como aos seus representantes legais, cunha anticipación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o/a traballador/a terá dereito a optar entre o traslado percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, rateando por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades. A compensación a que se refire o primeiro suposto comprenderá tanto os gastos propios como os dos familiares ao seu cargo, nos termos que a seguir se establecen.

A empresa aboará unha indemnización que compensará a posible diferenza do aluguer de vivenda e calquera outro gasto que puiden orixinarse ao/á traballador/a como conse-



cuencia do traslado, cuxo importe se determinará por aplicación das seguintes porcentaxes acumulativas sobre o importe da retribución bruta fixa anual:

- Sobre os primeiros 5.409,11 euros: 35 %.
- Sobre o seguinte tramo de 4.507,59 euros: 25 %.
- Sobre o exceso a partir de 9.916,70 euros: 15 %.

Esta indemnización pagarase no momento en que se acredite debidamente o cambio de domicilio.

A empresa aboará, ademais, os gastos de traslado da familia e do mobiliario e enxoval.

No non establecido neste artigo, observarase o previsto na lexislación laboral vixente, sen prexuízo de que poidan existir acordos das partes.

b) Voluntario.

Nos supostos en que o traslado sexa solicitado voluntariamente polo persoal, a empresa estará exonerada do pagamento de indemnizacións ou gastos.

As vacantes que se produzan e que a empresa considere necesario prover serán cubertas, por solicitude dos interesados, de acordo coas seguintes prioridades:

- 1ª. Persoal da mesma categoría, con antigüidade mínima dun ano nela.
 - 2ª. O de maior antigüidade na empresa ou desde o último traslado.
 - 3ª. O de maiores responsabilidades familiares.
 - 4ª. Persoal de maior idade.
3. Cambios de centro de traballo.

Considérase cambio definitivo de centro de traballo cando a empresa por necesidades organizativas destina un/unha traballador/a a un centro de traballo ou zona distinta da habitual sen que orixine cambio de residencia.



Neste caso a empresa quedará obrigada a pactar a indemnización correspondente se se produce prexuízo económico e que en ningún caso superará o 50 % da aplicación das porcentaxes establecidas no puntos de traslados forzosos. Esta indemnización non será satisfeita cando o cambio de centro de traballo represente un achegamento na distancia ao domicilio do/da traballador/a.

4. Permutas.

Poderá solicitar permutas o persoal co mesmo posto de traballo que desempeñe funcións de idénticas características.

Estas peticións haberán de fundarse nalgún motivo xustificado e serán atendidas sempre que non exista prexuízo para terceiro ou para a boa marcha do servizo, para o cal se informará nos taboleiros de anuncios con 30 días de anticipación para xeral coñecemento de todo o persoal.

En todo caso, será facultade da empresa autorizar a correspondente permuta.

CAPÍTULO III

Condicións económicas

Artigo 23. *Normas xerais*

As retribucións do traballo axustaranse ás normas establecidas no Estatuto dos traballadores e demais disposicións vixentes en cada momento.

A estrutura salarial queda determinada da forma seguinte:

a) Retribucións fixas:

- Soldo convenio.
- Complemento posto de traballo.
- Complemento de tráfico fixo consolidable.
- Antigüidade.



b) Retribucións variables:

- Complemento nocturno.
- Quebranto de moeda, reconto e contaxe.
- Complemento de presenza e puntualidade.
- Complemento de festivos.
- Horas extraordinarias.
- Complemento de retén.
- Complemento de produtividade.
- Complemento de tráfico variable non consolidable.

As remuneracións anuais previstas neste convenio están en función das horas anuais de traballo que resultan da aplicación do anexo 1.

Artigo 24. *Retribución***A. Soldo convenio.**

Soldo convenio é o que figura no anexo 4 para cada posto de traballo.

Na cantidade que o/a traballador/a percibe en cada unha das catorce pagas formada polo soldo convenio quedan incluídos os complementos de distancia e transporte e demais que durante a vixencia do convenio puideren establecerse e ser de aplicación, así como o concepto de beneficios que establecía a ordenanza laboral de transportes.

B. Complemento de posto de traballo.

É un complemento de carácter persoal en función do posto de traballo desempeñado e de acordo coa experiencia e os coñecementos profesionais do/da traballador/a na empresa.



Artigo 25. Complemento de tráfico

Calcúlase en función de porcentaxe sobre as táboas salariais, o cal será individual, consolidable e formará parte das retribucións fixas para todos os efectos e que funcionará da seguinte forma:

1. Ano 2021: o incremento será igual a 0 %.

2. Para os anos 2022, 2023 e 2024, un complemento de tráfico fixo consistente nun incremento a conta do 1 %, o cal será individual, consolidable e formará parte das retribucións fixas para todos os efectos e será aboado desde a primeira nómina do ano en curso. Ao final de cada un dos anos de convenio, revisarase segundo o seguinte:

– Ano 2022: o incremento será igual ao 80 % do IPC.

– Ano 2023: o incremento será igual ao 85 % do IPC.

– Ano 2024: o incremento será igual ao 85 % do IPC.

Nos anos 2022, 2023 e 2024, no caso de que as mencionadas porcentaxes do índice de prezos de consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE) rexistrasen en 31 de decembro de cada un dos anos 2022, 2023 e 2024 unha porcentaxe de incremento inferior ou igual ao 1 %, manterase o 1 %.

3. Para os anos 2022, 2023 e 2024, un complemento de tráfico variable e non consolidable, só no caso de que o incremento da IMD de peaxe sobre o ano anterior sexa superior ao 1 %, consistente en:

a) Unha porcentaxe equivalente ao 20 % do incremento da IMD de peaxe dese ano sobre o ano anterior, o cal se considerará como complemento de tráfico, será non consolidable e aboarse nunha soa paga tan pronto como se constate a IMD de peaxe definitiva.

b) Un incremento equivalente á diferenza entre a porcentaxe que o índice de prezos de consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE) rexistrase en 31 de decembro e a porcentaxe resultante de aplicar ao IPC anterior a porcentaxe do complemento de tráfico fixo consolidable, o cal se considerará como complemento de tráfico, será



non consolidable e aboarase nunha soa paga, tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia, pola diferenza real existente sobre a indicada cifra. Tal diferenza aboarase con efectos do 1 de xaneiro de cada ano.

Exemplo:

	Exemplo 1	Exemplo 2
% IPC real ano 2019	1,80 %	2,00 %
% INC. IMD 2019	5,34 %	5,34 %
Complemento de tráfico fixo 2019 (85 % IPC)	1,53 %	1,70 %
Complemento tráfico non consolidable por IMD	1,07 %	1,07 %
Complemento tráfico non consolidable por IPC	0,27 %	0,30 %
% Total incremento	2,87 %	3,07 %

Artigo 26. *Antigüidade*

O persoal gozará como complemento persoal de antigüidade dun aumento periódico polo tempo de servizo prestado á empresa consistente como máximo en dezaseis bienios da contía que se expresa no anexo 5.

A data inicial do cómputo de antigüidade será a de ingreso do/da traballador/a na empresa e farase efectiva a partir do día primeiro do mes seguinte a aquel en que se cumpra cada bienio.

Artigo 27. *Complemento nocturno*

O persoal que traballe entre as 22.00 e as 6.00 horas terá a retribución específica que se sinala no anexo 8 deste convenio.

Exceptúase da percepción do presente complemento aquel persoal que especificamente fose contratado para traballos nocturnos exclusivamente.

Artigo 28. *Quebranto de moeda, reconto e contaxe*

O persoal incluído na categoría de cobradores/as de peaxe percibirá un complemento de compensación ascendente á cantidade que se sinala no anexo 9, por día efectivo de traballo, polas diferenzas debidas a posibles erros nas súas liquidacións, e do tempo necesario para prepararse ata acudir ao seu lugar de traballo e para efectuar as liquidacións



correspondentes e ordenación de documentos que, en ningún caso, poderá efectuarse no posto de traballo, onde deberá estar pendente do usuario.

Igualmente, fíxase un complemento polo concepto de quebranto de moeda ascendente á cantidade que se sinala no anexo 9, para a categoría de xefe/a de quenda por día efectivo de traballo, que recibirá o mesmo tratamento en caso de detración.

O persoal doutras dependencias que teña ao seu cargo e baixo a súa responsabilidade unha caixa, física ou virtual e, por tanto, controle diñeiro en efectivo, percibirá un complemento en concepto de quebranto de moeda por día efectivo de traballo, pola contía que figura no anexo 9, polas diferenzas debidas a posibles erros nas súas liquidacións.

En calquera dos anteriores supostos, o importe das posibles diferenzas monetarias indicadas será detraído na medida necesaria ata chegar á súa cobertura nas retribucións mensuais, unha vez comprobada a circunstancia.

Artigo 29. *Complemento de presenza e puntualidade*

Todo o persoal incluído neste convenio percibirá un complemento de presenza e puntualidade por día efectivo de traballo cuxa contía queda fixada na táboa por categorías do anexo 6, percepción que se perderá segundo o regulado a seguir:

Casos de detración:

Pola ausencia ao traballo nun día completo, perderase a totalidade do complemento dese día.

Pola ausencia ao traballo por tempo inferior a unha xornada completa, percibirase o importe correspondente a tal concepto na parte proporcional.

Exceptúanse en ambos os casos as ausencias como consecuencia de accidente de traballo formal e debidamente xustificadas, así como as derivadas de enfermidade común xustificadas polo correspondente parte oficial de baixa da Seguridade Social.

Por cada tres faltas de puntualidade na mesma semana, perderase o complemento equivalente a unha xornada completa.



Artigo 30. *Complemento de festivos*

O persoal que traballe a quendas rotativas percibirá un complemento pola contía que figura no anexo 10, por día efectivo en compensación dos días de asistencia ao traballo coincidentes con domingos e festivos e sinalados no cadro de quendas.

Artigo 31. *Complemento de produtividade*

Todos os traballadores incluídos neste convenio percibirán un complemento de produtividade a escoller entre dúas opcións:

Opción 1:

Ao/á traballador/a pagaráselle un complemento de produtividade en proporción á xornada anual e os días de alta no ano (365 días) de 450,00 € anuais fixos ata o ano en que se recupera a IMD de peaxe do ano 2019, a condición de que isto se produza durante a vixencia deste convenio. A partir dese momento aplicarase o seguinte baremo:

Unha base de 450,00 € anuais en proporción á xornada anual e os días de alta no ano (365 días) que podería diminuír (tanto a base como os días) en función da diminución da facturación sobre o ano anterior, da cal se detraerán as seguintes cantidades e/ou días de vacacións:

Base	450,00 €
------	----------

Se a variación de facturación é		
Positiva ata o 4,99 %	---	Non varía
Positiva desde o 5,00 %	Suma	100,00 € por tramo do 5 % (5-9,99, 10-14,99 %...)
Negativa ata o 4,99 %	---	Non varía
Negativa desde o 5,00 %	Resta	100,00 € por tramo do 5 % (5-9,99, 10-14,99 %...)

Opción 2:

Ao/á traballador/a pagaráselle un complemento de produtividade en proporción á xornada anual e os días de alta no ano (365 días) de 280,00 € anuais fixos e 2 días de vacacións, ata o ano en que se recupera a IMD de peaxe do ano 2019, coa condición de que isto se



produza durante a vixencia deste convenio. A partir dese momento aplicarase o seguinte baremo:

Unha base de 280,00 € anuais e dous días adicionais de vacacións en proporción á xornada anual e os días de alta no ano (365 días) que podería diminuír (tanto a base como os días) en función da diminución da facturación sobre o ano anterior, da cal se detraerán as seguintes cantidades e/ou días de vacacións:

Base	280,00 € + 2 días
------	-------------------

Se a variación de facturación é negativa:				
	5,00-9,99 %	10,00-14,99 %	15,00-19,99 %	20,00-24,99 %
Euros	100,00 €	200,00 €	250,00 €	250,00 €
Días			1 día	2 días

Se a variación de facturación é positiva:		
Positiva ata o 4,99 %	---	Non varía
Positiva desde o 5,00 %	Suma	100,00 € por tramo do 5 % (5-9,99, 10-14,99 %, ...)

O/a traballador/a deberá escoller antes de 31 de decembro de 2020 una das dúas opcións e non poderá cambiar de opción durante a súa vixencia.

Artigo 32. *Horas extraordinarias*

As partes asinantes do presente convenio acordan reducir ao mínimo indispensable a realización de horas extraordinarias, axustándose aos seguintes criterios:

Enténdese por causas de forza maior as que se producen para previr ou reparar sinistros e outros danos ou causas extraordinarias e urxentes imprevistas ou previstas e inevitables.

As horas extraordinarias estruturais son aquelas traballadas motivadas por períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da empresa.

A dirección da empresa informará periodicamente a representación legal do persoal sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se for o caso, a distribución por seccións ou quendas.

Será obrigatoria a prestación por parte do persoal das horas extraordinarias que lle sexan indicadas pola empresa, dentro dos límites máximos establecidos para o efecto polo artigo 35.2 do Estatuto dos traballadores, sen que se teñan en conta nos devanditos límites



máximos as traballadas para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes.

De mutuo acordo entre empresa e traballador/a, poderanse compensar as horas extraordinarias por un tempo equivalente ao dobre de descanso en lugar de seren retribuídas economicamente.

No anexo 7 queda fixado o valor da hora extraordinaria para cada posto de traballo.

Artigo 33. *Dispoñibilidade e emerxencias*

As características da empresa requiren o establecemento de sistemas de dispoñibilidade ou emerxencias para atender traballos ou asuntos inaprazables fóra da xornada normal.

Dispoñibilidade é aquela situación en que o/a traballador/a se encontra de retén ao dispor da empresa, fóra ou dentro do centro de traballo, localizable mediante chamada telefónica ou outro sistema, para cubrir calquera evento que poida producirse. Esta dispoñibilidade afecta aqueles postos de traballo determinados pola dirección da empresa en normas e instrucións internas. Así mesmo, en emerxencias, en días e horas concretos poderá facerse extensiva a dispoñibilidade a outro persoal de explotación que por razón do posto que ocupa, a súa responsabilidade ou mando, obriguen a iso.

Dentro dos conceptos previstos no capítulo de condicións económicas deste convenio atópase incluída a percepción que, pola situación de dispoñibilidade e a prestación de servizos fóra da xornada normal de traballo, consecuencia da devandita dispoñibilidade, poida corresponder a este persoal. Non obstante isto, as categorías de xefe/a de equipo e oficial/a 1ª terán unha retribución específica denominada complemento de retén, na contía de 316,12 euros mensuais, cada vez que estean de retén.

Por emerxencias enténdense aquelas circunstancias especiais tales como accidentes graves, situacións climatolóxicas anormais e reparacións moi urxentes e inaprazables que impoñen a necesaria e obrigada presenza do persoal de explotación. Este persoal pode acharse fóra de servizo ou ben realizando a súa xornada ordinaria de traballo. Naquel caso compensaranse as horas de acordo co artigo 29 deste convenio e noutro non se fará compensación extraordinaria ningunha.

Artigo 34. *Liquidación e forma de pagamento das retribucións*

Todas as retribucións teñen o carácter de brutas e o/a traballador/a deberá satisfacer todas as cargas fiscais e de Seguridade Social.



As retribucións fixas anuais polos conceptos de soldo convenio, complemento posto de traballo, complemento de tráfico e antigüidade serán distribuídas en catorce pagas, doce ordinarias e dúas extraordinarias, e estas últimas percibiranse conxuntamente e no mesmo recibo coa nómina dos meses de xuño e novembro.

As retribucións variables polos conceptos de complemento nocturno; quebranto de moeda, reconto e contaxe; complemento de presenza e puntualidade; complemento de festivos; horas extraordinarias; axudas de custo e locomoción calcularanse en períodos de 16 dun mes ao 15 do seguinte, e incluíranse no recibo de salarios deste último mes.

Como norma xeral, e para efectos dunha maior seguridade tanto persoal como material, o pagamento das retribucións efectuarase mediante transferencia bancaria que se ingresará en conta corrente ou cartilla de aforro a nome de cada traballador/a en calquera das axencias ou sucursais da entidade bancaria da localidade da súa residencia que expresamente indique aquel.

A empresa reserva para si o dereito a efectuar o pagamento de haberes por medio de talón bancario ou en metálico en casos moi concretos ou cando, por circunstancias especiais, así resulte aconsellable.

