

RESOLUCIÓ de 8 de maig de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abertis Infraestructuras, SA per als anys 2023 a 2026 (codi conveni núm 08102481012019).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abertis Infraestructuras, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de novembre de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abertis Infraestructuras, SA per als anys 2023 a 2026 (codi de conveni núm 08102481012019), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal firmada por las partes

V CONVENIO COLECTIVO ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, SA PARA LOS AÑOS 2023-2026

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. *Partes Firmantes*

El presente Convenio colectivo se concierta, por un lado, con la empresa Abertis Infraestructuras, SA como parte empresarial, y por otro, con el Comité de empresa en defensa de los intereses de las personas trabajadoras.

Artículo 2. *Ámbito Personal y Funcional*

El presente Convenio regula las relaciones laborales del centro de trabajo de Barcelona de la empresa Abertis Infraestructuras, SA y la totalidad de sus trabajadores y trabajadoras, con independencia del lugar geográfico donde realicen su actividad profesional, y con excepción expresa del puestos directivos y puestos de manager, que se regirán por sus propias disposiciones legales y contractuales.

En el supuesto de que una persona trabajadora pierda la condición de directivo o de manager y pasara a integrarse en el Convenio Colectivo, lo haría en la categoría más alta dentro del grupo profesional que le corresponda, de acuerdo con las funciones que efectivamente realice.

Artículo 3. *Ámbito Temporal y Denuncia*

La duración del Convenio colectivo será de cuatro años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre de 2026, salvo para aquellos artículos del Convenio en los que puedan establecerse diferentes períodos de vigencia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con tres meses de antelación a la pérdida de su vigencia, o, en su caso, con la misma antelación en cualquiera de los años en que estuviese prorrogado.

Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, que deberá registrarse ante la autoridad laboral correspondiente.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se proroga automáticamente por años naturales. En este caso los conceptos económicos se revalorizarán, si fuera el caso, aplicando los términos del artículo 16.

Artículo 4. *Comisión Paritaria*

La Comisión Paritaria del Convenio es el organismo de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta Comisión estará integrada por dos personas titulares de cada una de las representaciones y una suplente.

La Comisión Paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes y ocasionales de personal asesor de todas las materias que sean de su competencia.

- Funciones

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

- Interpretar el Convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración, o en los casos que prevea concretamente este texto.
- Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación con la audiencia previa de ambas partes.
- Vigilar el cumplimiento de todo lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las funciones anteriores no ha de obstaculizar, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas que prevén las disposiciones legales.

- Domicilio

La Comisión Paritaria tiene su domicilio en la Avenida Pedralbes 17, 08034 Barcelona, pero puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier sede con el acuerdo previo de ésta.

Las personas trabajadoras, así como la empresa, pueden dirigir sus comunicaciones al mismo domicilio arriba mencionado, y a nombre de la Comisión Paritaria del Convenio de Abertis Infraestructuras.

- Remisión de cuestiones a la Comisión

Ambas partes convienen en someter a la Comisión Paritaria todas las dudas, las discrepancias y los conflictos que pueda haber a consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, a los efectos de que la Comisión emita un dictamen o actúe de la manera reglamentaria prevista.

Debe procurarse que, para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión, se dé audiencia a las partes interesadas.

- Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad en el seno de la Comisión paritaria.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y, con carácter extraordinario, cada vez que se le requiera para ello por alguna de las representaciones.

En ambos casos la convocatoria se hará por escrito, con una antelación mínima de diez días laborables, indicándose el orden del día y la fecha de la reunión, además de adjuntarse la documentación que se considere necesaria.

Sólo en el supuesto de urgencia, reconocida por ambas partes, el plazo podrá ser inferior.

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente someter los conflictos laborales de índole colectiva o plural al Tribunal Laboral de Catalunya, a los efectos de lo establecido en el artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 5. *Registro, Publicidad y Unidad de Convenio*

El Convenio deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral para su registro y publicación. Asimismo, las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, deben considerarse en cómputo anual y globalmente. En consecuencia, con lo anterior, si la Autoridad Laboral y/o los órganos de la jurisdicción social declarasen que algún o algunos de los artículos que conforman el presente cuerpo normativo tuviese defecto de ilegalidad, el Convenio perderá toda validez y eficacia, comprometiéndose las partes negociadoras a su reconsideración y ajuste a la legalidad vigente en el plazo de un mes contado desde el momento en que se tenga constancia de esa tramitación. La cláusula afectada y, en su caso, el contenido íntegro, deberán respetar el equilibrio entre las condiciones pactadas.

Artículo 6. *Ámbito Normativo y Derecho Supletorio*

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio colectivo sustituyen y derogan a cualesquiera que pudieran haber sido pactadas con anterioridad, tanto con carácter colectivo como individual, sin perjuicio del reconocimiento de los derechos individuales consolidados en su condición más beneficiosa, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio, y de los eventuales derechos de reingreso que hayan podido ser reconocidos por alguna de las empresas del Grupo.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales que resulten de aplicación general.

Artículo 7. *Garantía Ad Personam*

Se reconocen Ad Personam a aquellas condiciones que disfruten las personas trabajadoras a título individual por tenerlas incorporadas en su contrato de trabajo, y que estén vigentes en el momento de la firma del presente Convenio, siempre y cuando examinadas en su conjunto y cómputo anual, resulten más beneficiosas para la persona trabajadora.

La garantía Ad Personam reconocida en el presente artículo no tendrá carácter absorbible ni compensable, y sí revalorizable con los incrementos salariales que se puedan producir en el futuro.

CAPÍTULO II **Organización del Trabajo, Jornada, Horario y Vacaciones**

Artículo 8. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo con sujeción a las normas legales es facultad privativa de la empresa, sin perjuicio de los derechos que asisten a las y los representantes de las personas trabajadoras.

No obstante, lo anterior, se mantendrá el trabajo a turnos u horarios especiales para el personal que, en el momento de la firma del Convenio, estuviera ya prestando su servicio en dichas condiciones horarias.

Asimismo, la empresa podrá establecer turnos u horarios especiales a las personas trabajadoras de nueva contratación que deban cubrir algún puesto de trabajo con esta especialidad horaria, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio, teniendo que informar de forma previa a la representación de las personas trabajadoras.

En cuanto a la realización de servicios especiales y/o fuera de la jornada habitual de trabajo, se requerirá el acuerdo de ambas partes. El exceso que puedan generar tales servicios será compensado mediante descansos equivalentes a razón de un 150%, durante el período de los 6 meses siguientes a su realización, debiendo informar al Comité de empresa de ambos extremos.

Artículo 9. *Calendario Laboral*

Anualmente se elaborará el calendario laboral entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, debiendo comunicarse a todo el personal antes del 1 de enero de cada año.

Artículo 10. *Jornada de Trabajo*

La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 1.730 horas anuales.

Esta jornada anual se distribuirá en jornadas diarias equivalentes a dividir las 1.730 horas entre el número de días laborables de acuerdo con el calendario laboral anual.

La jornada diaria de trabajo tendrá carácter flexible en los términos establecidos en este artículo, iniciándose entre las 07.30h y las 09.30h, y finalizando a partir de las 17.00h, con una pausa de 30 minutos no computable como jornada.

Con efectos de 1 de enero de 2024 se establece una jornada continua desde el 20 de junio hasta el 5 de septiembre, ambos inclusive, desde el 24 de diciembre hasta el 7 de enero, ambos inclusive, los días laborables de la Semana Santa, así como todos los viernes y las vigilias de festivo. Durante los períodos indicados, la jornada diaria de trabajo comenzará entre las 07.30h y las 09.30h. La jornada diaria establecida para estos días será de 6h y 45 min.

No será de aplicación el límite máximo de inicio de la jornada diaria de trabajo de las 09.30h, para aquellas personas trabajadoras que deban atender a las unidades de negocio que se encuentran en horario americano, y en aquellos casos en que sea necesario para garantizar las horas de descanso obligatorias entre jornadas.

Cuando se produzcan situaciones singulares y/o excepcionales en la prestación de servicios por motivos organizativos o productivos, dentro y fuera de los períodos de jornada continua, la empresa podrá establecer un horario distinto al que establecen los párrafos anteriores, previo pacto entre la persona trabajadora y su responsable directo.

El disfrute de los puentes se seguirá realizando según la costumbre en la empresa, es decir, sin poder acumular más de un puente en una semana y con un máximo de 5 anuales.

Artículo 11. *Distribución Irregular de la Jornada*

A la vista de las especiales características del desarrollo del negocio de la empresa en el exterior y de una mayor globalización de los servicios prestados, y siendo necesario para ser más productivos el disponer de un porcentaje de jornada para distribuirla de forma irregular a lo largo del año, de conformidad con el art. 34.2 del ET, se pacta la posibilidad de distribuir de manera irregular hasta el 15% de la jornada ordinaria de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos de descanso diario y semanal previstos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación individual de la distribución irregular de jornada deberá notificarse a la persona trabajadora con al menos 15 días naturales de antelación. Se comunicará por escrito indicando el inicio, la finalización y el horario de la nueva jornada, sin que bajo ningún concepto pueda superarse el límite anual del 15% de la jornada ordinaria.