A empresa non se responsabiliza da demora que poida producirse no pagamento da nómina por parte da entidade bancaria, unha vez que a orde de transferencia foi cursada.

CAPÍTULO IV

Melloras sociais

Artigo 35. *Préstamos de vivenda*

O persoal que reúna os requisitos que se citan a seguir poderá solicitar un préstamo para adquisición ou construción de vivenda, coas condicións que se fixan nos números seguintes:

a) Contía e amortización:

O importe destes préstamos consistirá na contía dunha anualidade e media dos seus ingresos brutos polos conceptos de soldo convenio, complemento posto de traballo, complemento de tráfico e antigüidade no momento en que se formalice a concesión, que non superará a cifra de 27.046,00 euros. En todo caso, garantirase un mínimo de 12.021,00 euros



cando o importe da anualidade e media sexa inferior á devandita cifra e o/a traballador/a estea contratado a xornada completa. Noutro caso, sería proporcional á xornada contratada.

Tales préstamos serán amortizados, a partir do mes seguinte a aquel en que se dispuxo da primeira ou única entrega, no prazo máximo de sete anos e producirán o 3 % de xuro, que se incrementará ao 6 % de xuro nos segundos e sucesivos préstamos.

Para tal fin a empresa descontará na nómina correspondente a cada paga o importe que en cada caso resulte, que consistirá nunha cota fixa e constante ao longo do período de amortización produto da suma dos importes a que ascendan ao principal e os xuros que este devindique.

b) Fondo:

Establécese para esta clase de préstamos un fondo global que en ningún caso superará a cifra de 390.658,00 euros.

c) Requisitos:

Serán os requisitos para desfrutar os devanditos préstamos:

1. Ser empregada ou empregado fixo/a do cadro de persoal.
2. Ter unha antigüidade mínima na empresa de dous anos.
3. Que a vivenda se destine ao domicilio propio e habitual do solicitante e da súa familia.
4. Que nin o solicitante nin algún dos familiares ao seu cargo teña a propiedade doutra vivenda. En caso contrario, o solicitante deberá allear a que tiña no prazo máximo de seis meses a partir da data de dispoñibilidade da nova vivenda.
5. Que se xustifique, en forma adecuada e en especial achegando a documentación que se requira como precisa, a adquisición ou investimento.
6. Que a empresa poderá exixir as medidas adecuadas para asegurar a devolución do préstamo.



7. Que haxa saldo suficiente no fondo que a empresa destina como máximo para este fin.
8. Terán prioridade as empregadas e empregados que accedan por primeira vez ao préstamo de vivenda.
9. É condición indispensable, antes de solicitar un novo préstamo, que transcorrese o tempo establecido de amortización do anterior.
10. En calquera caso será informado o Comité de empresa previamente á súa concesión.

d) Tramitación e formalización:

As solicitudes deberán ser cursadas polos empregados e empregadas interesados no préstamo en carta-petición dirixida á dirección xeral.

A empresa rexistrará por rigorosa orde de entrada todas as solicitudes.

Na concesión destes préstamos gozarán de preferencia aquelas empregadas e empregados cuxa xustificación estea baseada, na orde de prioridade que se cita, en traslado forzoso por circunstancias ou necesidades de traballo que impliquen cambio de residencia, sinistro da súa actual vivenda, desafuzamento, ou calquera outra causa similar.

A concesión dos préstamos será formalizada por medio de documento en cada caso preciso e no cal se farán constar os requisitos, condicións e características específicas de cada caso.

A falta xustificación do gasto realizado mediante a escritura pública pola cal se formalice a compra da vivenda ou, en calquera caso, da documentación acreditativa dos pagamentos efectuados en tal concepto será condición bastante para exixir a cancelación e devolución inmediata do préstamo concedido.

No caso de que o prestameiro cause baixa na empresa antes da total amortización do préstamo, quedará obrigado a devolver o resto non amortizado no prazo máximo de tres meses computado a partir da data en que o seu cesamento tiver lugar.



Artigo 36. Anticipos sobre haberes

Con obxecto de cubrir posibles circunstancias imprevistas, o persoal poderá desfrutar de anticipos sobre haberes cando concorra algún dos seguintes motivos:

- a) Matrimonio da empregada ou empregado ou fillo/a que conviva con el.
- b) Primeira comunión do fillo ou filla.
- c) Falecemento do cónxuxe, ascendente ou descendente que conviva co empregado ou empregada.
- d) Traslado de vivenda.
- e) Gastos de matrícula e material escolar da empregada ou empregado ou cónxuxe, con ocasión de cursar estudos.
- f) Adquisición de mobiliario de uso necesario para o lar familiar.
- g) Obras de mellora e restauración da vivenda habitual.
- h) Adquisición de vehículo.
- i) Calquera outra circunstancia de carácter moi excepcional por necesidades prementes e inaprazables, debidamente xustificada.

O importe destes anticipos consistirá, como máximo, en tres mensualidades dos ingresos brutos do/da traballador/a polos conceptos de soldo convenio, complemento posto de traballo, complemento de tráfico e antigüidade no momento en que se formalice a concesión para os restantes motivos.

Os ditos anticipos amortizaranse a partir do mes seguinte a aquel en que se dispuxo da entrega, nun máximo de vinte e cinco pagas e o seu importe descontarase en cada unha das nóminas subsecuentes.

Establécese para esta clase de anticipos un fondo global que en ningún caso superará a cifra de 57.097,00 euros.



Serán requisitos para gozar de tales anticipos:

1. Ser empregado ou empregada fixo de persoal.
2. Ter unha antigüidade mínima na empresa de tres meses.
3. Que se xustifique, en forma adecuada e en especial achegando a documentación que se requira como precisa.
4. Que haxa saldo suficiente no fondo que a empresa destina como máximo a este fin.
5. Para desfrutar do segundo e sucesivos anticipos para adquisición de vehículo mediarán, polo menos, catro anos e as cantidades producirán prestadas o catro por cento de xuro.

No caso de adquisición de vehículo establécese un anticipo máximo de 8.000,00 euros a devolver en 42 pagas. O 2º e sucesivos anticipos concederanse sen xuros cando o vehículo supere os oito anos de antigüidade ou en caso de existencia de sinistro total.

Tramitación e formalización:

Nas devanditas modalidades as solicitudes deberán ser cursadas polos empregados e empregadas interesados/as en carta-petición dirixida á dirección xeral, na cal se farán constar os feitos e circunstancias que orixinan a solicitude, así como o compromiso do prazo en que xustificará documentalmente o gasto realizado.

A empresa rexistrará por rigorosa orde de entrada todas as solicitudes.

Na concesión do anticipo para adquisición de vehículo, gozarán de preferencia aqueles empregados e empregadas cuxa xustificación estea baseada na declaración de sinistro total do vehículo e tivese que adquirir outro para desprazarse ao seu posto de traballo. Para os restantes anticipos, establécese unha preferencia na súa concesión cando conorra algún dos motivos previstos na alínea c) anterior do presente artigo.

A concesión dos anticipos será formalizada por medio do documento en cada caso preciso.

A falta xustificación do gasto realizado en virtude da concesión de calquera dos préstamos a que se refiren as modalidades deste artigo será condición bastante para exixir a cancelación e a devolución inmediata do anticipo.



No caso de que o prestameiro cause baixa na empresa antes da total amortización do préstamo, quedará obrigado a devolver o resto non amortizado simultaneamente á produción desa baixa.

O Comité de empresa será informado sobre a evolución de solicitudes e concesións destes anticipos.

Artigo 37. *Axuda por gastos médicos*

As empregadas e empregados do cadro de persoal, o seu cónxuxe e os fillos e fillas considerados como beneficiarios/as da Seguridade Social no respectivo documento de calquera dos cónxuxes, e os familiares recoñecidos como beneficiarios da Seguridade Social no documento do empregado ou empregada, con idade igual ou inferior a 26 anos desfrutarán, cos requisitos xerais que a seguir se indican, das axudas por gastos médicos que a seguir se sinalan:

Para os/as fillos/as maiores de 26 anos abrírase un expediente administrativo mediante o cal se exixirá a documentación necesaria xustificativa de que conviven no domicilio dos seus pais e ás súas expensas.

A) Requisitos xerais.

A axuda por gastos médicos, intervencións cirúrxicas e hospitalización concederáse fundamentalmente cando as súas prestacións respectivas non estean cubertas pola Seguridade Social e, en todo caso, mediante xustificación documental a través de informe facultativo acompañado da factura orixinal do gasto realizado ou orzamento dos gastos que se van realizar.

Neste senso procurarase, se iso for posible e as circunstancias o permiten, antes de efectuar o gasto solicitar consulta previa da empresa ou Comisión mixta por se resultar ou non procedente o seu aboamento.

Unha vez aprobado, o aboamento consistirá no 75 % do importe total da factura, unha vez deducidos os gastos non necesarios.

B) Gastos médicos especiais.

Naqueles casos non cubertos pola Seguridade Social concederáse igualmente unha axuda do 75 % do importe total da factura, unha vez deducidos os gastos non necesarios.



En particular, este 75 % afectará concretamente as seguintes circunstancias:

a) Óptica: lente ou microlente.

A primeira montura aboarase en todo caso e a súa reposición ou reposicións sucesivas só se aboarán novamente cando transcorresen, polo menos, cinco anos desde o aboamento das respectivamente anteriores. Este prazo será considerado na Comisión mixta, para efectos da súa posible diminución, nos casos de que a lente ou microlente sexa utilizada por nenos ou nenas fillos/as de empregadas e empregados, cuxa idade sexa igual ou inferior a 15 anos.

A reposición de vidros ou microlentes concederase no mesmo prazo ou antes se fose con motivo de nova graduación.

En todo caso, será necesario presentar receita expedida por un facultativo que exprese a graduación.

b) Odontoloxía: prótese, empaste, radiografía, endodoncia e ortodoncia.

Para estes gastos de odontoloxía establécese un límite cuantitativo, sen que o 75 % do total da factura supere o máximo de 2.405,00 euros por tratamento.

c) Ortopedia: plantillas ortopédicas.

Nas anteriores circunstancias sinaladas nas alíneas a), b) e c) será requisito indispensable que o/a traballador/a proceda a solicitar previamente da Seguridade Social a prestación social prevista para estes casos e, posteriormente, a empresa procederá ao aboamento da diferenza existente.

Artigo 38. Prestacións complementarias da Seguridade Social por incapacidade temporal

Para os supostos de incapacidade temporal acórdase o seguinte:

1. Durante as ausencias por incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou enfermidade profesional e maternidade, a empresa aboará ao seu cargo, durante o tempo que dure esa situación, un complemento das prestacións da Seguridade Social de tal forma que entre ambos se cubra o 100 % da retribución bruta polos conceptos de soldo convenio, complemento de posto de traballo, complemento de tráfico e antigüidade.



2. Durante as ausencias por incapacidade temporal derivada de enfermidade común, risco durante o embarazo e accidente non laboral, a empresa aboará ao persoal durante o tempo que permanezan en tal situación un complemento das prestacións da Seguridade Social, de tal forma que entre ambos cubran as porcentaxes da retribución bruta polos conceptos de soldo convenio, complemento de posto de traballo, complemento de tráfico e antigüidade seguintes:

a) Do primeiro día ao 4º inclusive: 80 %.

b) Do quinto día ao 20º inclusive: 85 %.

c) Do vinte e un día en diante: 100 %.

3. Para ter dereito a percibir os complementos anteriormente citados, o persoal deberá axustarse ás seguintes normas:

a) Non poderá cambiar de domicilio sen avisar previamente a empresa.

b) Deberá comunicar á empresa dúas horas antes do comezo da súa xornada ou servizo a súa situación de baixa e presentalle o parte oficial de baixa no prazo máximo dos tres días seguintes a que devandito parte fose entregado polo facultativo correspondente.

c) Deberá presentar semanalmente os partes de confirmación e avisar o día anterior á súa incorporación que vai ser alta por incapacidade temporal.

O incumprimento das normas anteriores, independentemente de que poidan supoñer falta laboral, dará lugar a que o/a traballador/a deixe de percibir o complemento establecido durante o tempo que continúe na devandita situación de baixa. De igual maneira, naqueles casos en que poida deducirse por actos ou condutas determinadas a intención de crear ou prolongar a situación de baixa, a dirección da empresa poderá suprimir o complemento das prestacións da Seguridade Social.

Para os casos de baixa por enfermidade ou accidente, a empresa poderá exixir ao persoal afectado que se sometan ao recoñecemento do facultativo que esta lle sinale. O



diagnóstico deste facultativo será determinante para o aboamento do complemento mencionado.

Artigo 39. *Formación profesional*

A empresa promoverá os cursos de formación profesional que coide necesarios para o maior desenvolvemento do labor na prestación do servizo por parte do seu persoal, e o persoal poderá suxerir outros cursos que, posteriormente e a xuízo da empresa, poidan resultar convenientes para a formación profesional.

Por conseguinte, con obxecto de adquirir ou perfeccionar a súa capacitación profesional, e para iso de mutuo acordo co Comité intercentros, adecuándoo á realidade da empresa, o empregado ou empregada cursará os estudos ou capacitarase nas materias relacionadas co posto de traballo que presta na empresa cando esta o requira para iso.

O dito perfeccionamento esténdese a cursar estudos e efectuar prácticas tanto dentro da empresa como no exterior, en centros de formación e, mesmo, se for necesario, no estranxeiro. A asistencia aos devanditos cursos ou o exercicio das prácticas expresadas comportarán a percepción da retribución íntegra e a obriga por parte da empresa de aboar ou reintegrar ao/á traballador/a cantos gastos se lle orixinen, procurando, en todo caso, compatibilizar cos horarios de traballo.

Sen prexuízo do previsto nos parágrafos anteriores, o/a traballador/a poderá solicitar pola súa iniciativa e posterior exame e aprobación pola empresa axuda con cargo a esta consistente no importe do 50 % daqueles estudos ou cursos que redunden en beneficio do posto de traballo desempeñado e na propia formación do/da traballador/a, sen que a súa duración máxima poida superar o tempo dun curso académico, para o que na solicitude se expoñerán as circunstancias oportunas e acompañarase dun orzamento con indicación, así mesmo, do centro onde se van cursar os estudos ou cursos e a súa duración, comprometéndose pola súa banda o/a traballador/a ao máximo aproveitamento e asistencia, así como á presentación dos xustificantes de pagamento.

A formación en materia de seguridade e hixiene levarse a efecto conforme o establecido no artigo 19, número 4, do Estatuto dos traballadores.



Artigo 40. OBE ou tarxetas de peaxe

Todo o persoal incluído no presente convenio terá dereito a que a empresa lles facilite un OBE ou unha tarxeta de peaxe que lles permita a utilización gratuíta da autoestrada, nos seguintes termos:

1. O OBE e a tarxeta de peaxe serán persoais e intransferibles e nesta última figurará o nome do/da traballador/a, que a debe exhibir a requirimento do persoal de cobranza de peaxe e tendo este a obriga de comprobar a identidade do usuario desta tarxeta.

2. O uso do OBE ou da tarxeta por unha persoa distinta daquela a cuxo favor se estendeu considerarase como unha falta moi grave de carácter laboral, e empresa reserva para si cantas accións poidan derivar disto.

3. O/a traballador/a deberá conservar debidamente o OBE ou a tarxeta e, en caso de perda ou extravío, o titular deberá comunicalo á empresa de inmediato por escrito.

4. No suposto da extinción da relación laboral o/a traballador/a deberá entregar o seu OBE ou tarxeta, ao tempo de asinar a liquidación de haberes.

Artigo 41. Axuda de estudos

Serán beneficiarios destas axudas os/as fillos/as do persoal fixo do cadro de persoal con idade igual ou inferior a 26 anos, deixando a salvo que, en casos excepcionais, por razón de idade, a Comisión mixta poida acordar a concesión da axuda.

A solicitude da axuda cursarase mediante o impreso establecido para o efecto, a que se unirá a seguinte documentación:

a) Xustificante de matricularse no curso académico para o cal se solicita a axuda.

b) Declaración xurada ou promesa do/da traballador/a de que durante o curso académico para o cal se solicita a axuda o/os beneficiario/s vive/n ás súas expensas, sen realizar traballos cuxa remuneración supere a contía do salario mínimo interprofesional.



As contías das axudas serán satisfeitas por unha soa vez, por cada beneficiario e curso académico, e estarán condicionadas ao cumprimento dos requisitos anteriores, rexendo en 2017 as seguintes contías:

Xardín de infancia (menos de 3 anos): 167,22 euros.