En el supuesto de que la distribución irregular de jornada se produzca entre las 20.00 y las 07.30 horas del día siguiente, esas horas serán compensadas conforme lo dispuesto en el art. 8 del Convenio colectivo. Asimismo, la compensación de la distribución irregular de la jornada dentro del horario flexible, 07.30 a 20.00 horas, será de 1:1. La compensación de estas horas generadas por la distribución irregular de la jornada deberá realizarse preferentemente dentro del año natural, y de forma excepcional dentro de los primeros 3 meses del año siguiente.

El Área de Personas tendrá el control de la distribución irregular de la jornada e informará trimestralmente a la representación de las personas trabajadoras sobre la evolución de la jornada irregular, direcciones afectadas, personas empleadas afectadas, así como sus porcentajes.

Si bien la distribución irregular de la jornada se aplicará a toda la plantilla, se tendrá en consideración, y deberá afectar en último término en el orden de prelación del personal afectado, a las personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal por cuidado de hijos e hijas y de familiares, así como el personal que trabaja en turnos/horarios continuos.

Artículo 12. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras sujetas al ámbito del presente Convenio con una antigüedad igual o superior a un año, disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones reglamentarias. En el supuesto de que la persona trabajadora tenga una antigüedad inferior, le corresponderá la parte proporcional que resulte.

El disfrute de las vacaciones será preferentemente entre los meses de junio y septiembre y los laborables comprendidos en las festividades de Navidad y Semana Santa, salvo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

A efectos del cómputo del número de días de disfrute, el período de vacaciones se devengará durante el año natural, esto es, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

CAPÍTULO III **Clasificación del Personal y Promoción Profesional**

Artículo 13. *Clasificación Profesional*

La clasificación profesional del personal se realiza en base a la metodología de mercado de valoración de puestos de trabajo utilizada en la compañía, en la que se consideran de manera objetiva diversos factores relacionados con las actividades que desarrolla cada uno de los puestos.

Teniendo en cuenta la naturaleza de estas actividades, el personal se encuadrará dentro de los siguientes grupos y categorías profesionales:

I. Grupo Profesional Administrativo

- Auxiliar

Personal que desarrolla actividades repetitivas y rutinarias de baja complejidad.

- Administrativa / Administrativo

Personal que desarrolla actividades administrativas, de acuerdo a estándares, procedimientos y directrices específicas, y que no requieren de conocimientos técnicos.

- Secretaria / Secretario

Personal que desarrolla actividades administrativas y de secretariado de diversa complejidad y de naturaleza confidencial, asistiendo a un Director y/o a una Directora, y a otras personas del departamento.

- Assistant de Dirección General

Personal que desarrolla actividades administrativas y de secretariado de alta complejidad y confidencialidad, asistiendo a un Director General o a una Directora General, y a otras personas del departamento.

II. Grupo Profesional Técnico

- Técnica / Técnico

Personal que desarrolla actividades que requieren de conocimientos técnicos especializados y siguen procedimientos más o menos estándares. Se clasifica también en esta categoría profesional al personal que desarrolla actividades complejas que requieren de una especialización técnica elevada, pero con un bajo nivel de autonomía.

- Técnica Experta / Técnico Experto

Personal que desarrolla actividades complejas que requieren de una especialización técnica elevada y una amplia experiencia para su ejecución. Disponen de un alto nivel de autonomía en el desempeño de su puesto de trabajo.

Artículo 14. *Promoción Profesional*

Se entiende por promoción profesional el cambio ascendente en la categoría profesional asignada, provocado por la naturaleza de las actividades que desarrolla, y de acuerdo con lo expresado en el artículo anterior. Este cambio puede estar causado por la ocupación de un nuevo puesto de trabajo o por la evolución significativa del puesto de trabajo que se está desempeñando, determinada siempre por la valoración del puesto con la metodología de mercado utilizada. El cambio de categoría profesional, por tanto, depende de las actividades que se desarrollan, en ningún caso, de la antigüedad del personal en una categoría profesional.

Si la promoción profesional implica un cambio de categoría profesional dentro del grupo profesional administrativo, se establece un periodo de prueba de 2 meses en caso de un salto de nivel, y de 4 meses si se produce un doble salto. Si el cambio de categoría profesional se produce dentro del grupo profesional técnico, el periodo de prueba es de 3 meses. Si el cambio tiene lugar entre los dos grupos profesionales, es decir, pasando del administrativo al técnico, el periodo de prueba es de 4 meses.

En todos los casos, durante el periodo de prueba, la retribución de la persona es la correspondiente a la categoría profesional superior. Si no se supera el periodo de prueba por alguna de las partes, la persona vuelve a la categoría inferior y su remuneración pasa a ser la que tenía anteriormente en ésta.

CAPÍTULO IV Régimen Retributivo

Artículo 15. *Estructura Salarial*

La retribución fija total está compuesta por los siguientes conceptos: Salario Base, Complemento Personal, Complemento EBITDA y Complemento Adicional.

- Salario Base: Constituye el salario por unidad de tiempo correspondiente a cada categoría de conformidad con las tablas salariales del Convenio.
- Complemento Personal: Recoge y agrupa, con carácter de complemento personal, los antiguos complementos ex antigüedad, ex Convenio, plan de pensiones y ad personam, definidos en el II Convenio colectivo de Abertis Infraestructuras SA. No es absorbible, ni compensable y sí revalorizable con iguales incrementos porcentuales que se apliquen al salario base.
- Complemento Adicional: Este concepto engloba el incremento salarial correspondiente a la aplicación de la constante adicional sobre la retribución fija total del año anterior, ver artículo 16. Este complemento es de naturaleza absorbible y compensable y se revalorizará con iguales incrementos porcentuales que se apliquen al salario base.
- Complemento EBITDA, antes llamado paga EBITDA: Incremento variable porcentual asociado a la evolución del EBITDA comparable del año en curso con respecto al del año anterior.

Este concepto se consolida dentro de la retribución fija total, por lo que, a partir de 2023, la paga EBITDA se calculará sobre la retribución fija total del año anterior, 2022.

Este complemento es de naturaleza absorbible y compensable y se revalorizará con iguales incrementos porcentuales que se apliquen al salario base.

A partir de 2024 este concepto salarial se distribuirá en 14 pagas, al igual que el resto de los conceptos retributivos.

Artículo 16. *Incremento y Revisión Salarial*

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio se fija un incremento consolidable en cada uno de los conceptos que componen la retribución fija total equivalente a una constante del 1% anual.

Se establece un incremento adicional a dicha constante que se incluirá dentro del concepto de nueva creación llamado Complemento Adicional. Dicho incremento adicional será del 1,5% en 2023, del 1,5% en 2024 y del 1% en 2025 y se aplicará sobre la retribución fija total del año anterior.

En caso de IPC negativo, no se tendrá derecho a la referida constante del 1% anual, pero sí a la constante adicional prevista para los años 2023, 2024 y 2025 señalada en el punto anterior.

Por último, el Complemento EBITDA se establece como un incremento variable del 1% si la variación porcentual del EBITDA comparable es positiva y no supera el 6,99%, del 1,25% si no supera el 14,99%, del 1,50% si no supera el 19,99%, y del 2% si el EBITDA comparable supera el 20%. En el supuesto de que la variación porcentual del EBITDA comparable sea negativa no habrá ningún incremento retributivo por este concepto.

El EBITDA comparable de referencia será la variación porcentual positiva de EBITDA comparable del año respecto al del año anterior, en valores comparables.

Asimismo, el Complemento EBITDA incluirá la consolidación del incremento del año 2022 asociado a la variación del EBITDA, así como la consolidación de los incrementos por dicho concepto que se produzcan en años sucesivos y su correspondiente revalorización.

Constante Fija	1% cada año de vigencia del Convenio (2023-2026)
Complemento Adicional	1,5% en 2023 1,5% en 2024 1% en 2025 0% en 2026
Complemento EBITDA	EBITDA comparable año/año anterior Si $E \leq 0$: 0% $0% < E < 6,99%$: 1% $7% < E < 14,99%$: 1,25% $15% < E < 19,99%$: 1,50% $E \geq 20%$: 2%

CAPÍTULO V Mejoras Sociales

Artículo 17. *Aportaciones al Plan de Pensiones*

Se establece una aportación definida a cargo de la empresa promotora para las personas trabajadoras partícipes del plan de pensiones de 1.246,71 € anuales, a partir del 1 de enero de 2023, aplicándose en todos los otros términos lo dispuesto en el Reglamento del Plan de Pensiones vigente.

La aportación indicada en el párrafo anterior será revisada anualmente durante la vigencia del Convenio de conformidad con el incremento del IPC real del año anterior.

Adicionalmente, también con efectos 1 de enero de 2023, la empresa promotora se compromete a realizar una aportación anual al Plan de Pensiones igual a la que el/la partícipe del plan defina y acuerde anualmente a través del Plan de Compensación Flexible, siendo la aportación adicional anual a cargo de la empresa por este concepto como máximo del 2% de la retribución fija total del empleado/a.

Artículo 18. *Premio de Jubilación*

Se mantiene como condición más beneficiosa de carácter personal, única y exclusivamente, para el personal que en fecha de la firma del I Convenio colectivo de la empresa cumplía con los requisitos de su devengo según el Convenio de origen.

Artículo 19. *Plaza de Aparcamiento*

La empresa asumirá el coste total de la plaza de aparcamiento para todas aquellas personas trabajadoras cuya relación laboral se encuentre vigente y que se desplacen en vehículo particular de forma habitual a prestar servicios en las sedes de Abertis. Las opciones de parking serán las designadas por la empresa, y en caso de estar interesado/a, la persona trabajadora deberá dirigirse a la empresa para solicitar el alta en el mismo, así como para solicitar su baja cuando ya no necesite disponer de una plaza.