Educación infantil (3 a 6 anos): 189,48 euros.

Educación primaria ou 1º e 2º de ESO: 222,84 euros.

FP básica, 3º e 4º de ESO e 1º bacharel: 289,70 euros.

2º bacharel e FP grao medio: 334,28 euros.

Estudos universitarios e FP superior: 557,10 euros.

O prazo de solicitude da axuda está comprendido entre o 1 de setembro e o 20 de decembro de cada ano.

CAPÍTULO V

Organización do traballo

Artigo 42. *Normas xerais*

A organización do traballo dentro das normas e orientacións deste convenio e das disposicións legais, é facultade da dirección da empresa.

Artigo 43. *Organización da empresa*

Seguindo o proclamado anteriormente, a empresa adecuará o seu funcionamento orgánico de acordo coa actividade que deba desenvolver, determinando o número de persoal necesario en cantas especialidades sexan precisas, así como os chanzos xerárquicos dentro da organización e as diferentes categorías profesionais, en cada grupo e adecuadamente proporcionados.

Ao conxunto do persoal integrador do equipo completo fixaralle o seu encadramento e lugar de traballo.



Neste aspecto concreto, e ademais dos centros de traballo destinados a oficina central ou delegacións, a empresa, por razón das peculiares características do servizo que presta, debe agrupar as súas instalacións e dependencias de traballo en sectores denominados «zonas ou centros de traballo» e que comprenden determinados e concretos tramos de explotación con posibilidade de que dentro deles se sitúen varias dependencias.

En consecuencia, os empregados e empregadas quedarán, inicialmente, destinados a unha «zona ou centro de traballo», e disto dedúcese a obrigatoriedade da súa presenza á hora de iniciar a súa quenda de traballo en calquera das dependencias ou establecementos comprendidos dentro da «zona ou centro de traballo» que se lles asignou e independentemente da distancia que poida mediar entre o seu domicilio e calquera das devanditas dependencias ou establecementos.

Artigo 44. *Zonas ou centros de traballo*

Entenderase por «zonas ou centros de traballo» aqueles sectores ou tramos de explotación en que se dividiu a concesión, co obxecto de atinxir unha adecuada distribución do persoal, facilitando a súa situación e extensión, para efectos de encadramento, traslado e demais posibles consecuencias.

Artigo 45. *Dependencias*

Terán a consideración de dependencias aqueles locais ou lugares de actividade situados dentro dunha zona ou centro de traballo.

Determinados estes, de acordo co texto do primeiro parágrafo deste artigo, o «centro de traballo» compoñerá de tantas dependencias como instalacións das mencionadas se achen situadas na demarcación determinante da «zona ou centro de traballo».

Artigo 46. *Normas de circulación*

O persoal prestará a máxima atención no cumprimento escrupuloso das normas do Código da circulación cando se conduza, mesmo, vehículos da empresa, polo carácter de exemplaridade que todo o persoal dela debe asumir nesta materia.

Artigo 47. *Roupa de traballo*

É roupa de traballo aquela que o persoal ten a obriga de utilizar, ben para unha correcta presentación ante os usuarios da autoestrada ben para a realización dos labores propios da súa misión en todas ou nalgunhas circunstancias.



O uso da peza de roupa de traballo queda limitado exclusivamente dentro das dependencias da empresa e o seu emprego fóra delas non está permitido excepto cando sexa por motivo ou consecuencia do traballo.

As pezas de roupa específicas de cada posto de traballo, o equipamento inicial, así como a súa reposición serán determinadas pola empresa con base na táboa que se xunta como anexo 11.

O persoal que cese na empresa deberá facer entrega da roupa de traballo que se lles facilitou na última entrega.

A roupa de traballo será entregada pola empresa, sempre que sexa posible, antes do comezo das tempadas de verán e inverno.

A empresa, así mesmo, facilitará os emblemas identificativos do persoal.

O cambio de roupa de traballo será negociado entre a empresa e o Comité intercentros coa condición de que se introduzan alteracións no número e clase de pezas de roupa.

CAPÍTULO VI

Réxime disciplinario

Artigo 48. *Faltas*

a) Definición e clasificación das faltas.

Son faltas as accións ou omisións que supoñan quebranto ou descoñecemento dos deberes de calquera índole impostos polos manuais de acollida, cobrador/a de peaxe ou outros manuais de funcionamento que poidan existir e polas disposicións legais en vigor en materia de relacións de traballo e, en especial, as tipificadas no presente texto.

Toda falta cometida por un/unha traballador/a clasificarase en razón da súa importancia, transcendencia ou malicia, en leve, menos grave, grave e moi grave.

b) Circunstancias modificativas da responsabilidade.

As faltas graduaranse segundo as circunstancias que na súa comisión concorran. Xulgaranse con maior rigor as faltas cometidas por persoal con responsabilidade recoñecida ou cuxa función específica sexa a de vixilancia, supervisión, etc.



Serán considerados como aspectos básicos determinantes da cualificación destas os seguintes: a reincidencia, a reiteración, a indisciplina ou a desobediencia; a malicia; a imprudencia; o escándalo; así como os danos e perda que da súa comisión poidan derivar, todos eles como agravantes, ou a ausencia ou menor apreciación destas circunstancias como atenuantes.

Para os efectos de determinación da responsabilidade considerarase que existe reiteración cando o/a traballador/a tivese xa sido sancionado anteriormente por outra falta de igual ou maior gravidade, ou por dúas de gravidade inferior, aínda que de distinta índole. Considerarase que existe reincidencia cando, ao cometer unha falta, o/a traballador/a tivese sido sancionado anteriormente por outra ou outras faltas da mesma índole e de gravidade igual ou diversa.

c) Garantías procesuais.

Para a imposición de calquera das sancións previstas no presente texto por comisión de falta menos grave, grave ou moi grave, incluído o despedimento, non se requirirá máis requisito formal que a comunicación da empresa por escrito ao/á traballador/a, facendo constancia dos feitos que o motivan e da data dos seus efectos.

A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola empresa serán sempre revisables ante a xurisdición competente.

d) Faltas leves.

Consideraranse faltas leves, segundo as circunstancias que concorran na súa comisión e segundo os prexuízos causados á empresa, as seguintes:

1. Tres faltas inxustificadas de puntualidade ao traballo que non merezan unha cualificación máis grave, no prazo dun mes.
2. Faltar ao traballo un día sen xustificar dentro dun período de trinta días.
3. Falta de aseo, hixiene e limpeza persoal ou deterioración negligente da roupa de traballo que facilite a empresa.
4. Permanencia nos locais e lugares de traballo para a cal se exixa autorización debida aínda dentro da xornada de traballo.



5. Non comunicar á empresa os cambios de domicilio ou teléfono tan pronto como estes se produzan.

6. Pequenos descoidos na conservación ou no tratamento de ferramentas, máquinas, materiais, locais e documentos.

7. As faltas leves de consideración cos compañeiros de traballo.

8. Ineficacia ou negligencia leve no cumprimento dos deberes, funcións ou misións encomendadas e, en particular, incorrer en máis de cinco diferenzas de recadación reclamables nun período dun mes.

9. A falta comunicación coa anticipación debida das faltas ao traballo ou atraso na súa incorporación por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

e) Faltas menos graves.

Serán consideradas como faltas menos graves:

1. Catro e cinco faltas de puntualidade, sen xustificación razoable, no prazo dun mes.

2. Faltar ao traballo dous días sen xustificar dentro dun período de trinta días.

3. Discusións que prexudiquen a boa marcha dos servizos ou repercutan na imaxe da empresa sempre que exista responsabilidade do/da traballador/a.

4. Falta de atención e dilixencia co público.

5. Non avisar o/a xefe/a inmediato dos defectos e anomalías ou avarías do material, vehículos ou maquinaria ou da necesidade destes para proseguir o traballo. Se o feito non denunciado pode orixinar danos de grande importancia, considerarase como falta grave.

6. Permitir estragos evitables de material e subministracións.

7. Non avisar a quen corresponda de calquera accidente ou anomalía por leve que sexa, ocorrido nos centros de traballo ou na propia autoestrada, que, se implicar prexuízo notorio para a empresa ou o público, poderá ser considerado como falta grave.

8. Non usar os elementos de seguridade requiridos.



9. Non presentar ou non avisar coa anticipación prevista o parte oficial de baixa por I.T., a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

10. Embriaguez ocasional dentro da xornada de traballo.

11. O abandono do traballo sen causa xustificada e sen notificación ao inmediato superior que ocasione prexuízo á empresa ou fose causa de risco de accidente ou prexuízo para os seus compañeiros de traballo ou do público.

12. A de menoscabar a consideración e o respecto debido aos seus compañeiros ou ao público ou ameazalos sempre que se empreguen expresións violentas, groseiras e despectivas. No caso de que chegue a implicar malos tratos de obra aos inferiores ou abuso de autoridade manifesta, será considerada como falta grave.

13. Entregarse ou inducir aos compañeiros para participar en xogos de azar ou outros durante a xornada ou fóra desta nos locais da empresa que supoñan apostas de diñeiro ou resulte visible e notorio para o público.

14. Durmir durante as horas de prestación da actividade laboral.

15. Executar durante a xornada de traballo tarefas que non fosen encomendadas pola empresa e utilizar para fins propios instalacións, servizos ou instrumentos desta, sen que medie autorización.

16. A imprudencia en acto de servizo que, se implicase risco grave para el ou os seus compañeiros ou perigo de accidente ou avaría nas instalacións, poderá ser considerada como falta grave.

17. A diminución voluntaria, aínda que de forma non continuada, no rendemento normal do traballo. De ser continuada, poderá ser falta grave despois de ser apercibido pola empresa.

18. Aconsellar ou incitar o persoal a que incumpra os seus deberes, sempre que non se produza alteración ningunha da orde ou non se alcancen tales obxectivos, xa que neste caso sería falta grave.

19. A reincidencia ou reiteración na comisión de catro ou máis faltas leves que fosen sancionadas no período dun ano.



f) Faltas graves.

Consideraranse faltas graves:

1. De seis a nove faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de trinta días.
2. Faltar ao traballo tres días sen xustificar dentro dun período de trinta días.
3. As discusións sobre asuntos de calquera índole que producisen notorio escándalo e repercutan gravemente na boa marcha dos servizos.
4. Simular a presenza doutro/a traballador/a asinando, fichando ou utilizando calquera outro procedemento.
5. A desobediencia das ordes e acordos dos superiores en materia de traballo ou seguridade.
6. A simulación de enfermidade ou accidente.
7. O quebranto ou violación de segredos, ou de cuestións de reserva obrigada.
8. Favoritismos por parte dos superiores en materias que impliquen discriminación do resto dos subordinados, postergación destes ou que supoñan persecucións.
9. Afastarse do posto onde se presta servizo no período de tempo sinalado para a substitución e antes de que chegue quen deba efectuar a correspondente substitución.
10. Tolerar aos subordinados que traballen infrinxindo as normas de seguridade.
11. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha deste ou afecte a seguridade dos compañeiros ou do público.
12. Incumprir calquera das normas referentes a prevención de riscos laborais e seguridade e hixiene no traballo.
13. Non gardar o debido sigilo respecto dos asuntos que se coñezan por razóns de cargo ou divulgación non autorizada de datos reais ou supostos da empresa que se coñezan pola intervención do/da traballador/a en procesos de traballos onde se teña acceso a eles.



14. Causar, por negligencia, graves danos na conservación dos locais, vehículos, maquinaria, material ou documentación da empresa, ou utilización de medios da empresa para fins alleos a ela, sen autorización debida.

15. A negativa a realizar actos ou tarefas distintos dos normais do posto cando o imponían necesidades perentorias ou imprevisibles.

16. A reincidencia ou reiteración na comisión de catro ou máis faltas menos graves que fosen sancionadas, cometidas dentro do termo dun ano.

17. Prolongar malintencionadamente o período de curación das lesións sufridas en accidente de traballo ou non cumprir as prescricións médicas establecidas, afectando a prestación ou regularidade do traballo.

18. A indisciplina ou desobediencia ás ordes emanadas dos superiores ou da dirección da empresa, se implica quebranto manifesto da disciplina ou dela derivan prexuízos notorios para a empresa.

19. Non acudir ou negarse sen causas xustificadas a facer horas extraordinarias, en situacións de forza maior.

g) Faltas moi graves.

Consideraranse faltas moi graves:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante un período de trinta días.

2. Faltar ao traballo máis de tres días sen causa xustificada, dentro dun período de trinta días.

3. O colocar en grave risco de accidente a un compañeiro ou usuario ou ocasionar perigo de avaría, dano ou perda de calquera instalación ou material propiedade da empresa, por acción ou omisión culpable estando de servizo.

4. Permitir ou non comunicar sen causa que o xustifique a comisión de fraude ou roubo.

5. As faltas de fidelidade canto aos segredos relativos á xestión da empresa.



6. Falsear con manifesta mala intención os documentos da empresa, así como os datos de seguimento e control.

7. A suplantación de personalidade que produza danos morais ou materiais moi graves á empresa, aos compañeiros ou ao público.

8. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera persoa que se atope, por calquera causa, dentro das dependencias dela.

9. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos en primeiras materias, útiles, ferramentas, máquinas, aparellos, instalacións, edificios, obxectos e documentación da empresa, de forma voluntaria e malintencionada.

10. A embriaguez habitual, inxerir drogas tóxicas ou atoparse baixo os efectos destas durante o traballo.

11. A violación do segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa.

12. Os malos tratos de palabra ou obra, ou falta grave de respecto coas persoas que traballan na empresa ou a familiares que convivan con elas, así como co público, sempre que exista responsabilidade por parte do/da traballador/a.

13. O acoso sexual, entendendo por tal unha conduta de natureza sexual, de palabra ou acción, desenvolvida no ámbito laboral e que sexa ofensiva para a/as persoa/s traballadora/s obxecto dela. No suposto de acoso sexual protexerase a continuidade no posto de traballo da persoa obxecto del.

14. O abandono do traballo sen causa xustificada que ocasione prexuízo á empresa, fóra causa de accidente ou que implique risco moi grave na seguridade do traballo para os seus compañeiros ou para o público.

15. A diminución continuada e voluntaria no rendemento normal do traballo, despois de ser apercibido pola empresa.

16. A falta maliciosa de comunicación dos cambios experimentados na familia para efectos de proseguir na percepción de axudas ou asignacións de carácter familiar ou similares.



17. Facilitar o uso por outras persoas distintas das autorizadas do OBE ou da tarxeta de peaxe concedida pola empresa para efectos de circulación gratuíta pola autoestrada, prevista no artigo 42 deste convenio colectivo.

18. Condución de vehículos da empresa sen posuír permiso de conducir e/ou autorización da empresa.

19. A participación activa en folga ilegal ou en calquera outra falta de alteración colectiva ilegal no réxime normal de traballo.

20. A negativa durante unha folga á prestación dos servizos mínimos establecidos pola autoridade competente necesarios para a seguridade das persoas e das cousas, mantemento dos locais, maquinaria, instalacións, materias primas e calquera outra atención precisa para a ulterior continuación das tarefas da empresa.

21. A reincidencia ou reiteración na comisión de catro ou máis faltas graves que fosen sancionadas, cometidas durante o termo dun ano.

22. Falsear con manifesta mala intención os datos para a obtención da axuda por gastos médicos e axuda de estudos establecidos nos artigos 37 e 41, respectivamente, do convenio.

23. Falsear ou incumprir os requisitos exixidos para o préstamo de vivenda e o anticipo sobre haberes previstos nos artigos 35 e 36, respectivamente, do convenio.

Artigo 49. Sancións

a) As faltas leves poderanse sancionar con:

– Amoestación verbal.

– Amoestación escrita.

b) As faltas menos graves sancionaranse con:

– Traslado de posto de traballo que non supoña cambio de residencia, durante un tempo máximo de trinta días.

– Suspensión de emprego e soldo ata catro días.



c) As faltas graves poderán sancionarse con:

- Traslado de posto de traballo que implique cambio de residencia, por un tempo máximo de sesenta días.
- Suspensión de emprego e soldo de cinco a vinte días.
- Postergación para o ascenso por un prazo non superior a tres anos.

d) As faltas moi graves poderán sancionarse con:

- Suspensión de emprego e soldo de 21 a 80 días.
- Diminución temporal ou definitiva da súa categoría.
- Inhabilitación definitiva para ascender de categoría.
- Despedimento.