Artículo 20. *Beneficios Sociales y Ayudas*

20.1 Complemento por Incapacidad Temporal

La empresa complementará el subsidio por toda situación de incapacidad temporal de las personas trabajadoras, enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, hasta el 100% de la retribución fija total.

20.2 Permisos Retribuidos

Con carácter general y sin perjuicio de lo dispuesto en las normas aplicables, se establecen los siguientes permisos retribuidos:

- 18 días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja estable conforme a lo previsto en el Libro Segundo del Código Civil de Catalunya. La persona trabajadora no podrá disfrutar de dos permisos, uno por constitución de pareja estable y otro por matrimonio, siempre que el cónyuge o pareja estable sea la misma persona.
- 1 día natural por matrimonio de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de 2 días.
- 4 días laborables por defunción de familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- 2 días laborables por traslado de domicilio habitual.

Artículo 21. *Conciliación de la Vida Laboral y Familiar*

Ambas partes, conscientes de la necesidad de dotarse de instrumentos que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, acuerdan la adopción de las siguientes medidas:

21.1. Mejoras relacionadas con el ámbito de la maternidad

- a) Extender el beneficio del permiso por maternidad y/o adopción hasta 21 semanas, o hasta 23 semanas en caso de parto múltiple o nacimiento de hijo/a discapacitado/a o, en su defecto, el que establezca la legislación vigente.
- b) Se regula expresamente la posibilidad de la acumulación de la reducción de jornada por lactancia.
- c) Una vez agotados los períodos de descanso contenidos en los dos anteriores párrafos, se establece el derecho a disfrutar de los siguientes beneficios, bien de forma sucesiva, bien eligiendo desde el principio aquél que más le convenga:

1. Hasta el cumplimiento de un año de edad del hijo o hija, se podrá realizar la jornada de forma continuada sin sujeción a los límites de horario establecidos en el artículo 10 del presente convenio con un descanso de 15 minutos considerado tiempo de trabajo efectivo.

2. Hasta el cumplimiento de dos años de edad del hijo o hija, se podrá realizar la jornada sin sujeción a los límites de horario establecidos en el artículo 10 del presente convenio, con un descanso obligatorio de 30 minutos que no se considerará jornada efectiva de trabajo.

3. Hasta el límite de los 12 años de edad del hijo o hija, se podrá realizar la jornada continuada, sin sujeción a los límites de horario previstos en el artículo 10, siempre y cuando se solicite alguna de las reducciones de jornada previstas en la Ley para tales supuestos. En este supuesto, el descanso de 15 minutos se considerará jornada efectiva de trabajo.

21.2. Mejoras relacionadas con la paternidad

a) Extender el beneficio del permiso por nacimiento y/o adopción hasta 18 semanas, o hasta 20 semanas en caso de parto múltiple o nacimiento de hijo/a discapacitado/a o, en su defecto, el que establezca la legislación vigente.

b) Se regula expresamente la posibilidad de la acumulación de la reducción de jornada por lactancia.

c) Una vez agotados los períodos de descanso contenidos en los dos anteriores párrafos, se establece el derecho a disfrutar de los siguientes beneficios, bien de forma sucesiva, bien eligiendo desde el principio aquél que más le convenga:

1. Hasta el cumplimiento de un año de edad del hijo o hija, se podrá realizar la jornada de forma continuada sin sujeción a los límites de horario establecidos en el artículo 10 del presente convenio con un descanso de 15 minutos considerado tiempo de trabajo efectivo.

2. Hasta el cumplimiento de dos años de edad del hijo o hija, se podrá realizar la jornada sin sujeción a los límites de horario establecidos en el artículo 10 del presente convenio, con un descanso obligatorio de 30 minutos que no se considerará jornada efectiva de trabajo.

3. Hasta el límite de los 12 años de edad del hijo o hija, se podrá realizar la jornada continuada, sin sujeción a los límites de horario previstos en el artículo 10, siempre y cuando se solicite alguna de las reducciones de jornada previstas en la Ley para tales supuestos. En este supuesto, el descanso de 15 minutos se considerará jornada efectiva de trabajo.