O Comité de empresa será informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

Artigo 50. *Prescripción das faltas*

As faltas leves prescribirán aos oito días, as menos graves aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a dirección da empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de terse cometido.

CAPÍTULO VII

Prevención de riscos laborais

Artigo 51. *Delegados/as de prevención*

Conforme o establecido no artigo 35 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, son delegados/as de prevención a representación legal do persoal con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

Corresponde designar tres delegados/as de prevención, conforme a escala establecida na devandita lei, por e entre a representación legal do persoal.



As competencias, facultades, garantías e sixilo profesional dos/das delegados/as de prevención son as previstas na devandita lei de prevención.

Artigo 52. *Comité de seguridade e saúde*

Constitúese un Comité de seguridade e saúde, de conformidade coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, formado por tres representantes da empresa, dunha parte, e por igual número de delegados/as de prevención, da outra.

Este Comité é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos e as súas competencias e facultades están reguladas no artigo 39 da citada lei.

Artigo 53. *Vixilancia da saúde*

A empresa facilitará un recoñecemento médico que como regra xeral será cada dous anos, aínda que cando as circunstancias así o aconsellen poderase levar a cabo noutros prazos, como medida preventiva de eventualidades que poidan xurdir.

Artigo 54. *Obrigas do persoal en materia de prevención de riscos laborais*

O persoal obrígase a cumprir o artigo 29 da Lei de prevención de riscos laborais velando pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daqueloutras persoas a que poida afectar na súa actividade profesional, seguindo as instrucións da empresa. O incumprimento por parte do persoal das obrigas en materia de prevención de riscos terá a consideración de incumprimento laboral grave para os efectos previstos no artigo 48.f) do presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII

Representación legal do persoal no seo da empresa

Artigo 55. *Disposicións xerais*

A representación e o exercicio dos dereitos do persoal na empresa corresponde, de conformidade co legalmente establecido na actualidade:

- Ao Comité intercentros.
- Aos comités de empresa.



– Ás seccións sindicais cando se constituían.

– Á asemblea dos/das traballadores/as.

Artigo 56. *Comité intercentros*

Constitúese un Comité intercentros composto por dez membros designados entre os compoñentes dos distintos comités de empresa, segundo establece o artigo 63.3 do Estatuto dos traballadores e conforme a interpretación dada pola sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 7 de maio de 1991, cuxa parte dispositiva é a seguinte: «na constitución do Comité intercentros gardarase a proporcionalidade dos sindicatos, segundo os resultados electorais considerados globalmente», «polo que o comité intercentros debe estar formado tomando en consideración os resultados electorais obtidos por cada candidatura (sindical ou independente) atribuíndo a cada unha delas o número que lles corresponda segundo os resultados electorais a comités de centro, globalmente considerados».

Así mesmo, o Laudo arbitral do 26 de novembro de 1999 considera que, en caso de empate usando o criterio de distribución proporcional antes mencionado «Parece máis adecuado... utilizar criterio do número de votos obtidos con carácter global nas eleccións sindicais na empresa, que, aínda que, como queda dito, non é criterio de primeiro grao, si é o máis lóxico, en segundo grao, para dirimir o empate producido no número de representantes».

O Comité intercentros así constituído elixirá de entre os seus compoñentes un presidente e un secretario, mediante votación libre e secreta, e elaborará o seu propio regulamento de procedemento, cuxa copia deberá remitirse á autoridade laboral e á empresa.

Da constitución do Comité intercentros elaborárase acta, asinada por todos os seus compoñentes, en que constará o nome das persoas que o integran así como en quen recaeron os cargos de presidente e secretario. Unha copia de cada unha das actas será enviada para os efectos oportunos ao Servizo de Mediación, Arbitraje e Conciliación, e outra á empresa, quedando a terceira en poder do Comité intercentros.

O resultado da constitución publicarase nos taboleiros de anuncios dos distintos centros de traballo.

Artigo 57. *Competencias do Comité intercentros*

O Comité intercentros terá as seguintes competencias:

1. Recibir información, que lle será facilitada trimestralmente, polo menos, sobre a evolución xeral do sector económico a que pertence a empresa, sobre a situación da produ-



ción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na empresa.

2. Coñecer o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, dos demais documentos que se dean a coñecer aos socios, e nas mesmas condicións que a estes.

3. Emitir informe con carácter previo á execución por parte da empresa das decisións adoptadas por esta, sobre as seguintes cuestións:

a) Reestruturacións de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais daquela.

b) Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.

c) Plans de formación profesional da empresa.

d) Implantación ou revisión de sistemas de organización e control de traballo.

e) Estudo de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

4. Emitir informe cando a fusión, a absorción ou a modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte o volume de emprego.

5. Coñecer os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na empresa, así como dos documentos relativos á terminación da relación laboral.

6. Ser informado de todas as sancións impostas por faltas moi graves.

7. Coñecer, trimestralmente polo menos, as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os estudos periódicos ou especiais do ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Exercer un labor:

a) De vixilancia no cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e emprego, así como do resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor,



e formular, se for o caso, as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes.

b) De vixilancia e control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na empresa, coas particularidades previstas nesta orde polo capítulo VII deste convenio.

9. Participar como se determina neste convenio colectivo na xestión de obras e melloras sociais establecidas na empresa en beneficio do seu persoal e dos seus familiares.

10. Colaborar coa Dirección da empresa para lograr o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade.

11. Informar os seus representados en todos os temas e cuestións sinalados neste artigo en canto directa ou indirectamente teñan ou poidan ter repercusión nas relacións laborais.

12. Denunciar o convenio colectivo, negociar este e formar parte da mesa negociadora.

13. Formar parte da Comisión mixta de interpretación prevista no artigo 9 deste convenio.

14. Coñecer as bases sobre a provisión de vacantes e novos postos de traballo, mencionados no artigo 17, que lle serán comunicadas pola empresa.

15. Recibir información anualmente da empresa sobre a contratación de persoal eventual ou interino, así como das altas e baixas experimentadas no persoal de persoal fixo.

16. Deberá ser informado pola Dirección da empresa sobre a marcha ou traxectoria empresarial da sociedade e plans desta que afecten cuestións de interese directo do persoal.

17. Participar nas actividades deportivas ou culturais que se propoñan na empresa e na organización das festas patronais.

Artigo 58. *Capacidade e sixilo profesional do Comité intercentros*

1. Recoñécese ao Comité intercentros capacidade, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.



2. Os membros do Comité intercentros, e este no seu conxunto, observarán sivilo profesional en todo o referente aos números 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 do artigo anterior, aínda despois de deixaren de pertencer ao Comité intercentros e, en especial, en todas aquelas materias sobre as cales a dirección sinala expresamente o carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado pola empresa ao Comité poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito daquela e para distintos fins dos que motivaron a súa entrega.

Artigo 59. *Comités de empresa*

Os comités de empresa terán as competencias e obrigas establecidas no Estatuto dos traballadores.

Artigo 60. *Garantías*

Os membros do Comité intercentros e dos comités de empresa, como representantes legais do persoal, terán as seguintes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no cal será oído, á parte do interesado, o Comité intercentros.

b) Prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto do resto do persoal, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

c) Non ser despedido nin sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á expiración do seu mandato, salvo no caso de que esta se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción se basee na acción do/da traballador/a no exercicio da súa representación, sen prexuízo do establecido no artigo 54 do Estatuto dos traballadores. Así mesmo, non poderá ser discriminado na súa promoción económica ou profesional en razón, precisamente, do desempeño da súa representación.

d) Expresar, colexiadamente, se se trata do Comité, con liberdade as súas opinións nas materias concernentes á esfera da súa representación, podendo publicar e distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do traballo, as publicacións de interese laboral ou social, con comunicación á empresa.

Artigo 61. *Crédito de horas*

A representación legal do persoal pode dispoñer dun crédito de vinte horas mensuais retribuídas, para o exercicio das súas funcións de representación. Estas horas poderán



acumularse nun ou varios representantes sempre que medie acordo maioritario do Comité, en acta elaborada para o efecto e remitida á empresa, acordo que se poderá modificar na mesma forma.

Para o crédito de horas anteriormente previsto deberá avisarse con anticipación e xustificálas posteriormente.

Artigo 62. *Cota sindical*

A requirimento do persoal afiliado ás centrais sindicais ou sindicatos que teñan unha implantación do 15 % de afiliación no seo da empresa, esta descontará na nómina mensual do persoal o importe da cota sindical correspondente. O persoal interesado na realización de tal operación remitirá á dirección da empresa un escrito en que expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou cartilla da caixa de aforros a que debe ser transferida a correspondente cantidade. A empresa efectuará as ditas detraccións, salvo indicación en contrario, durante períodos dun ano.

Artigo 63. *Seccións sindicais*

Observarase o que dispón o artigo 8.1 da Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 64. *Asemblea do persoal*

A representación legal do persoal terá dereito a convocar asemblea nos termos e cos requisitos previstos nos artigos 77, 78, 79 e 80 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 65. *Locais e taboleiro de anuncios*

A empresa, sempre que as circunstancias o permitan, poñerá ao dispor da representación legal do persoal un local adecuado en que poidan desenvolver as súas actividades e comunicarse co persoal, así como un taboleiro de anuncios para fixar comunicacións e información de interese específico para o persoal da empresa. Neste senso, os comunicados ou información que aparezan no devandito taboleiro de anuncios deberán ir asinados pola representación legal do persoal, quen se responsabilizará do seu contido e podendo ser retirados aqueles que non leven a sinatura.



Artigo 66. *Gastos de desprazamento*

A empresa sufragará os gastos de desprazamento do Comité intercentros e da Comisión mixta nas reunións celebradas conxuntamente con aquela, así como as previas e preparatorias das conxuntas coa empresa que celebren exclusivamente entre si os membros do Comité intercentros, ademais dos de desprazamentos da representación legal do persoal para celebrar asembleas nos termos e condicións previstos no artigo 65 deste convenio, e sempre e en todo caso logo de comunicación á empresa coa debida anticipación. Para o aboamento do gasto da quilometraxe será computado como punto de partida o do centro de traballo de cada membro do Comité nos supostos de coincidencia da reunión coa xornada de traballo, e desde o domicilio particular nos de desfrute de descanso e en todo tempo ata o lugar da reunión.

O sufragamento destes gastos poderá ser modificado e mesmo suprimido, a xuízo da empresa, segundo as circunstancias en cada momento concorrentes cando, pola promulgación de novas normas legais ou doutro tipo, xurdan fórmulas que supoñan o financiamento de tales gastos a cargo doutras entidades ou fondos específicos para o efecto.

CAPÍTULO IX**Plan de igualdade efectiva entre homes e mulleres.
Protocolo de acoso moral e sexual****Artigo 67. *Plan de igualdade efectiva entre homes e mulleres***

A representación da empresa e do persoal manifestan que non se detectou ningún tipo de vulneración, nin do articulado desta disposición, nin do seu espírito e, aínda que tanto a representación da empresa como a representación legal do persoal sempre trataron de reflectir e promover nos distintos articulados do convenio colectivo a igualdade efectiva entre homes e mulleres, o certo é que hai dous aspectos que se considera conveniente ratificar tanto por parte da representación da empresa como do persoal:

1. A representación da empresa manifesta que, a pesar das referencias no capítulo disciplinario (artigo 48.f).8 e g).13), non se dispuña dun protocolo de acoso moral e sexual que definise, especificase e publicase para coñecemento de todo o persoal, os tipos de acoso moral e/ou sexual e os procedementos de actuación en caso de producírense. Como se trata dun tema que afecta de forma moi directa a saúde e seguridade do persoal, propúxose e acordouse na reunión do Comité de seguridade e saúde de hoxe (31.7.2012) un protocolo de acoso moral e sexual que presentamos e entregamos á devandita comisión



para a súa confirmación e ratificación definitiva. Dáse o visto e prace ao protocolo por parte da Comisión mixta, unha vez aprobado no Comité de seguridade e saúde, e acórdase a súa publicación inmediata en todos os taboleiros da empresa.

2. Aínda que por parte da empresa considérase que, ao non alcanzar a cota de 250 traballadores/as, Audasa non está obrigada a ter un plan de igualdade e a pesar de que, dada a especial concienciación por parte da representación da empresa e do persoal e que, tanto no convenio colectivo vixente como nos anteriores, hai múltiples referencias e medias específicas en materia de igualdade co obxectivo de garantir a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes, considérase que é conveniente reiterar unha declaración de obxectivos e unha revisión e análise daquelas medidas e accións, acordadas entre a empresa e a representación legal do persoal. Neste senso:

2.1. Obxectivos:

– Promover a aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres, garantindo no ámbito laboral as mesmas oportunidades de incorporación e desenvolvemento profesional en todos os niveis.

– Promover o acceso da muller a postos de responsabilidade, garantindo que se valore exclusivamente o desempeño: os seus méritos, cualificacións e competencias, sen que influán outros factores como o sexo ou as cargas familiares.

– Sensibilizar a nivel directivo en materia de igualdade de oportunidades, así como a todos aqueles que interveñen nos procesos de elección mediante a formación en igualdade de oportunidades.

– Establecer medidas que favorezan a conciliación da vida familiar e laboral das empregadas e empregados e traballadoras/es, sempre que a organización do traballo o permita.

– Prever a discriminación laboral por razón de sexo, dando a coñecer os protocolos de actuación existentes na empresa en situacións que poidan ser cualificadas de acoso.

– Informar os empregados e empregadas dos beneficios sociais, así como das medidas de conciliación da vida familiar e laboral existentes.



2.2. Compromiso en materia de selección, formación, promoción e desenvolvemento profesional:

A empresa baséase na selección, promoción, formación e na valoración do desempeño, nos principios de mérito, capacidade e adecuación posto-persoa, valorando as candidaturas con base na idoneidade, asegurando que os postos de traballo dos diferentes ámbitos de responsabilidade son ocupados polas persoas máis adecuadas, nun marco de trato igualitario con ausencia de toda discriminación por razón de sexo.

Para garantir que se cumpran os devanditos principios, a empresa levará a cabo as seguintes accións:

– Sensibilizar e formar en materia de igualdade de oportunidades todos aqueles que interveñen directa ou indirectamente en procesos de selección ou promoción profesional, así como os responsables a nivel directivo.

– Priorizar o desenvolvemento de accións formativas internas especialmente encamiñadas ao desenvolvemento de habilidades e capacidades directivas das empregadas.

– Asegurar a transparencia e obxectividade nos procesos de selección e promoción, garantindo que estes se basean na idoneidade e capacidade dos candidatos nun marco igualitario de oportunidades.

2.3. Medidas de conciliación:

Co fin de conseguir un adecuado equilibrio entre as responsabilidades laborais e a vida persoal, establécense as seguintes medidas:

(Para o disfrute de calquera das medidas establecidas no presente número, o empregado ou empregada deberá avisar a empresa con suficiente anticipación).

– Ausencia por lactación (destinado a traballadoras con fillos/as menores de 9 meses).

A traballadora, durante o período de lactación, terá dereito a unha hora de ausencia ao traballo que poderá disfrutarse, á súa escolla, dunha das seguintes formas:

a) Unha hora de ausencia ao traballo dividida en dúas fraccións.

b) Redución dunha hora ao principio ou ao final da xornada.



c) Acumulación nun período de permiso retribuído equivalente á suma do tempo diario destinado á lactación. Este permiso necesariamente deberá desfrutarse a seguir do permiso de maternidade ou paternidade.

Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

– Permiso por nacemento de fillo, adopción ou acollemento e permiso de paternidade.

O empregado ou a empregada terá dereito a un permiso regulamentario retribuído de 5 días naturais ininterrompidos contando desde o nacemento do neno ou nena.

A este permiso hai que engadir o dereito a desfrutar de 13 días naturais ininterrompidos (permiso paternidade). Este permiso poderá desfrutarse desde a finalización do permiso por nacemento de fillo ata a finalización do período de baixa por maternidade ou inmediatamente despois da finalización do devandito período, en réxime de xornada completa ou en réxime de xornada parcial dun mínimo do 50 %. Este último caso, o/a traballador/a debe acordalo previamente coa empresa.

– Axuda escolar.

A empresa ten ao dispor das empregadas e empregados que o soliciten, unha axuda escolar para fillos/as de empregadas e empregados que cursen estudos desde xardín de infancia (nacemento) ata estudos universitarios (incluídos). A contía das axudas escolares adxudícase en función do tipo de estudos. Cada ano, a empresa pública os importes das axudas.