21.3. Mejoras relacionadas con el cuidado de familiares

Se acuerdan una serie de mejoras que podrán disfrutarse de forma sucesiva y mientras persista la contingencia establecida en cada uno de los supuestos, procurando respetar la organización del trabajo. Tales medidas son las siguientes:

a) La persona trabajadora podrá disfrutar de hasta 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b) Una vez agotado el plazo establecido en el artículo anterior, y en caso de persistir la situación de hospitalización respecto de un familiar de primer grado de consanguinidad, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido por el que podrá ausentarse 2 horas diarias de su trabajo durante un plazo máximo de 5 días laborables.

c) Si agotados los anteriores plazos la situación de hospitalización de familiar de primer grado de consanguinidad persiste, se tendrá derecho, hasta alcanzar el plazo de los 12 meses siguientes a la hospitalización inicial, a realizar jornada continuada siempre y cuando haya solicitado una reducción de, como mínimo, 1/8 de la jornada ordinaria. El acogimiento a esta opción no requerirá haber agotado previamente la anterior.

21.4. Especificidades

21.4.1. Medidas correctoras ante disfunciones organizativas

Con excepción expresa de los permisos por baja por maternidad y acumulación de lactancia, si el disfrute por la persona trabajadora de los beneficios contenidos en los epígrafes 21.1.c, apartados 2 y 3, 21.2.c, apartados 2 y 3, y 21.3.c supusiera una grave distorsión de la organización del trabajo, se podrán adoptar las soluciones que sean más eficaces en orden a compatibilizar ambos intereses mediante acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, y oído del Comité de empresa.

21.4.2. Concreción horaria en caso de reducción de jornada

En los casos de reducción de jornada y lactancia, la concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria de trabajo, y con previo aviso a la empresa.

Artículo 22. *Excedencia Voluntaria Especial*

Previo acuerdo con la empresa, se otorgará una excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo, de hasta cuatro meses de duración, por motivo de estudios, colaboración con una ONG o cuidado de personas.

Artículo 23. *Días de Libre Disposición*

Con carácter general se establecen tres días de libre disposición para todo el personal incluido en el presente Convenio que podrán ser disfrutados, previo aviso de la persona trabajadora, con una antelación mínima de 24 horas sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.

Estos días de libre disposición se deberán disfrutar como mínimo en bloques de medias jornadas, mañana o tarde, y teniendo en cuenta que los días de jornada intensiva computarán como un día de libre disposición completo.

En el supuesto de no haber podido disfrutar durante el año natural de todos los días de libre disposición, estos días pendientes no se perderán siempre y cuando sean disfrutados antes del 31 de enero del siguiente año.

Artículo 24. *Plan de Compensación Flexible (PCF)*

Se establece una cantidad destinada al Plan de Compensación Flexible (PCF) de 4.045,00€ para el año 2023.

Las cantidades de cada ejercicio de vigencia del Convenio se verán modificadas en función de la aplicación de la política corporativa definida por Compensación y Beneficios.

Artículo 25. *Seguro de Vida y Accidentes*

La empresa contratará a su cargo con una aseguradora de reconocido prestigio, un seguro colectivo de vida y accidentes. El capital corporativo asegurado es un múltiplo de la Retribución Fija (RF) en función del tipo de contingencia de que se trate. Las contingencias cubiertas y el capital corporativo asegurado en cada caso son los siguientes:

Contingencias cubiertas	Capital corporativo asegurado
Fallecimiento por cualquier causa	2 x RF
Fallecimiento por accidente	4 x RF
Fallecimiento por accidente de circulación	6 x RF
Incapacidad Permanente Total por cualquier causa	2 x RF
Incapacidad Permanente Total por accidente	4 x RF
Incapacidad Permanente Absoluta por cualquier causa	2 x RF
Incapacidad Permanente Absoluta por accidente	4 x RF
Incapacidad Permanente Parcial por accidente (s / % incapacidad)	% x 2 x RF

La persona trabajadora podrá ampliar individualmente el Seguro de Vida Corporativo mediante el Plan de compensación flexible que se contrata anualmente. En ese caso, la empresa le igualará en la parte que exceda de su retribución fija, hasta un máximo de una anualidad de dicha retribución.

Artículo 26. *Seguro In Itinere*

La empresa mantendrá una póliza de seguros para todo el personal que utilice un vehículo, turismos y motocicletas, de su propiedad, o bien de sus ascendentes o descendientes de primer grado, o cónyuge o pareja estable, para desplazarse por necesidades de la empresa, o para el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo o al revés, in itinere. Esta póliza cubre los daños, incluido incendio, a los citados vehículos que puedan producirse como consecuencia de accidente de circulación. Este seguro es complementario de cualquier otro que pueda cubrir los mismos riesgos del vehículo en el momento del accidente, actuando exclusivamente en aquellos casos en que los daños al vehículo accidentado no estén cubiertos por otra póliza, o existiendo esta, la cobertura resultara insuficiente.

Artículo 27. *Préstamo Personal*

La empresa concederá, a las personas trabajadoras que lo soliciten, un préstamo personal de hasta 15.000,00€, con un plazo de amortización máximo de 48 meses, y siendo de aplicación el interés legal del dinero en el momento de su contratación, con revisión anual.

A fin de poder optar al préstamo, se ha de acreditar alguna de las siguientes circunstancias:

- Cambio de vehículo o reparación del mismo, en el caso que éste sea utilizado para desplazarse a la empresa.
- Enfermedad grave de la persona trabajadora, así como de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Defunción de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Adopción de hijos o tratamientos de reproducción asistida.
- Obras de necesidad en el domicilio del trabajador y la trabajadora.
- Formación reglada o universitaria de hijos o hijas hasta la edad de 24 años, siempre que convivan con los progenitores.
- Desempleo de larga duración del cónyuge o pareja estable de la persona trabajadora.
- Compraventa de primera vivienda.
- Reforma de la vivienda habitual.

La persona trabajadora no podrá solicitar a la empresa un nuevo préstamo hasta que haya amortizado el préstamo que la empresa le haya concedido anteriormente.

Artículo 28. *Ayuda a personas trabajadoras con hijas/os con discapacidad*

La empresa abonará a las personas trabajadoras que tengan hijas/os con discapacidad, una cantidad bruta anual a tanto alzado de 3.000,00 € brutos.

Artículo 29. *Ventajas Sociales de Origen*

Se mantendrán como condición ad personam las ventajas sociales de las empresas de origen para las personas trabajadoras que ya se beneficiaban en la fecha de la firma del II Convenio colectivo de la empresa.

Artículo 30. *Jubilación*

Serán de aplicación las normas de Seguridad Social vigentes en cada momento para las diferentes modalidades de jubilación.

CAPÍTULO VI Seguridad y Salud Laboral

Artículo 31. *Seguridad y Salud Laboral*

La empresa y las personas trabajadoras afectadas por el ámbito de este Convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantalla de Visualización de Datos, del Ministerio de Sanidad.
- Protocolo de Vigilancia Sanitaria Específica para los trabajadores y las trabajadoras con Pantallas de Visualización de Datos, de la Comisión de Salud Pública, Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

En caso de que algún empleado o empleada sufra una discapacidad sobrevenida, la empresa facilitará, siempre que sea posible, la adaptación de su puesto de trabajo a sus nuevas necesidades para que pueda desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones que las demás personas trabajadoras sin discapacidad.

Artículo 32. *Protocolo de Prevención, Detección y Actuación ante el Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Género*

La empresa junto al Comité de empresa suscribió en fecha 11 de julio de 2014, el contenido íntegro de la Norma de Corporación acoso laboral. Se acuerda la ratificación de dicha Norma, así como la plena vigencia de su contenido.

Dicha Norma se mantendrá vigente en la medida en que la normativa legal no obligue a su adecuación, o bien, sea nuevamente negociado por las partes legitimadas al efecto.

CAPÍTULO VII Régimen Disciplinario

Artículo 33. Régimen disciplinario

- Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a las personas representantes de los trabajadores y de las trabajadoras al mismo tiempo que a la persona afectada, de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán el trámite de audiencia de tres días, tanto de los representantes de las personas trabajadoras, como del interesado o interesada, con carácter previo a la imposición de la sanción oportuna. En el caso de gravedad flagrante y excepcional, la dirección de la empresa puede adoptar las medidas urgentes que considere necesarias, teniendo que informar a los representantes de las personas trabajadoras.

- Faltas Leves

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Cualquier uso indebido del sistema de control de presencia que esté implantado en la empresa.
3. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
4. No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
5. No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
8. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. Embriaguez ocasional durante el trabajo que impida el desarrollo normal de su actividad.

- Faltas Graves

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
3. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
4. El incumplimiento en cómputo horario de la jornada laboral, establecida en el presente Convenio, superando los márgenes de flexibilidad.
5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.
7. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier otra persona trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.
8. Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.
9. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
10. Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
11. Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
12. No cursar la formación obligatoria que determine la empresa.

- Faltas Muy Graves

Se considerarán faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo dos días en un mes sin causa justificada.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado o empleada de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante la prestación de Servicios.
4. Violar el secreto de correspondencia.
5. Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.
6. Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.
7. La embriaguez habitual durante el trabajo que impida el desarrollo normal de su actividad.
8. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.
9. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.
10. Toda conducta de acoso laboral y sexual.
11. La evidencia de mala fe en la denuncia de conductas de acoso laboral.
12. El incumplimiento por parte del trabajador o la trabajadora de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.
13. Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.
14. Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.
15. El abuso de autoridad.
16. Condena judicial penal de aquellos delitos que pueden comportar una responsabilidad penal empresarial.

17. Cuando se determine que un trabajador/a de la empresa ha realizado actividades que contravengan lo establecido en la ley o en el Código Ético y/o su Reglamento.

- Sanciones máximas
 - Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.
 - Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

 - Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o rescisión del contrato de trabajo.