2.4. Ordenación do tempo de traballo:

As medidas que se establecen no presente número (apartado 4) requiren para o seu disfrute a autorización previa da empresa, que estará en función de que concorran todas as seguintes circunstancias:

- a) Que o empregado ou empregada as solicite.
- b) Que as necesidades organizativas e/ou produtivas do proxecto, departamento ou área en cuestión e/ou a natureza do traballo que realizar o permitan.
- c) Que estean xustificadas.
- d) Que non impliquen un custo adicional para a empresa.



2.4.1. Licenzas non retribuídas.

O empregado ou empregada que teña un mínimo de dous anos de antigüidade na empresa poderá solicitar licenzas sen dereito a remuneración por prazo non inferior a sete días nin superior a trinta, e seralle concedido, dentro do mes seguinte a aquel en que se presente a solicitude, co seguinte obxecto:

- Adopción no estranxeiro.
- Sometemento a técnicas de reprodución asistida (destinado a empregadas).
- Hospitalización prolongada por enfermidade grave do cónxuxe ou parentes ata o primeiro grao da consanguinidade.

Á hora de flexibilizar a devandita licenza e adaptala ao caso concreto teranse en conta as circunstancias especiais que concorran, e poden concederse por un período de tempo inferior sempre que polo menos a duración mínima sexa de 15 días.

Así mesmo, na medida do posible e sempre que non afecte as necesidades organizativas e/ou produtivas e se respecte a legalidade, para estes casos terase unha sensibilidade especial á hora da concesión de vacacións ou de cambios de descansos.

2.4.2. Flexibilidade en concesión de días de libre disposición ou descansos.

A empresa tratará de conceder de maneira prioritaria días de libre disposición e/ou cambios de descanso ás empregadas e empregados que teñan un fillo menor de 8 anos ao seu cargo, que padeza unha enfermidade grave ou estea ingresado nun centro hospitalario de maneira prolongada.

Nota: é requisito imprescindible a xustificación do feito causante por parte do/da traballador/a que o solicita.

2.4.3. Coordinación de cuadrantes.

A empresa tratará de coordinar os cuadrantes de quendas e/ou gardas daquel persoal que sexa parella e que teñan un fillo menor de 8 anos en común que estea ao seu cargo, para que non coincidan na mesma quenda/garda, posibilitando así que o/a fillo/a non estea desatendido.



Neste caso, o empregado ou empregada deberá acreditar esta circunstancia a través do libro de familia.

2.4.4. Redución de xornada.

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou un minusválido físico ou psíquico ou sensorial que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada establecida no presente número constitúe un dereito individual do persoal, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores e traballadoras da empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderá limitarse o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

2.4.5. Redución de xornada: elección de modalidade de redución de xornada traballadoras quendas 6/3 á quenda 3/6 tras a incorporación da maternidade (destinada a traballadoras por quendas).

Quen, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de 8 anos ou persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución de xornada de traballo, con diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Nota: a redución de xornada constitúe un dereito individual dos empregados, homes ou mulleres. Non obstante, se dous empregados e/ou empregadas xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

2.4.6. Vacacións.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do desfrute do permiso por



maternidade, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural a que correspondan.

2.5. Prevención do acoso.

Apróbase o protocolo de acoso moral e sexual que se desenvolva no artigo 68.

2.6. Difusión e seguimento das medidas.

A empresa realizará campañas informativas dirixidas aos empregados e empregadas co fin de que estes coñezan os beneficios sociais e as medidas de conciliación existentes.

Co obxecto de realizar un seguimento do cumprimento e desenvolvemento destas medidas, a Comisión mixta, que se reunirá con carácter anual, non terá obstáculo para que se reúna con carácter anticipado a pedimento de calquera das partes.

Nas reunións da Comisión analizarase o impacto das medidas e a súa evolución e estableceranse posibles melloras ou correccións na súa posta en marcha ou desenvolvemento.

Artigo 68. *Protocolo de acoso moral e sexual*

1. Declaración de principios.

A salvagarda da dignidade, o dereito á integridade moral e á non discriminación aparecen garantidos no noso ordenamento xurídico.

En virtude destes dereitos, Autopistas del Atlántico asume que as actitudes de acoso supoñen un atentado contra a dignidade do persoal, polo que non permitirá nin tolerará o acoso no traballo.

Por tanto, queda expresamente prohibida calquera acción ou conduta desta natureza, que será considerada como falta laboral e comprometéndose Autopistas del Atlántico a facer uso dos seus poderes directivo e disciplinario para protexer do acoso o persoal.

É por iso que a dirección e a representación legal do persoal de Autopistas del Atlántico se comprometen a dotar a empresa dun método que se aplique tanto para previr, a través da formación, a responsabilidade e a información, como para solucionar as reclamacións relativas ao acoso, coas debidas garantías e tomando en consideración as normas constitucionais e laborais, con especial respecto da presunción de inocencia.



2. Definición de acoso moral.

A definición que a seguir se expón ten un carácter primordialmente descritivo e de información e orientación ao cadro de persoal.

En ningún caso substituirá as definicións contidas en normas legais ou cuñadas pola xurisprudencia, que naturalmente terán que prevalecer, en especial se teñen que producir efectos xurídicos.

O acoso moral defínese como a situación en que un empregado ou unha empregada ou grupo de empregadas ou empregados exercen unha violencia psicolóxica extrema, abusiva e inxusta de forma sistemática e recorrente, durante un tempo prolongado, sobre outro empregado ou empregada ou empregadas e empregados, no lugar de traballo, coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima, destruír a súa reputación, minar a súa autoestima, perturbar o exercicio dos seus labores, degradar deliberadamente as condicións de traballo do agredido, e tentar que, finalmente, esa persoa ou persoas abandonen o seu posto de traballo, producindo un dano progresivo e continuo á súa dignidade.

Os principais elementos do acoso moral son a existencia real dunha finalidade lesiva da dignidade profesional e persoal do/da traballador/a, dentro dun plan preconcebido para xerar ese resultado lesivo. A ausencia de causa lícita das actuacións, realizadas estas de forma sistemática e durante un tempo prolongado e que produzan unha actitude de rexeitamento a calquera persoa minimamente sensata e razoable. Diríxese contra un/unha traballador/a, un subordinado, aínda que tamén pode ser contra outros compañeiros de traballo ou mesmo contra un superior xerárquico, aínda que o máis habitual é fronte a un subordinado.

Producida a conduta anteriormente descrita, corresponde a cada persoa, dentro dos límites da boa fe contractual, determinar o comportamento que lle resulte inaceptable e ofensivo, e así debe facelo saber ao acosador, por si ou por terceiras persoas da súa confianza e, en todo caso, pode utilizar o procedemento que para estes fins se establece neste protocolo.

A título de exemplo, considéranse comportamentos que, por si sós ou xunto con outros, poden evidenciar a existencia dunha conduta, carente de toda xustificación, de acoso moral, as seguintes actuacións:

– As actuacións inxustas que perseguen reducir as posibilidades da vítima de comunicarse adecuadamente con outros, incluído o propio acosador, entre as cales poden incluír-



se actitudes como ignorar a presenza da vítima, criticar de forma sistemática e inxustificada os traballos que realiza, criticar a súa vida privada ou ameazala, tanto verbalmente como por escrito.

– As actuacións que tendan a evitar que a vítima teña posibilidade de manter contactos sociais, como asignarlle sistematicamente tarefas de traballo que a illen dos seus compañeiros ou prohibir aos compañeiros falar coa vítima.

– As actuacións ou rumores dirixidos a desacreditar ou impedir á vítima manter a súa reputación persoal ou laboral, como son ridiculizar, inxuriar ou calumniar a vítima (incluíndo a difusión de imputacións falsas ou maliciosas de acoso sexual ou moral), cuestionar constantemente as súas decisións ou obrigala a realizar un traballo humillante, ou atacar as súas crenzas ou relixión, ou a súa orientación ou vida sexual.

– As actuacións dirixidas a reducir a ocupación da vítima e a súa empregabilidade, como son non asignarlle traballo, asignarlle tarefas totalmente inútiles, sen sentido ou degradantes.

– As actuacións que afectan á saúde física ou psíquica da vítima, como son obrigala mantencionadamente a realizar traballos perigosos ou especialmente nocivos para a saúde ou ameazala, insultala ou agredila fisicamente.

3. Tipos de acoso moral.

En función da persoa que leve a cabo a conduta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

– Acoso moral descendente.

É aquel en o que o axente do acoso é unha persoa que ocupa un cargo superior á vítima, como, por exemplo, o/a seu/súa xefe/a.

– Acoso moral horizontal.

Prodúcese entre compañeiros do mesmo nivel xerárquico. O ataque pode deberse, entre outras causas, a envexas, celos, alta competitividade ou ben pode producirse por motivos puramente persoais. A persoa acosadora adoita buscar o entorpecemento do traballo do seu compañeiro co fin de deteriorar a imaxe profesional deste e mesmo atribuírse a si mesma méritos alleos.



– Acoso moral ascendente.

O axente do acoso moral é unha persoa que ocupa un posto de inferior nivel xerárquico ao da vítima.

Este tipo de acoso pode ocorrer en situacións nas cales un/unha traballador/a ascende e pasa a ter como subordinados os que anteriormente eran os seus compañeiros. Tamén pode ocorrer cando se incorpora á organización unha persoa cun rango superior, descoñecedor da organización ou cuxas políticas de xestión non son ben aceptadas entre os seus subordinados. Pero non son estes os únicos casos posibles.

4. Medidas preventivas de acoso moral.

Poñeranse en marcha as seguintes medidas:

– Comunicación deste protocolo.

Onde se garantirá o seu coñecemento efectivo por todos os integrantes da empresa; a dita comunicación subliñará o compromiso da dirección de garantir ambientes de traballo nos cales se respecte a dignidade e a liberdade das persoas traballadoras.

– Responsabilidade.

Todo o persoal ten a responsabilidade de axudar a garantir unha contorna laboral en que se respecte a dignidade e os directores e mandos deberán ter especialmente encomendado o labor de evitar que se produza calquera tipo de acoso baixo o seu poder de organización.

– Formación.

En liña co compromiso de tolerancia cero con calquera conduta constitutiva de acoso, esta materia será incluída nos programas de formación que existan na empresa. Estes programas formativos deberán ir dirixidos a todo o persoal. Así mesmo, deberán ter por obxecto a identificación dos factores que contribúen a crear unha contorna laboral exenta de acoso e a que os participantes sexan plenamente conscientes das súas responsabilidades no marco da política empresarial contra el.



5. Definición de acoso sexual.

O acoso sexual é a conduta de natureza sexual, ou outros comportamentos baseados no sexo, que afectan á dignidade da muller e do home no traballo e que se exteriorizan por medio dun comportamento físico ou verbal manifestado en actos, xestos ou palabras, cuxo suxeito activo debe saber que a dita conduta é socialmente desagradable e groseira e sabe, por manifestacións do suxeito pasivo, que a dita conduta non é desexada pola vítima.

Así mesmo, o acoso debe ser ponderado obxectivamente como capaz de crear un ambiente ou clima de traballo odioso, ingrato, opresivo ou gravemente incómodo.

Poderá ser suxeito da conduta descrita calquera persoa relacionada coa vítima por causa do traballo. Especial gravidade terá a realizada prevalecéndose dunha situación de superioridade.

Canto ao suxeito activo, considerarase acoso cando proveña de xefes/as, compañeiros/as e mesmo clientes/as, provedores/as ou terceiros/as relacionados/as coa vítima por causa de traballo.

Canto ao suxeito pasivo, este sempre quedará referido a calquer traballador/a, independentemente do nivel deste e da natureza da relación laboral.

A conduta de acoso poderá ser de carácter ambiental ou de intercambio. A título de exemplo, e sen ánimo excluyente nin limitativo, considéranse comportamentos que, por si sós ou xunto con outros, poden evidenciar a existencia dunha conduta de acoso sexual, as seguintes:

- De carácter ambiental.
 - Observacións suxestivas, bromas, ou comentarios sobre a aparencia, condición ou vida sexual do/da traballador/a.
 - O uso groseiro e indesexado de gráficos, viñetas, debuxos, fotografías ou imaxes da internet de contido sexualmente explícito.
 - Chamadas telefónicas, cartas ou mensaxes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contido sexual.



- De intercambio.

- O contacto físico deliberado e non solicitado, ou un achegamento físico excesivo ou innecesario.

- Invitacións persistentes para participar en actividades sociais lúdicas, a pesar de que a persoa obxecto delas deixase claro que resultan indesexadas e inoportunas.

- Invitacións impúdicas ou comprometedoras e peticións de favores sexuais, cando se asocien, por medio de actitudes, insinuacións ou directamente a unha mellora das condicións de traballo, á estabilidade no emprego ou afecten a carreira profesional, especialmente cando existan ameazas no caso de non acceder a vítima.

- Calquera outro comportamento que teña como causa ou como obxectivo a discriminación, o abuso, a vexación ou a humillación do/da traballador/a por razón da súa condición ou vida sexual.

O acoso sexual distínguese das aproximacións libremente aceptadas ou toleradas e recíprocas na medida en que as condutas de acoso sexual non son desexadas pola persoa que é obxecto delas. Un único episodio non desexado pode ser constitutivo de acoso sexual cando evidencie unha agresividade ou vontade de humillar extremas.

O ámbito de acoso sexual será o centro de traballo e, se se produce fóra deste, deberá probarse que a relación é por causa directa.

6. Procedemento de actuación.

Os procedementos deberán ser áxiles e rápidos, garantindo a protección do dereito á intimidade e confidencialidade das persoas afectadas e a non explicación repetida dos feitos por parte do acosado, salvo que sexa estritamente necesario. Así mesmo, protexeráse a seguridade e a saúde da vítima. Tamén deberá protexerse a seguridade e a saúde da persoa denunciada, así como o seu dereito á presunción de inocencia.

O procedemento de actuación desenvolverase en 4 fases:

1ª. Denuncia: inicia o proceso; por tanto, debe existir unha denuncia que cumpra coas características que, a seguir, se expoñen para dar por iniciado o procedemento.



Lexitimados para denunciar unha situación de acoso están tanto a suposta vítima como calquera persoa coñecedora e/ou testemuña que teña algunha vinculación de carácter laboral con Audasa.

No caso de provir a denuncia dun/dunha empregado/a que non sexa a suposta vítima, esta terá que ratificar os feitos; en caso contrario, precederá a arquivala.

Independentemente, facilitarase nos taboleiros de anuncios da sociedade un modelo de denuncia que sirva de guía, que, para que poida ser tida en conta, conterá polo menos:

- Identificación do denunciante.
- Enderezo para efectos de notificación (postal ou correo electrónico).
- Descrición dos feitos motivadores da denuncia.
- Relación de probas se as houber (estas poderán ser, en todo caso, presentadas durante o proceso de instrución).

A denuncia debe ir dirixida ben á dirección da empresa ou a calquera dos membros do Comité de seguridade e saúde, á escolla do denunciante (os correos electrónicos de ambas as partes facilitarase no modelo de denuncia antes indicado).

No momento en que reciba a denuncia calquera das partes antes indicada, convocarase reunión extraordinaria do Comité de seguridade e saúde para tratar o tema. A denuncia será posta en coñecemento do acusado ou da suposta vítima, se esta non cursase a denuncia.

2ª. Medidas cautelares: en función da gravidade da denuncia, o propio Comité poderá suxerir á dirección de Audasa que se tome algún tipo de medida cautelar para que a parte denunciante non teña contacto coa parte denunciada.

3ª. Instrución: para o proceso de instrución/investigación, constituirase unha «Comisión anti-acoso» de dúas persoas, que será paritaria (unha da parte social e unha da representación da empresa). Ambas as partes designarán o seu representante en cada caso, sendo potestade do denunciante a petición dun membro determinado da parte social –sempre dentro dos membros do Comité de seguridade e saúde–. Ambas as partes poden contar coa axuda dun técnico acreditado na materia.



A fase de instrución desenvolverase baixo a dirección da «Comisión anti-acoso» seguindo os seguintes pasos:

– Interrogatorio das partes (prazo máximo de 10 días desde a reunión extraordinaria do Comité de seguridade e saúde).

– Interrogatorio de testemuñas.

– Valoración de probas; a Comisión valorará as probas motivando as conclusións.

Cada parte, denunciante e denunciado, poderá acudir acompañada dun asesor, se o consideran oportuno.

Unha vez realizados estes pasos, elaborárase un informe pola Comisión que constará dos seguintes puntos:

– Antecedentes.

– Feitos probados e valoración da proba (en caso de non haber acordo dos membros, quedará constancia de cada versión exposta).

– Resolución (en caso de discrepancias, expoñeranse as opinións de cada membro).

O prazo máximo para a instrución é de 15 días desde o inicio do interrogatorio ás partes.

4ª. Conclusión: unha vez feito o informe, este asinado polos dous membros, trasladárase a todos os membros do Comité de seguridade e saúde que, de novo con carácter extraordinario e nunca despois de 10 días desde que o reciban, se reunirán para concluír de acordo coas regras de toma de decisións do Comité. Segundo a conclusión, remitirase á dirección da empresa para que se tomen as medidas disciplinarias oportunas, de acordo co réxime disciplinario existente.

Tamén se dará traslado das conclusións ao Comité intercentros de Audasa e, se for o caso, á sección sindical do/da traballador/a imputado/a.

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, e entra en vigor a partir da súa comunicación ao persoal a través dos medios existentes en Autopistas del Atlántico, e manterase vixente en canto a normativa legal ou convencional non obrigue á súa



adecuación ou ata que se modifique por medio da negociación colectiva, porque as partes asinantes decidisen que a experiencia aconsella a súa modificación.

A utilización dos procedementos previstos neste protocolo non impide a utilización, paralela ou posterior por parte da vítima ou da persoa denunciada, das vías administrativa e/ou xudicial.

CAPÍTULO X

Outras melloras sociais

Artigo 69. *Retirada do carné de conducir*

Cando unha persoa traballadora sexa sancionada pola autoridade correspondente e como consecuencia de infracción ou infraccións de tráfico con retirada de carné de conducir durante un período non superior a 6 meses, a empresa manterao en activo durante o devandito período no posto de traballo que mellor se adapte ás condicións do empregado, renunciando, por conseguinte, á facultade de resolución do contrato laboral.

Se a sanción de retirada do carné de conducir se aplicase por unha infracción cometida durante o exercicio das súas funcións, o tempo que a empresa mantería en activo a persoa traballadora se estendería a un ano.

Se unha persoa traballadora perdese 6 ou máis puntos do carné de conducir por infraccións cometidas no exercicio das súas funcións, a empresa pagaría o curso de recuperación de puntos.

No suposto de que a unha persoa traballadora lle sexa retirado por segunda vez o carné de conducir nun período de 2 anos contados a partir da data da primeira sanción, e sempre que a nova sanción supoña a retirada do carné de conducir por un período non superior a 6 meses, a empresa (só no caso de que a conduta sancionada fose consecuencia dunha decisión tomada unilateralmente polo persoa traballadora, sen consultar os seus superiores), poderá suspender de emprego e soldo a devandito persoa traballadora durante o tempo en que esta permaneza sen o carné de conducir.

Esta suspensión non terá carácter de sanción, senón de excedencia con dereito a reserva de posto de traballo.



CAPÍTULO XI**Disposicións derradeiras****Disposición derradeira primeira**

As partes asinantes manifestan que nas negociacións do presente convenio se seguiu co máximo respecto o disposto na lexislación vixente.

Disposición derradeira segunda

Decláranse como obxectivos comúns das partes a necesidade de manter as relacións laborais sobre a base da comunicación permanente e da aceptación mutua do diálogo para resolver diferenzas de criterio, mellorar o ambiente de traballo, a situación do persoal e o desenvolvemento da empresa, conscientes de que a seguridade no emprego e as melloras sociais unicamente poden conseguirse mediante un incremento da produtividade na empresa e no mellor aproveitamento dos seus recursos.

A representación legal do persoal comprométese á máxima redución do absentismo durante a vixencia do presente convenio colectivo, así como a poñer todos os medios ao seu alcance para o incremento máximo da produtividade.

Disposición derradeira terceira

Con efectos a partir de 1 de xaneiro de 2021 declárase expresamente derogado o convenio colectivo vixente ata o 31 de decembro de 2020.

Disposición derradeira cuarta

No referente á xubilación parcial por substitución do persoal, tomarase en consideración o Acordo colectivo de empresa do 25 de marzo de 2013, formalizado entre empresa e persoal, rexistrado no Instituto Nacional da Seguridade Social, Dirección Provincial da Coruña (CAISS-1) no 11 de abril de 2013, en cumprimento da disposición derradeira quinta «modificación do Real decreto 1716/2012, do 28 de decembro, de desenvolvemento das disposicións establecidas en materia de prestacións, pola Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización adecuación e modernización do sistema de seguridade social», contida no Real decreto lei 5/2013, do 15 de marzo, e que se achega como anexo 13.



Disposición derradeira quinta. *Prórroga do acordo de desfrute das vacacións de inverno do persoal de peaxe para os anos 2021-2024*

Alcánzase o acordo entre a representación da empresa e a representación do persoal para prorrogar o acordo alcanzado no ano 2012, nos mesmos termos e condicións para os anos 2021, 2022, 2023 e 2024:

«A representación da empresa e a representación do persoal acordan, que en prol do mantemento e estabilidade do emprego, en especial dos nove cobradores excedentes como consecuencia da diminución do tráfico nas vías manuais e recolocados como cobre vacacións, aceptar a estrutura e distribución de vacacións aplicada desde xaneiro de 2012, consistente en:

Todos os cobradores, e conforme prevé o convenio colectivo, dividirán as súas vacacións en 2 períodos de 15 días gozando 15 no verán e os outros 15 no inverno.

Para as vacacións de verán, mantense o período que comprende entre o 16 de xuño e o 15 de setembro e establecerase o calendario tal e como prevé o convenio colectivo e se veu plasmando ata a data, respectando as prioridades que cada cobrador ten na súa peaxe.

Para as vacacións de inverno, estableceranse 3 listas –correspondentes ás zonas norte, centro e sur– para as cales a elección da quincena de vacacións, no primeiro ano de aplicación, se realizará en atención á antigüidade do cobrador que forme parte da mencionada lista, coa seguinte limitación: no norte só poderá haber 3 cobradores á vez por quincena, no centro 2 e no sur 4, e a partir do segundo ano aplicarase o criterio de rotación.

Sen prexuízo do anterior, e unha vez finalizado este ano, ambas as partes adquiren o compromiso de reunirse antes do 30 de novembro de cada ano, para analizar a situación do tráfico xerada durante el e, en consecuencia, a adecuada distribución e adecuación dos períodos de vacacións para volver ao sistema conforme viña realizando ata a data. En caso de desacordo, a empresa adoptará a distribución que considere conveniente, sen prexuízo da súa posible impugnación polas persoas traballadoras en caso de desacordo».

E para constancia de todo o exposto, esténdese o presente documento en cincuenta e seis páxinas e trece anexos de papel ordinario mecanografados polo seu anverso, que rubrican á marxe das cincuenta e sete primeiras, e trece anexos, e asinan ao final da presente, que é a última, na Coruña, o 2 de novembro de 2020.



ANEXO 1

Horarios, xornada de traballo e ciclos

Servizo afectado	Clase de xornada	Período	Horarios de traballo	Hrs.	Observacións
Cobradores/as peaxe e explotación suxeito a quendas	Xornada a quenda continuada	Do 1 de xaneiro ao 31 de decembro	Quenda A: das 7.00 ás 15.00 horas Quenda B: das 15.00 ás 23.00 horas Quenda C: das 23.00 ás 7.00 horas	8.00	Ciclos 6-3: períodos de 9 días (6 de traballo e 3 de descanso)
	Xornada a quenda partida	Do 1 de xaneiro ao 31 de decembro	En función das necesidades do servizo/adaptación ás necesidades do tráfico. Orientativamente: Das 9.00 ás 13.00 horas Das 17.00 ás 21.00 horas	8.00	Ciclo 5-2: períodos de 7 días (5 de traballo e 2 de descanso)
	Xornada de luns a venres descansando sábados, domingos e festivos ou outra fórmula equivalente	Do 1 de xaneiro ao 31 de decembro		8.00	Ciclo 5-2: períodos de 7 días (5 de traballo e 2 de descanso)
Coordinadores/as de comunicacións	Xornada a quenda continuada	Do 1 de xaneiro ao 31 de decembro	Quenda A: das 6.00 ás 14.00 horas Quenda B: das 14.00 ás 22.00 horas Quenda C: das 22.00 ás 6.00 horas	8.00	Ciclos 6-3: períodos de 9 días (6 de traballo e 3 de descanso)
	Xornada a quenda partida: de luns a xoves	Do 1 de xaneiro ao 31 de maio Do 1 de outubro ao 31 de decembro	Das 8.30 ás 14.00 horas Das 15.30 ás 19.05 horas	9.05	
	Venres		Das 8.30 ás 14.30 horas	6.00	
	Xornada continuada: de luns a venres	Do 1 de xuño ao 30 de setembro	Das 8.00 ás 14.15 horas	6.15	
Explotación non suxeito a quendas Seixurra	Xornada a quenda partida: de luns a xoves	Do 1 de xaneiro ao 31 de maio Do 1 de outubro ao 31 de decembro	Das 8.30 ás 14.00 horas Das 15.10 ás 18.45 horas	9.05	
	Venres		Das 8.30 ás 14.30 horas	6.00	
	Xornada continuada: de luns a venres	Do 1 de xuño ao 30 de setembro	Das 8.00 ás 14.15 horas	6.15	
Explotación non suxeito a quendas Toural	Xornada partida: de luns a xoves	Do 1 de xaneiro ao 31 de maio Do 1 de outubro ao 31 de decembro	Das 8.30 ás 14.00 horas Das 15.25 ás 19.00 horas	9.05	
	Venres		Das 8.30 ás 14.30 horas	6.00	
	Xornada continuada: de luns a venres	Do 1 de xuño ao 30 de setembro	Das 8.00 ás 14.15 horas	6.15	
Obra e expropiacións	Xornada partida: de luns a xoves	Do 1 de xaneiro ao 31 de decembro	Das 9.00 ás 13.00 horas obrigada presenza Das 13.00 ás 14.00 horas, flexible Das 15.00 ás 16:00 horas, flexible Das 16.00 ás 19.00 horas, obrigada presenza	8.00	
	Venres		Das 9.00 ás 15.00 horas, obrigada presenza	6.00	



Servizo afectado	Clase de xornada	Período	Horarios de traballo	Hrs.	Observacións
Oficinas centrais	Xornada partida: de luns a xoves	Do 1 de xaneiro ao 31 de maio Do 1 de outubro ao 31 de decembro	Das 8.15 ás 8.45 horas, flexible Das 8.45 ás 14.00 horas, obrigada presenza Das 15.15 ás 15.30 horas, flexible Das 15.30 ás 18.20 horas, obrigada presenza Das 18.20 ás 19.05 horas, flexible	8.50	
	Venres		Das 8.30 ás 14.30 horas	6.00	
	Xornada continuada: de luns a venres	Do 1 de xuño a 30 de setembro	Das 8.00 ás 14.00 horas	6.00	

ANEXO 2

Definición da competencia xeral de cada posto de traballo por grupos profesionais

O persoal, atendendo ás funcións que realice, encadrarase dentro dos seguintes grupos profesionais:

1. Grupo profesional primeiro: persoal de dirección e responsables de departamento.

1.1. Titulado/a grao superior:

Este posto corresponde a quen, atopándose en posesión do correspondente título académico de grao superior e baixo as ordes ou non dun superior xerárquico, desempeña funcións ou traballos para cuxo exercicio está facultado polo seu título profesional e non ten funcións de dirección, organización nin control sobre un grupo de empregados e/ou empregadas.

1.2. Xefe/a de área:

Corresponde este posto de traballo a quen executa as estratexias e directrices da empresa, sinaladas por un superior xerárquico ou por iniciativa propia, dirixindo, organizando e coordinando unha área funcional composta por un conxunto de traballadores/as, e que pode ter ao seu cargo titulados/as de grao superior, xefes/as de sección, titulados/as grao medio ou traballadoras e persoal dos outros 3 grupos profesionais.

1.3. Xefe/a de sección:

Corresponde este posto de traballo a quen, cun nivel de responsabilidade inferior ao de xefe/a de área, executa as estratexias e directrices que lle son sinaladas por un superior xerárquico, dirixindo, organizando e controlando un grupo de empregados e/ou emprega-



das e supervisando e coordinando as funcións e actividades que ten baixo a súa responsabilidade, e que pode ter ao seu cargo tituladas ou titulados de grao superior, titulados ou tituladas grao medio ou traballadoras/es dos outros 3 grupos profesionais.

1.4. Titulado/a grao medio:

Compréndense neste posto os que, co correspondente título académico de grao medio e baixo as ordes dun superior xerárquico, desempeñan funcións ou traballos para cuxo obxecto están facultados polo seu título profesional.

2. Grupo profesional segundo: persoal técnico e administrativo.

2.1. Auxiliar técnico:

Corresponde este posto de traballo a quen, pola súa cualificación e pola súa especialización e para o exercicio da súa actividade, requira unha titulación ou experiencia recoñecida ou realizan funcións de seguimento operativo de equipos de traballo ao seu cargo.

Tamén corresponde este posto de traballo a quen realiza delineación, creación e modificación de planos; levantamento de planos de conxunto e detalle, así como anteprojectos previamente estudados; esbozo de conxuntos e despezaementos; cuantificación de materiais a partir dos datos do proxecto e interpretación de planos.

2.2. Xefe/a de negociado:

Corresponde este posto de traballo a quen, estando ou non baixo a dependencia dun superior xerárquico, executa os labores que lle son propios colaborando e participando na elaboración da información necesaria.

2.3. Oficial/a de 1ª administrativo:

Corresponde este posto de traballo a quen, ás ordes dun superior xerárquico, realiza traballos que requiren iniciativa e responsabilidade e que supoñen maior dificultade, e é capaz de efectuar cantas tarefas se lle encomente inherentes ao seu posto de traballo sen que se lle teña que expresar a forma de realizalas.

2.4. Oficial/a de 2ª administrativo:

Corresponde este posto de traballo a quen, ás ordes dun superior xerárquico, realizan funcións de menor entidade que as do oficial/a 1ª cun certo grao de iniciativa propia e responsabilidade.



2.5. Auxiliar administrativo:

Corresponde a este posto de traballo a quen executa operacións administrativas elementais baixo a responsabilidade e supervisión directa dos seus superiores. Así, deberá manexar sistemas informáticos a nivel de usuario, xunto coa tramitación, rexistro e arquivamento da correspondencia e documentos, atención do teléfono e, en xeral, aquelas tarefas inherentes ao seu posto de traballo.

2.6. Coordinador/a de comunicacións:

Corresponde este posto de traballo a quen se encarga de controlar e coordinar a seguridade viaria da autoestrada e que ten entre as súas funcións:

- A atención de postes SOS.
- Manexo e atención dos diferentes sistemas de vixilancia e control da autoestrada, paneis ópticos, instrumentación control de túneles, centrais meteorolóxicas, etc.
- Coordinación dos sistemas de auxilio, tanto sanitario como mecánico, de limpeza, etc., e que para tal fin as chamadas oportunas, dando conta das súas actuacións aos seus superiores.
- Control de calquera incidente que se produza na autoestrada, comunicándollo de inmediato aos seus superiores segundo os criterios recibidos.

3. Grupo profesional terceiro: persoal de peaxe.

3.1. Xefe/a de quenda:

Corresponde este posto de traballo a aquelas empregadas e empregados que, con iniciativa e mando sobre os/as cobradores/as de peaxe, transmite a estes instrucións do seu superior xerárquico; atende os usuarios ante calquera reclamación, consulta ou discrepancia; se responsabiliza das vías de cobranza de peaxe e emisores de tickets; abre novas vías durante as puntas de tráfico; asume as funcións do/da cobrador/a cando sexa necesario; realiza o recuento de bolsas de recadación e clasificación de billetes e moeda, cando sexa preciso ou a empresa o considere oportuno; traslada fondos entre estacións; cobre impresos; coloca e controla os tickets; entrega cambios nas vías e recólleos en Xestión de Peaxe; fornece impresos e material aos/ás cobradores/as de peaxe; responsabilízase e vixía o estado de conservación, orde, limpeza e hixiene das instalacións, maqui-



naría e equipamentos que se atopen na súa zona de traballo, dando conta das anomalías que observe e requirindo a asistencia necesaria dos servizos correspondentes para a súa corrección e calquera outra similar; cobre os partes de traballo dos/das cobradores/as de peaxe; revisa a documentación cuberta polos/as cobradores/as de peaxe e faina chegar ao Servizo de Informática; leva o control dos vehículos evasores; transmite ao seu superior xerárquico todas aquelas incidencias, anomalías, etc. que observe nas estacións de peaxe; vela polo correcto comportamento e vestimenta dos/das cobradores/as.

3.2. Operador/a do CAU (Centro de Atención ao Usuario):

Corresponde este posto de traballo a aqueles empregados e empregadas que se encargan da atención e funcionamento das vías automáticas, de telepeaxe ou emisores, que ademais, con iniciativa e mando sobre os/as cobradores/as de peaxe, transmite a estes instrucións do seu superior xerárquico, xestiona os descansos dos/das cobradores/as; atende os usuarios ante calquera reclamación, consulta ou discrepancia; se responsabiliza das vías de cobranza de peaxe automáticas, telepeaxe e emisores de tickets; asume as funcións do/da cobrador/a cando sexa necesario, responsabilízase e vixía o estado de funcionamento, operatividade e seguridade das instalacións, maquinaria e equipamentos que se atopen ao seu cargo, dando conta das anomalías que observe e requirindo a asistencia necesaria dos servizos correspondentes para a súa corrección e calquera outra similar; transmite ao seu superior xerárquico todas aquelas incidencias, anomalías, etc. que observe nas estacións de peaxe; vela pola seguridade dos/das cobradores/as durante a súa quenda; cobre aqueles informes que lle sexan requiridos sobre as funcións e responsabilidades que desempeña.

3.3. Cobrador/a de peaxe:

Este posto de traballo comprende indistintamente as funcións relativas á operativa de todas as vías de peaxe (manuais, automáticas, telepeaxe, peaxes automatizadas ou, mesmo, virtuais, tanto de forma presencial como remota) no referente a:

A recadación do importe de peaxe de todas, o reconto, custodia e transporte das cantidades recadadas, control de movemento dos vehículos que utilicen a vía ao seu coidado e a súa clasificación, confección de documentos e cumprimento de trámites administrativos relacionados coa cobranza da peaxe, vixilancia do correcto estado de conservación e funcionamento dos materiais, instalacións, maquinaria e equipamentos que estean ao seu coidado, dá conta das anomalías que observe segundo os criterios recibidos e require a asistencia necesaria dos servizos correspondentes para a súa corrección, ordenación do tráfico no centro de traballo en que preste os seus servizos e cooperación na seguridade e



asistencia aos usuarios utilizando os medios de transmisión de solicitudes de socorro, vixilancia da circulación e do bo estado de conservación, colabora cos servizos de operación e mantemento e, en xeral, calquera outra análoga ás anteriores e con elas relacionada que deba ser considerada como naturalmente comprendida entre as propias do posto.

Recibe e rende cambios ao/á xefe/a de quenda ou ao seu compañeiro; entrega os partes de incidencias, de traballo e liquidacións correspondentes; atende os usuarios que o requiran ante calquera incidencia, consulta, reclamación ou suxestión, ten para con estes en todo momento un trato deferente, e proporciónalles coa máxima atención as informacións ou asistencias que poidan solicitar ou precisar (prestará este servizo ao usuario o/a cobrador/a que se atope máis próximo no momento da incidencia nos casos de atención presencial); resolverá pequenas incidencias da maquinaria de peaxe, cando as circunstancias o requiran e de acordo co manual do/da cobrador/a, do cal informa de maneira inmediata ao Servizo de Instalacións, Centro de Control ou xefe/a de quenda, segundo corresponda.

No desempeño de todas as funcións, o empregado ou empregada aplicará os manuais de acollida e do/da cobrador/a de peaxe, que está obrigado a coñecer coa maior precisión.

A empregada ou empregado queda advertido da súa obrigaición, que asume, de traballar nas quendas ou nas horas, mesmo nocturnas, para as cales así se estableza.

4. Grupo profesional cuarto: persoal de mantemento.

4.1. Xefe/a de equipo:

Corresponde este posto de traballo a quen, cos coñecementos tanto técnicos como prácticos suficientes e baixo a dependencia dun superior xerárquico, exerce o mando directo sobre o persoal adscrito ao seu servizo.

4.2. Mecánico/a:

Corresponde este posto de traballo a quen ten ao seu cargo o uso, mantemento, reparación e coidado dos vehículos, maquinaria e instalacións da empresa, vixiando en todo momento o seu correcto funcionamento e perfecto estado.

Así mesmo, utilizarán os vehículos e maquinaria da empresa nas tarefas específicas que lle correspondan.



4.3. Oficial/a 1ª electrónico:

Corresponde este posto de traballo a quen, con dominio e capacidade no seu oficio, ten ao seu cargo a realización dos traballos de conservación e mantemento de tipo eléctrico ou electrónico, propios da súa especialidade, e que pode exercer o mando directo sobre o persoal ao seu servizo.

4.4. Operario/a de conservación e mantemento:

Corresponde este posto de traballo a quen, ás ordes dun superior xerárquico, cun certo grao de iniciativa propia e responsabilidade, realiza actuacións de axuda á vialidade fronte a situacións adversas e imprevistas para asegurar as condicións normais de seguridade e comodidade na circulación e os traballos de reparación, conservación e mantemento nos elementos que constitúen a infraestrutura asociada á actividade de explotación e, en xeral calquera actividade análoga que deba ser considerada como naturalmente comprendida entre as propias do posto de traballo.

4.5. Operario/a eléctrico ou electrónico:

Corresponde este posto de traballo a quen, ás ordes dun superior xerárquico, cun certo grao de iniciativa propia e responsabilidade, realiza traballos de reparación, conservación e mantemento de tipo eléctrico ou electrónico propios da súa especialidade e, en xeral, calquera actividade análoga que deba ser considerada como naturalmente comprendida entre as propias do posto de traballo.

4.6. Peón/a especialista:

O posto de traballo comprende indistintamente as funcións e traballos de: conservación, mantemento e/ou reparación, orde e limpeza da autoestrada e as súas zonas marxinais; mantemento en perfecto estado de conservación dos materiais, ferramentas e equipamento ao seu cargo; retirada de obstáculos na vía utilizando os medios que lle sexan asignados; sinalización; cooperación á seguridade e asistencia aos usuarios, colaborando na medida precisa nas situacións de emerxencia; e, en xeral, calquera actividade análoga ás anteriores e/ou con elas relacionada que deba ser considerada como naturalmente comprendida entre as propias do posto de traballo.



ANEXO 2 BIS
**Táboa de postos de traballo (antigamente categorías profesionais)
do presente convenio**

Establécese a seguinte táboa de conversión da clasificación profesional, coas correspondencias entre os postos de traballo (antigamente categorías profesionais) do anterior convenio e postos de traballo do actual convenio.

Convenio colectivo actual	Convenio colectivo 2013-2016
Titulado/a grao superior	Titulado/a grao superior
Xefe/a de área	Xefe/a de área
Titulado/a grao medio	Titulado/a grao medio
Xefe/a de sección	Xefe/a de sección
Auxiliar técnico	Auxiliar técnico
Xefe/a de negociado	Xefe/a de negociado
Oficial/a 1ª administrativo	Oficial/a 1ª administrativo
Oficial/a 2ª administrativo	Oficial/a 2ª administrativo
Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo
Coordinador/a de comunicacións	Coordinador/a de comunicacións
Xefe/a de quenda	Xefe/a de quenda
Operador/a de o CAU	
Cobrador/a de peaxe	Cobrador/a de peaxe
Xefe/a de equipo	Xefe/a de equipo
Oficial/a 1ª electrónico	Oficial/a 1ª
Mecánico/a	Mecánico/a
Operario/a de conservación e mantemento	
Operario/a eléctrico ou electrónico	
Peón/a especialista	Peón/a especialista

ANEXO 3
Distancias entre centros de traballo

Orixe	Destino	Distancias			Orixe	Destino	Distancias		
		Ida	Volta	Total			Ida	Volta	Total
Central	Seixurra	17	17	34	Cabanas	Miño	9	9	18
	Vilar do Colo	42	43	85		Santa Marta	25	25	50
	Cabanas	38	38	76		Guisamo 1 (tronco)	20	22	42
	Miño	30	30	60		Guisamo 2 (ramal)	18	18	36



Orixe	Destino	Distancias			Orixe	Destino	Distancias			
		Ida	Volta	Total			Ida	Volta	Total	
	Santa Marta	21	21	42		A Barcala	28	28	56	
	Guísamo 1 (tronco)	22	18	40		Cecebre	32	23	55	
	Guísamo 2 (ramal)	23	20	40		Macenda	24	33	57	
	A Barcala	10	10	20		Ordes	49	49	98	
	Cecebre	28	18	46		Sigüeiro	62	63	125	
	Macenda	20	26	46		Teo	90	87	177	
	Ordes	45	45	90		Padrón	100	100	200	
	Sigüeiro	58	59	117		Carracedo	123	123	246	
	Teo	86	83	169		Caldas	117	117	234	
	Padrón	96	96	192		Curro	127	127	254	
	Carracedo	119	119	238		Alba	136	138	274	
	Caldas	113	113	226		Figueirido/Toural	145	146	291	
	Curro	123	123	246		Morrazo	154	155	309	
	Alba	131	133	264		Rande	162	160	322	
	Figueirido/Toural	141	142	283		O Porriño 1 (tronco)	175	175	350	
	Morrazo	150	151	301		O Porriño 2 (ramal)	175	175	350	
	Rande	156	154	310		Miño	Santa Marta	17	17	34
	O Porriño 1 (tronco)	171	171	342			Guísamo 1 (tronco)	12	14	26
	O Porriño 2 (ramal)	171	171	342			Guísamo 2 (ramal)	10	10	20
Seixurra	Vilar do Colo	25	26	51	A Barcala	20	20	40		
	Cabanas	22	22	44	Cecebre	24	15	39		
	Miño	13	13	26	Macenda	16	25	41		
	Santa Marta	4	4	8	Ordes	41	41	82		
	Guísamo 1 (tronco)	5	1	6	Sigüeiro	54	55	109		
	Guísamo 2 (ramal)	3	3	6	Teo	82	79	161		
	A Barcala	7	7	14	Padrón	92	92	184		
	Cecebre	11	2	13	Carracedo	115	115	230		
	Macenda	3	2	15	Caldas	109	109	218		
	Ordes	28	28	56	Curro	119	119	238		
	Sigüeiro	41	42	83	Alba	128	130	258		
	Teo	69	66	135	Figueirido/Toural	137	138	275		
	Padrón	79	79	158	Morrazo	146	147	293		
	Carracedo	102	102	204	Rande	154	152	306		
	Caldas	96	96	192	O Porriño 1 (tronco)	167	167	334		
	Curro	106	106	212	O Porriño 2 (ramal)	167	167	334		



Orixe	Destino	Distancias			Orixe	Destino	Distancias		
		Ida	Volta	Total			Ida	Volta	Total
	Alba	115	117	232	Santa Marta	Guisamo 1 (tronco)	3	5	8
	Figueirido/Toural	124	125	249		Guisamo 2 (ramal)	7	7	14
	Morrazo	133	134	267		A Barcala	11	11	22
	Rande	141	139	280		Cecebre	15	6	21
	O Porriño 1 tronco)	154	154	308		Macenda	7	16	23
	O Porriño 2 (ramal)	154	154	308		Ordes	32	32	64
Vilar do Colo	Cabanas	5	4	9		Sigüeiro	45	46	91
	Miño	14	13	27		Teo	73	70	143
	Santa Marta	30	29	59		Padrón	83	83	166
	Guisamo 1 (tronco)	25	26	51		Carracedo	106	106	212
	Guisamo 2 (ramal)	23	22	45		Caldas	100	100	200
	A Barcala	33	32	65		Curro	110	110	220
	Cecebre	37	27	64		Alba	119	121	240
	Macenda	29	35	64		Figueirido/Toural	128	129	257
	Ordes	54	53	107		Morrazo	137	136	273
	Sigüeiro	67	66	133		Rande	145	143	288
	Teo	95	92	187	O Porriño 1 (Tronco)	158	158	316	
	Padrón	105	104	209	O Porriño 2 (ramal)	158	158	316	
	Carracedo	128	127	255	Guisamo 1 (tronco)	Guisamo 2 (ramal)	4	3	7
	Caldas	122	121	243		A Barcala	8	13	21
	Curro	132	131	263		Cecebre	12	6	18
	Alba	140	141	281		Macenda	4	16	20
	Figueirido/toural	150	150	300		Ordes	29	33	62
	Morrazo	159	159	318		Sigüeiro	42	47	89
	Rande	167	165	332		Teo	70	71	141
	O Porriño 1 (Tronco)	180	179	359		Padrón	80	85	165
O Porriño 2 (ramal)	180	179	359	Carracedo		103	108	211	
Guisamo 1 (tronco)	Caldas	97	101	198		Ordes	Sigüeiro	13	14
	Curro	107	111	218	Teo		42	30	72
	Alba	116	121	237	Padrón		52	52	104
	Figueirido/Toural	125	131	256	Carracedo		75	75	150
	Morrazo	134	140	274	Caldas		69	69	138
	Rande	142	145	287	Curro		77	77	154



Orixe	Destino	Distancias			Orixe	Destino	Distancias			
		Ida	Volta	Total			Ida	Volta	Total	
	O Porriño 1 (tronco)	155	160	315		Alba	87	89	176	
	O Porriño 2 (ramal)	155	160	315		Figueirido/Toural	97	98	195	
Guísamo2 (ramal)	A Barcala	10	10	20	Sigüeiro	Morrazo	106	107	213	
	Cecebre	14	5	19		Rande	114	112	226	
	Macenda	6	15	21		O Porriño 1 (tronco)	126	126	252	
	Ordes	31	31	62		O Porriño 2 (ramal)	126	126	252	
	Sigüeiro	44	45	89		Teo	28	24	52	
	Teo	72	69	141		Padrón	38	38	76	
	Padrón	82	82	164		Carracedo	61	61	122	
	Carracedo	105	105	210		Caldas	55	55	110	
	Caldas	99	99	198		Curro	65	65	130	
	Curro	109	109	218		Alba	73	75	148	
	Alba	118	120	238		Figueirido/Toural	83	84	167	
	Figueirido/Toural	127	128	255		Morrazo	92	93	185	
	Morrazo	136	137	273		Rande	100	98	198	
	Rande	144	142	286		O Porriño 1 (Tronco)	113	113	226	
	O Porriño 1 (tronco)	157	157	314		O Porriño 2 (ramal)	113	113	226	
	O Porriño 2 (ramal)	157	157	314		Teo	Padrón	22	14	36
	A Barcala	Cecebre	19	9		28	Padrón	Carracedo	45	37
Macenda		10	19	29	Caldas	39		31	70	
Ordes		35	35	70	Curro	49		41	90	
Sigüeiro		48	49	97	Alba	57		51	108	
Teo		76	73	149	Figueirido/Toural	67		60	127	
Padrón		86	86	172	Morrazo	76		68	144	
Carracedo		109	109	218	Rande	84		71	155	
Caldas		103	103	206	O Porriño 1 (tronco)	176		168	344	
Curro		113	113	226	O Porriño 2 (ramal)	176		168	344	
Alba		122	124	246	Carracedo	23		23	46	
Figueirido/Toural		131	132	263	Caldas	17		17	34	
Morrazo		140	141	281	Curro	27		27	54	
Rande		148	146	294	Alba	35		37	72	
O Porriño 1 (tronco)		161	161	322	Figueirido/Toural	45		46	91	
O Porriño 2 (ramal)	161	161	322	Morrazo	54	55	109			
Cecebre	Macenda	4	2	6	Rande	62	60	122		
	Ordes	30	26	56	O Porriño 1 (tronco)	75	75	150		
	Sigüeiro	43	41	84	O Porriño 2 (ramal)	75	75	150		



Orixe	Destino	Distancias			Orixe	Destino	Distancias			
		Ida	Volta	Total			Ida	Volta	Total	
	Teo	71	64	135	Carracedo	Caldas	6	6	12	
	Padrón	81	79	160		Curro	16	16	32	
	Carracedo	104	100	204		Alba	24	26	50	
	Caldas	98	94	192		Figueirido/Toural	34	35	69	
	Curro	108	104	212		Morrazo	44	43	87	
	Alba	117	115	232		Rande	50	48	98	
	Figueirido/Toural	126	125	251		O Porriño 1 (tronco)	64	64	128	
	Morrazo	135	134	269		O Porriño 2 (ramal)	64	64	128	
	Rande	143	137	280		Caldas	Curro	10	10	20
	O Porriño 1 (tronco)	156	154	310			Alba	18	20	38
	O Porriño 2 (ramal)	156	154	310			Figueirido/Toural	28	29	57
							Morrazo	37	38	75
Macenda	Ordes	31	25	56	Curro	Rande	45	43	88	
	Sigüeiro	44	38	82		O Porriño 1 (tronco)	58	58	116	
	Teo	72	64	136		O Porriño 2 (ramal)	58	58	116	
	Padrón	82	76	158		Alba	Alba	8	10	18
	Carracedo	105	99	204	Figueirido/Toural		18	19	37	
	Caldas	99	93	192	Morrazo		27	28	55	
	Curro	109	103	212	Rande		35	34	69	
	Alba	117	112	229	O Porriño 1 (tronco)		49	49	98	
	Figueirido/Toural	126	121	247	O Porriño 2 (ramal))		49	49	98	
	Morrazo	136	131	267	Figueirido/ Toural	Morrazo	9	9	18	
	Rande	144	138	282		Rande	17	15	32	
	O Porriño 1 (tronco)	157	151	308		O Porriño 1 (tronco)	30	30	60	
	O Porriño 2 (ramal)	157	151	308		O Porriño 2 (ramal)	30	30	60	
					Morrazo	Rande	8	6	14	
						O Porriño 1 (tronco)	21	21	42	
						O Porriño 2 (ramal)	21	21	42	
					Rande	O Porriño 1 (tronco)	20	20	40	
						O Porriño 2 (ramal)	20	20	40	
				O Porriño 1 (tronco)	O Porriño 2 (ramal)	1	2	3		



ANEXO 4
Soldo convenio ano 2021
(Importes brutos en euros)

Grupo profesional	Posto de traballo	Pagamento	Nivel A	Nivel M	Nivel I	
Grupo primeiro: persoal de dirección e responsables de departamento	Titulado/a grao superior	Mensual	3.312,84	3.157,83	3.002,25	
		Anual	46.379,76	44.209,62	42.031,50	
	Xefe/a de área	Mensual	3.312,84	3.157,83	3.002,25	
		Anual	46.379,76	44.209,62	42.031,50	
	Titulado/a grao medio	Mensual	2.768,92	2.640,06	2.484,71	
		Anual	38.764,88	36.960,84	34.785,94	
	Xefe/a de sección	Mensual	2.768,92	2.640,06	2.484,71	
		Anual	38.764,88	36.960,84	34.785,94	
	Grupo segundo: persoal técnico e administrativo	Auxiliar técnico	Mensual	2.173,96	2.017,79	1.907,99
			Anual	30.435,44	28.249,06	26.711,86
Xefe/a de negociado		Mensual	2.173,96	2.081,18	2.023,52	
		Anual	30.435,44	29.136,52	28.329,28	
Oficial/a 1ª administrativo		Mensual	1.878,30	1.701,97	1.670,07	
		Anual	26.296,20	23.827,58	23.380,98	
Oficial/a 2ª administrativo		Mensual	1.439,17	1.417,79	1.378,41	
		Anual	20.148,38	19.849,06	19.297,74	
Auxiliar administrativo		Mensual	1.238,24	1.201,05	1.175,36	
		Anual	17.335,36	16.814,70	16.455,04	
Coordinador/a de comunicacións		Mensual	1.894,32			
		Anual	26.520,48			
Grupo terceiro: persoal de peaxe	Xefe/a de quenda	Mensual	1.894,32			
		Anual	26.520,48			
	Operador/a de o CAU	Mensual		1.567,02	1.338,89	
		Anual		21.938,28	18.744,46	
	Cobrador/a de peaxe	Mensual	1.567,02	1.499,63	1.338,89	
		Anual	21.938,28	20.994,82	18.744,46	
Grupo cuarto: persoal de mantemento	Xefe/a de equipo	Mensual	2.158,08	2.004,58	1.832,29	
		Anual	30.213,12	28.064,12	25.652,06	
	Oficial/a 1ª	Mensual	1.961,20	1.895,41		
		Anual	27.456,80	26.535,74		
	Mecánico/a	Mensual	1.741,47	1.668,18	1.580,50	
		Anual	24.380,58	23.354,52	22.127,00	
	Operario/a conservación e mantemento	Mensual		1.668,18	1.580,50	
		Anual		23.354,52	22.127,00	
	Operario/a eléctrico ou electrónico	Mensual		1.668,18	1.580,50	
		Anual		23.354,52	22.127,00	
	Peón/a especialista	Mensual	1.596,44	1.585,85	1.492,11	
		Anual	22.350,16	22.201,90	20.889,54	



ANEXO 5
**Táboa de antigüidade ano 2021
(Importes brutos en euros)**

Posto de traballo	Importe
Titulado/a grao superior	41,26
Xefe/a de área	41,26
Titulado/a grao medio e xefe/a de sección	37,05
Auxiliar técnico A, auxiliar técnico M e xefe/a de negociado	32,92
Auxiliar técnico I, oficial/a 1ª administrativo, oficial/a 2ª administrativo, coordinador/a de comunicacións, xefe/a de quenda, operador/a do CAU, cobrador/a de peaxe, xefe/a de equipo, oficial/a 1ª, mecánico/a, operario/a de conservación e mantemento e operario/a eléctrico ou electrónico	27,92
Auxiliar administrativo e peón/a especialista	23,83

ANEXO 6
**Complemento de presenza e puntualidade ano 2021
(Importes brutos en euros)**

Posto de traballo	Importe
Titulado/a grao superior, xefe/a de área, titulado/a grao medio, xefe/a de sección, auxiliar técnico A, auxiliar técnico M, xefe/a de negociado	4,62
Auxiliar técnico I, oficial/a 1ª administrativo, oficial/a 2ª administrativo, coordinador/a de comunicacións, xefe/a de quenda, operador/a do CAU, cobrador/a de peaxe, xefe/a de equipo, oficial/a 1ª, mecánico/a, operario/a de conservación e mantemento e operario/a eléctrico ou electrónico, auxiliar administrativo e peón/a especialista	3,70

ANEXO 7
**Táboa valores de horas extraordinarias ano 2021
(Importes brutos en euros)**

Posto de traballo	Hora extra laborable	Hora extra festiva
Titulado/a grao superior	35,57	48,72
Xefe/a de área	35,57	48,72
Titulado/a grao medio	29,62	40,46
Xefe/a de sección	29,62	40,46
Auxiliar técnico	22,92	31,45
Xefe/a de negociado	23,65	32,41
Oficial/a 1ª administrativo	19,82	27,04
Oficial/a 2ª administrativo	15,97	21,93
Auxiliar administrativo	13,79	18,87
Coordinador/a de comunicacións	21,93	29,92



Posto de traballo	Hora extra laborable	Hora extra festiva
Xefe/a de quenda	21,93	29,92
Operador/a do CAU	17,45	23,93
Cobrador/a de peaxe	17,45	23,83
Xefe/a de equipo	23,20	32,18
Oficial/a 1ª	22,30	30,49
Mecánico/a	19,74	27,04
Operario/a de conservación e mantemento	19,74	27,04
Operario/a eléctrico ou electrónico	19,74	27,04
Peón/a especialista	23,83	22,92

ANEXO 8
Táboa de valores de complemento nocturno ano 2021
(Importes brutos en euros)

Posto de traballo	Importes
Coordinador/a de comunicacións	2,80
Xefe/a de quenda, operador/a do CAU	2,80
Cobrador/a de peaxe	2,14
Mecánico/a, operario/a de conservación e mantemento, operario/a eléctrico	2,57
Oficial/a 1ª	2,92

ANEXO 9
Táboa de valores de quebranto de moeda, reconto e contaxe ano 2021
(Importes brutos en euros)

Centro de traballo	Xefe/a de quenda	Operador/a CAU	Cobrador/a de peaxe	Xefe/a de sección	Xefe/a de negociado	Oficial/a 1ª adminitvo.	Oficial/a 2ª adminitvo.	Auxiliar adminitvo.
Peaxe Vilar do Colo	3,05	-	5,29	-	-	-	-	-
Peaxe Cabanas	3,05	-	5,29	-	-	-	-	-
Peaxe Miño	3,05	-	5,29	-	-	-	-	-
Peaxe Santa Marta	3,05	-	4,95	-	-	-	-	-
Peaxe Guísamo 1	3,05	-	5,29	-	-	-	-	-
Peaxe Guísamo 2	3,05	-	4,95	-	-	-	-	-
Peaxe A Barcala	3,05	-	4,95	-	-	-	-	-
Peaxe Cecebre	3,05	-	5,29	-	-	-	-	-
Peaxe Macenda	3,05	-	5,29	-	-	-	-	-
Peaxe Ordes	3,05	-	4,95	-	-	-	-	-



Centro de traballo	Xefe/a de quenda	Operador/a CAU	Cobrador/a de peaxe	Xefe/a de sección	Xefe/a de negociado	Oficial/a 1ª admitivo.	Oficial/a 2ª admitivo.	Auxiliar admitivo.
Peaxe Sigüeiro	3,05	-	5,29	-	-	-	-	-
Peaxe Teo	3,05	-	5,29	-	-	-	-	-
Peaxe Padrón	3,05	-	4,95	-	-	-	-	-
Peaxe Carracedo	3,05	-	4,95	-	-	-	-	-
Peaxe Caldas	3,05	-	4,95	-	-	-	-	-
Peaxe Curro	3,05	-	4,95	-	-	-	-	-
Peaxe Alba	3,05	-	4,95	-	-	-	-	-
Peaxe Figueirido	3,05	-	5,36	-	-	-	-	-
Peaxe Morrazo	3,05	-	5,29	-	-	-	-	-
Peaxe Rande	3,05	-	4,95	-	-	-	-	-
Peaxe O Porriño 1	3,05	-	5,29	-	-	-	-	-
Peaxe O Porriño 2	3,05	-	4,95	-	-	-	-	-
Indiferente	-	3,05	-	4,38	3,05	3,05	3,05	3,05

ANEXO 10
**Táboa de valores de complemento festivo ano 2021
(Importes brutos en euros)**

Posto de traballo	Importes
Coordinador/a de comunicacións	5,12
Xefe/a de quenda, operador/a do CAU	5,12
Cobrador/a de peaxe	5,12
Oficial/a 1ª	5,12

ANEXO 11
Roupa de traballo

Posto de traballo	Pezas de roupa	Cantidade	Reposición
Cobrador/a de peaxe Coordinador/a de comunicacións	Pantalón de inverno	2	Cada dous anos
	Pantalón de verán	1	Cada dous anos
	Xersei grosso de inverno	1	Cada dous anos
	Chaqueta fina de verán	1	Cada dous anos
	Anorak	1	Cada catro anos
	Camisa de inverno	1	Cada ano
	Camisa de verán	1	Cada ano
	Chaleco reflector	1	Segundo necesidade
	Gravata (homes)/pano (mulleres)	1	Segundo necesidade
	Zapatos de inverno	1	Cada dous anos
	Zapatos de verán	1	Cada dous anos
	Emblema identificativo	1	Segundo necesidade



Posto de traballo	Pezas de roupa	Cantidade	Reposición
Xefe/a de quenda	Pantalón de inverno	2	Cada dous anos
	Chaqueta de inverno	1	Cada dous anos
	Pantalón de verán	2	Cada dous anos
	Chaqueta de verán	1	Cada dous anos
	Chaleco reflector	1	Segundo necesidade
	Anorak reflector	1	Cada catro anos
	Camisa de inverno	1	Cada ano
	Camisa de verán	1	Cada ano
	Gravata (homes)/pano (mulleres)	1	Segundo necesidade
	Zapatos de inverno	1	Cada dous anos
	Zapatos de verán	1	Cada dous anos
	Emblema identificativo	1	Segundo necesidade
Xefe/a de equipo	Pantalón de inverno	2	Cada dous anos
	Pantalón de verán	1	Cada dous anos
	Xersei grosso de inverno	1	Segundo necesidade
	Chaqueta fina de verán	1	Cada dous anos
	Anorak reflector	1	Segundo necesidade
	Camisa de inverno	1	Cada ano
	Camisa de verán	1	Cada ano
	Chaleco reflector	1	Segundo necesidade
	Zapatos de verán	1	Cada dous anos
	Zapatos de inverno	1	Cada dous anos
	Emblema identificativo	1	Segundo necesidade
	Toalla	2	Cada ano
	Trinchas reflectoras	1	Segundo necesidade
	Luvas de traballo	1	Segundo necesidade
Mergullador reflector	1	Segundo necesidade	
Brigada de conservación	Pantalón de inverno reflector	1	Cada ano
	Pantalón de verán reflector	1	Cada ano
	Mergullador reflector	2	Cada ano
	Traxe de augas	1	Segundo necesidade
	Xersei reflector	1	Cada dous anos
	Camisa de inverno reflector	2	Cada ano
	Camisa de verán reflector	2	Cada ano
	Anorak reflector	1	Segundo necesidade
	Zapato-Bota	2	Cada ano
	Botas de auga	1	Segundo necesidade
	Toalla	2	Cada ano
	Luvas de traballo	1	Segundo necesidade
Oficial/a 1ª Técnicos instalacións de peaxe	Pantalón Inverno reflector	1	Cada ano
	Pantalón verán reflector	1	Cada ano
	Mergullador reflector	2	Cada ano
	Xersei reflector	2	Cada dous anos
	Camisa de inverno reflector	2	Cada ano
	Camisa de verán reflector	2	Cada ano
	Anorak reflector	1	Segundo necesidade
	Zapato de inverno de seguridade	1	Cada dous anos
	Zapato de verán de seguridade	1	Cada dous anos
	Zapato bota	1	Cada ano
	Toalla	2	Cada ano
	Luvas de traballo	1	Segundo necesidade

Como pezas complementarias utilízanse equipamentos de seguridade pertencentes á dotación de cada centro de traballo.



ANEXO 12

Regulación días de asuntos propios

Administración e oficinas centrais.

Cantidade de persoal que pode solicitar o mesmo día por asuntos propios:

Sección	Nº de persoas
Contabilidade-tesouraría	2
Contratación	1
Servizos xerais	1
Ofimática	1
Informática	2
Atención ao cliente	1
Supervisión	1
Oficina técnica	1
Expropiacións	1
Reclamacións	1

Nas seccións con dúas persoas traballadoras á vez condicionanse polos traballos que se desenvolvan de:

Cobramentos e pagamentos.

Carga de datos.

Programación.

– Instalacións de peaxe.

Cantidade de persoal que pode solicitar o mesmo día por asuntos propios:

Sección	Nº de persoas
Desenvolvemento	2
Mantemento Norte	1
Mantemento Sur	1



– Peaxe.

Cantidade de persoal que poden solicitar o mesmo día (*) por asuntos propios:

Sección	Nº de persoas
Zona norte	3
Zona centro	2
Zona sur	5
Xefes/as correspondentes zona norte e centro	1
Xefes/as correspondentes zona sur	1

(*) Se non transcorreron 8 horas entre o inicio da quenda do 1º ou 2º solicitante e o inicio de quenda dos seguintes solicitantes, para efectos organizativos considerárase o mesmo día. O día 15 de agosto poderase realizar como máximo un 2N-1C-2S (2 ao mesmo tempo na zona norte, 1 na zona centro e 2 na zona sur).

– Conservación e mantemento.

Cantidade de persoal que pode solicitar o mesmo día por asuntos propios:

Sección	Nº de persoas
Mantemento Norte	
Centro de control	1
Brigada de conservación	
Oficiais/as	1
Peóns/peonas	2
Electricistas	1
Mecánicos/as	1
Administrativos/as	1
Mantemento Sur	
Brigada de conservación	
Oficiais/as	1
Peóns/peonas	1
Electricistas	1
Mecánicos/as	1
Administrativos/as	1

A concesión do permiso ao persoal realizarase por escrito e por rigorosa orde de entrada das solicitudes, e aquel persoal ao que non resulte posible conceder o día elixido, para a elección do novo día a preferencia, será desde o día de nova petición.

A Comisión mixta reunirse a final de ano para realizar un seguimento do ocorrido durante o ano e para solucionar os problemas expostos.