A los efectos de reincidencia de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido transcurridos los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses
- Faltas graves: 6 meses
- Faltas muy graves: 1 año

En los supuestos de suspensión de empleo y sueldo, se mantendrá la cotización de la persona trabajadora sancionada.

- Prescripción de faltas

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves: a los diez días.
- Las faltas graves: a los veinte días.
- Las faltas muy graves: a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

- Protocolo de registro del ordenador

Se faculta a la empresa para que, previa audiencia del Comité de empresa e informe favorable del mismo, establezca el correspondiente protocolo de actuación de registro del ordenador, que, en todo caso, deberá respetar el derecho de intimidad del trabajador o de la trabajadora. Una vez cumplidas las previsiones anteriores, dicho protocolo se incorporará al presente Convenio colectivo.

Artículo 34. *Solución de Conflictos Colectivos*

A los efectos de solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir entre la empresa y las personas trabajadoras por la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que se estará a los procedimientos que se establezcan en el acuerdo interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y la empresa, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

CAPÍTULO VIII Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

En la medida en que la empresa centraliza determinados servicios comunes para todas las empresas del Grupo, es posible que existan otros colectivos uniformes que, provenientes de éstas, deban ser incorporados a la plantilla de las personas trabajadoras de Abertis Infraestructuras, SA por la vía de la subrogación en los contratos de trabajo.

En consecuencia, a las personas trabajadoras que se vayan integrando en la empresa provenientes de otras empresas del Grupo, les serán de aplicación las condiciones laborales pactadas en el presente Convenio, así como los sistemas respecto de las condiciones más beneficiosas de carácter personal y los sistemas de compensación establecidos en el presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.

Disposición Adicional Segunda

Para aquellos colectivos que, como consecuencia del I Convenio colectivo de la empresa, se les modificó el sistema del cómputo del devengo del número de días de disfrute de vacaciones, concretamente que pase de computarse desde el 1 de julio al 30 de junio a computarse desde el 1 de enero a 31 de diciembre, tendrán derecho a que se proceda a la regularización y abono de 15 días naturales en el momento de la extinción o finalización de la relación laboral por cualquier causa. La cantidad correspondiente a los 15 días regularizados se abonará a la persona trabajadora junto con el documento de saldo y finiquito poniendo en conocimiento del Comité de empresa tal extremo.

Disposición Adicional Tercera

Las personas trabajadoras que en el año 2023 hayan percibido una revisión salarial individual previamente a la firma, registro y publicación del presente convenio colectivo no percibirán diferencias salariales derivadas de la aplicación de los incrementos establecidos en el art. 15 del convenio, siempre y cuando la revisión salarial individual sea más favorable para la persona trabajadora que la resultante de aplicar dichos incrementos de convenio.

Para aquellas personas trabajadoras que percibieron paga EBITDA en el año 2022, antes de finalizar el año 2023 se hará la regularización correspondiente a la consolidación de la paga EBITDA del año 2022 en su retribución fija.

Disposición Adicional Cuarta

Las partes se comprometen durante la vigencia del presente Convenio Colectivo a crear una Comisión de composición paritaria, con la finalidad de valorar, estudiar y proponer medidas de conciliación, flexibilidad y teletrabajo para las personas trabajadoras.

Disposición Adicional Quinta

Las personas trabajadoras podrán teletrabajar un día a la semana. Asimismo, tendrán la posibilidad de realizar 4 días adicionales de teletrabajo al año previo pacto entre la persona trabajadora y su responsable directo/a. El teletrabajo requerirá la firma de un acuerdo individual acorde con la política establecida en la empresa, quedando exceptuados aquellos puestos de trabajo que, por la naturaleza de sus funciones, requieran con carácter general una prestación presencial en las instalaciones de la empresa.

Disposición Final Única

Se acuerda la equiparación entre cónyuge y pareja estable, conforme a la definición contenida en el Libro Segundo Código Civil de Catalunya, art. 234.1 CCCat. La convivencia durante más de dos años ininterrumpidos se acreditará mediante la aportación del certificado de empadronamiento de convivencia histórico.

ANEXO I
TABLA SALARIAL

A continuación, se expresa la tabla salarial con vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023.

Grupo profesional	Categoría	Salario base anual 2023
Personal administrativo	Auxiliar	20.405,10
	Administrativa/o	21.592,70
	Secretario/a	24.558,60
	Asistente/a	26.500,00
Personal técnico	Técnica/o	29.244,70
	Técnica/o experta/o	33.931,10

El salario anual fijado en esta tabla, más los complementos recogidos en el artículo 15 Estructura Salarial, se abonarán en 14 pagas, 12 ordinarias y 2 extraordinarias.

Barcelona, 8 de maig de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada