



RESOLUCIÓ de 24 de gener de 2019, 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 2018-2021 (codi de 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 18 de juliol de 2018, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, 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 2018-2021 (codi de conveni núm. 08102481012019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, SA PARA LOS AÑOS 2018-2021

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 los trabajadores y las 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, con excepción expresa del personal de alta dirección, directoras y directores, subdirectoras y subdirectores, gerentes, y jefes y jefas, que se regirán por sus propias disposiciones legales y contractuales.

En el supuesto de que el empleado o la empleada pierda la condición de director o directora, subdirector, subdirectora, gerente, jefe o jefa, se integrará en el Convenio 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 4 años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 2018 y finalizando el 31 de diciembre de 2021, 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 3 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 prorroga automáticamente por años naturales. En este caso los conceptos económicos se revalorizarán, si fuera el caso, aplicando los términos del artículo 15.

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 2 miembros de cada una de las representaciones y un suplente. En el caso que alguno de los miembros de la parte social accediera a una categoría profesional no incluida en el Convenio, será sustituido por otro empleado u otra empleada a designar por la representación de la parte social. La Comisión Paritaria queda integrada por los siguientes miembros: en representación de la empresa, Montserrat Muñoz López y Laura Brun Elvira y, como suplente, Pablo Ódena Romeo; en representación de los trabajadores y las trabajadoras, Narcisa Basic Sinancevic y Alex Mallol Coll y, como suplente, Jordi Dil Giró.

La Comisión Paritaria puede utilizar, además, los servicios permanentes y ocasionales de asesores 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.

Los trabajadores y las trabajadoras, así como las empresas interesadas pueden dirigir sus comunicaciones al mismo domicilio 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.

La Comisión deberá pronunciarse sobre cualquier cuestión que se le plantee en el plazo de 15

días desde que se registre la petición por cualquiera de las partes, excepto que de mutuo acuerdo las partes establezcan un plazo superior.

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 Cataluña o al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), a los efectos de lo establecido en el artículo 63 de la Ley 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, haciendo uso de sus atribuciones entendiéndose que algún o algunos de los artículos que conforman el presente cuerpo normativo tuviese defecto de ilegalidad y, en consecuencia, tramitase ante el Juzgado de lo Social demanda en ese sentido, el Convenio perderá toda validez y eficacia, comprometiéndose las partes negociadoras a su reconsideración y ajuste a la legalidad vigente en el plazo de 1 mes contado desde el momento en que se tenga constancia de esa tramitación, la cláusula afectada y, en su caso, el contenido íntegro que, en cualquier caso, deberá 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 Estatuto de los trabajadores y disposiciones legales que resulten de aplicación general.

Artículo 7. *Garantía “ad personam”*

Se reconocen “ad personam” las condiciones que disfruten los trabajadores y las trabajadoras a título individual por tenerlas incorporadas a 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 el trabajador y la 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 que ejercita mediante sus órganos de dirección, sin perjuicio de los derechos que asisten a los representantes de los trabajadores y de las 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 los trabajadores y 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 los trabajadores y las 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 pueda 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 los trabajadores y 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 07.30 h y las 09.30 h, y finalizando a partir de las 17.00 h, con una pausa de 30 minutos no computable como jornada.

Con efectos desde el 1 de enero de 2019, se establece una jornada continua desde el 20 de junio hasta el 15 de septiembre (ambos inclusive), desde el 24 de diciembre hasta 7 de enero (ambos inclusive), los días laborables de la Semana Santa, así como todos los viernes y las viglias de festivo. Durante los períodos indicados, la jornada diaria de trabajo comenzará entre las 07.30 h y las 09.30 h. La jornada diaria establecida para estos días será de 6 h y 45 min.

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 el trabajador o trabajadora y su superior jerárquico.

El disfrute de los puentes se seguirá realizando según la costumbre en la empresa, es decir, sin poder acumular más de un puente en 1 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 una mayor globalización de los servicios prestados, y siendo necesario para ser más productivos disponer de un porcentaje de jornada para distribuirla de forma irregular a lo largo del año, de conformidad con el art. 34.2 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 períodos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los

trabajadores.

La comunicación individual de distribución irregular de jornada deberá notificarse al trabajador 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 horas y las 07.30 horas del día siguiente, esas horas serán compensadas conforme lo dispuesto en el artículo 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.

La dirección de RRHH tendrá el control de la distribución irregular de la jornada, e informará trimestralmente a la representación de los trabajadores y las trabajadoras sobre la evolución de la jornada irregular, direcciones afectadas y empleados afectados 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, los trabajadores y las 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*

Los trabajadores y las trabajadoras sujetos 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 el trabajador o la trabajadora tengan 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 el trabajador o 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 al 31 de diciembre.

Capítulo III **Clasificación del personal y promoción profesional**

Artículo 13. *Clasificación profesional*

Sin perjuicio del desarrollo de los planes de formación para facilitar la evolución profesional, el personal, atendiendo a las funciones que realice, se encuadrará dentro de los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Auxiliar:

Personal que realiza tareas de soporte a actividades de baja complejidad en conocimientos específicos.

- Administrativa/Administrativo:

Personal que realiza funciones de apoyo y de carácter operativo no comprendidas en otras categorías de puestos de trabajo, y que realizan actividades dentro de su ámbito de responsabilidad tales como:

- Cumplimentar informes, gestiones y trámites
- Introducción de datos en los sistemas
- Actualización y tratamiento de la información en soporte digital
- Resolución de incidencias relacionadas con su actividad administrativa
- Preparación y escritos de documentación (cartas, informes,...)
- Archivo de documentación generada

En función de la actividad que desarrolla puede realizar tareas de coordinación de personal interno.

- Secretaria/secretario:

Personal que realiza funciones de secretaría a directores y directoras. Desarrollan tareas administrativas de complejidad diversa, tales como:

- Revisión de correspondencia e informes redactados por otras personas
- Resolución de dudas de clientes de la dirección
- Soporte administrativo a todos los niveles

GRUPO PERSONAL TÉCNICO

- Técnica/Técnico:

Personal que realiza funciones que requieren conocimientos técnicos específicos en el área donde se desarrollan. En función de la actividad desarrollada puede realizar tareas de coordinación de personal interno.

- Técnica media/Técnico medio:

Personal que realiza funciones que requieren de conocimientos técnicos específicos con un cierto nivel de complejidad en el puesto y que requiere de experiencia previa. En función de la actividad desarrollada, puede realizar tareas de coordinación de personal interno.

- Técnica experta/Técnico experto:

Personal técnico que realiza funciones con elevada autonomía y conocimiento en el desarrollo de sus funciones y que conlleva de forma inherente una significativa experiencia en el desempeño de las mismas. En función de la actividad desarrollada puede realizar tareas de coordinación de personal interno.

Promoción profesional

Para la promoción profesional entre distintos grupos profesionales, se establece un periodo de prueba de 4 meses a los efectos de valorar la procedencia de la referida promoción profesional, volviendo al grupo profesional anterior así como a la remuneración del anterior puesto de trabajo en caso de no superar dicho período de prueba.

Si la promoción es dentro del grupo administrativo, de auxiliar a administrativa/o el periodo de prueba será de 2 meses en caso de salto de un nivel. Si se produce un doble salto de nivel, el periodo de prueba será de 4 meses. Si es dentro del grupo técnico será de 3 meses en caso de salto de un nivel, si la promoción supone un doble salto, el periodo será de 4 meses. Mientras el trabajador realice funciones superiores la retribución será temporalmente la de ese nivel de grupo profesional.

Capítulo IV Régimen retributivo

Artículo 14. *Estructura salarial*

La estructura salarial está compuesta por los siguientes conceptos: salario base y

complemento personal.

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. A voluntad del trabajador o la trabajadora, será absorbible y compensable sólo para poder contratar productos del Plan de Compensación Flexible (PCF).

Artículo 15. *Incremento y revisión salarial*

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio se fija un incremento lineal y consolidable en la masa salarial del 1% anual. En caso de IPC negativo, no se tendrá derecho a la referida constante. Adicionalmente, se establece 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%. El EBITDA comparable de referencia será la variación porcentual positiva de EBITDA comparable del año respecto al del año anterior, en valores comparables, pero dicho incremento no será consolidable en la masa salarial de manera individual, ni colectiva de la plantilla. En el supuesto de que la variación porcentual del EBITDA comparable sea negativa no habrá ningún incremento retributivo en concepto de variable.

Parte constante consolidada	1% cada año de vigencia del Convenio (2018-2021)
Parte variable no consolidada	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 16. *Aportaciones al plan de pensiones*

Se establece una aportación definida a cargo de la empresa promotora para todos los trabajadores y las trabajadoras partícipes del plan de pensiones de 1.085,68 EUR anuales a partir del 1 de enero de 2018, 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 2018, la empresa promotora se compromete a realizar una aportación anual al Plan de Pensiones igual a la que el empleado o empleada partícipe del plan defina y acuerde anualmente a través del Plan de Compensación Flexible, en el "Boletín de adhesión al Plan de Pensiones", siendo la aportación adicional anual a cargo de la empresa por este concepto como máximo del 2% del salario base del empleado.

Artículo 17. *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 18. *Beneficios sociales y ayudas*

18.1 Complemento por incapacidad temporal

La empresa complementará el subsidio por toda situación de incapacidad temporal de las trabajadoras y de los trabajadores (IT, enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional) hasta el 100% del sueldo base y los complementos salariales permanentes.

18.2 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. El trabajador o la 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 con tal motivo el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de 2 días.
- 4 días naturales por defunción de familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

Artículo 19. *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:

19.1. 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 1 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 2 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 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.

19.2 Mejoras relacionadas con la paternidad

El padre podrá disfrutar de 4 días laborables de permiso retribuido con motivo de nacimiento y/o adopción de un hijo o hija, en el bien entendido de que éstos absorben los días a que se refiere la Ley.

19.3 Mejoras relacionadas con el cuidado de familiares en supuestos de hospitalización

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) El trabajador o la trabajadora podrá disfrutar de hasta 4 días laborables de permiso retribuido en caso de enfermedad grave, o accidente, con hospitalización para atender las necesidades de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo se necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de hasta 5 días laborables.
- 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, el trabajador o la 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, el trabajador o la trabajadora 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.

19.4 Especificidades

19.4.1 Enfermedad sin hospitalización

En caso de enfermedad grave sin hospitalización, pero debidamente acreditada, se podrán adoptar soluciones semejantes a las previstas en el apartado 19.3 del presente Convenio mediante acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

19.4.2 Medidas correctoras ante disfunciones organizativas

Con excepción expresa de los permisos por baja por maternidad y acumulación de lactancia, si el disfrute por el trabajador o la trabajadora de los beneficios contenidos en los epígrafes 19.1.c), apartados 2 y 3, y 19.3.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 el Comité de Empresa.

19.4.3 Concreción horaria en caso de reducción de jornada

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

Artículo 20. *Excedencia voluntaria especial*

Previo acuerdo con la empresa, se otorgará una excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo, de hasta 3 meses de duración, por motivo de estudios, colaboración con una ONG o cuidado de personas.

Artículo 21. *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 del trabajador o la 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 22. *Plan de compensación flexible (PCF)*

Se establece una cantidad destinada al Plan de Compensación Flexible (PCF) de 3.225,00 EUR para el año 2018.

Con efectos del año 2019, y a fin de incluir el Vía-T dentro de los productos a contratar en el PCF, esta cantidad se incrementará en 300,00 EUR. La aplicación de este producto vendrá determinada según conste en el reglamento del PCF.

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 23. *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

El trabajador o 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 su salario.

Artículo 24. *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 25. *Préstamo personal*

La empresa concederá, a las empleadas y los empleados que lo soliciten, un préstamo personal de hasta 15.000,00 EUR, con un plazo de amortización máximo de 48 meses, y siendo de aplicación el interés legal en el momento de su contratación, con revisión anual,

A fin de poder optar al préstamo, los trabajadores y las trabajadoras han 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 del trabajador o la 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 los hijos hasta la edad de 24 años, siempre que convivan con los progenitores.
- Desempleo de larga duración del cónyuge o pareja estable del trabajador o la trabajadora.

El empleado o empleada no podrá solicitar a la empresa un nuevo préstamo hasta que haya amortizado el préstamo que la empresa le haya concedido anteriormente.

Artículo 26. *Ayuda a empleadas/os con hijas/os con discapacidad*

La empresa abonará a todos los trabajadores y las trabajadoras que tengan hijos con discapacidad una cantidad bruta anual a tanto alzado de 3.000,00 EUR brutos.

Artículo 27. *Ventajas sociales de origen*

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

Artículo 28. *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 29. *Seguridad y salud laboral*

La empresa y los trabajadores y las trabajadoras afectados 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 30. *Protocolo de prevención, detección y actuación ante el acoso laboral*

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 31. *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 al trabajador y a la trabajadora.

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

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán el trámite de audiencia de 3 días, tanto de los representantes de los trabajadores y de las 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 los trabajadores y de las trabajadoras.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

- 3 faltas de puntualidad durante 1 mes sin que exista causa justificada.
- Cualquier uso indebido del sistema de control de presencia que esté implantado en la empresa.
- La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
- No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
- No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

- Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
- 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.
- Embriaguez ocasional durante el trabajo que impida el desarrollo normal de su actividad.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves:

- Más de 3 faltas de puntualidad durante 1 mes sin que exista causa justificada.
- Faltar 1 día al trabajo sin causa justificada.
- Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
- El incumplimiento en cómputo horario de la jornada laboral, establecida en el presente Convenio, superando los márgenes de flexibilidad.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, sin la debida autorización.
- Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
- Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
- No cursar la formación obligatoria que determine la empresa.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves:

- Faltar al trabajo 2 días al mes sin causa justificada.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 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 acto de servicio.
- Violar el secreto de correspondencia.
- Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.
- Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.
- La embriaguez habitual durante el trabajo que impida el desarrollo normal de su actividad.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.
- Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.
- Toda conducta de acoso laboral y sexual.
- La evidencia de mala fe en la denuncia de conductas de acoso laboral.
- 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.
- Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.
- Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.
- El abuso de autoridad.
- Condena judicial penal de aquellos delitos que pueden comportar una responsabilidad penal empresarial.
- 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 1 día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta 60 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 del trabajador sancionado o de la trabajadora sancionada.

Prescripción de faltas

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

- Las faltas leves: a los 10 días.
- Las faltas graves: a los 20 días.
- Las faltas muy graves: a los 60 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 6 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 32. *Solución de conflictos colectivos*

A los efectos de solucionar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir entre la empresa y los trabajadores y las trabajadoras por la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, ambas partes acuerdan que se estará a los procedimientos que se establezcan en el acuerdo interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y las 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 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 trabajadores y trabajadoras de Abertis Infraestructuras, SA por la vía de la subrogación en los contratos de trabajo.

En consecuencia, a los trabajadores y las 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 al trabajador y a la trabajadora junto con el documento de saldo y finiquito poniendo en conocimiento del Comité de Empresa tal extremo.

Disposición adicional tercera

Las partes se comprometen durante la vigencia del presente Convenio colectivo a estudiar la posibilidad de implementar un plan piloto sobre métodos de trabajo no presenciales (teletrabajo). Con esta finalidad, se constituirá una Comisión Técnica del Programa de Teletrabajo, de composición paritaria e integrada por 2 miembros de la empresa y 2 miembros del Comité de Empresa, y será presidida por la dirección de personas y organización. Esta Comisión tendrá exclusivamente un carácter técnico de valoración, estudio y proposición de métodos de trabajo no presenciales, firmándose el acta de constitución conjuntamente con este Convenio colectivo.

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 2 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 2018.

Grupo profesional	Categoría	Salario base anual 2018
Personal administrativo	Auxiliar	19.608,83
	Administrativa/o	20.750,23
	Secretaria/o	23.600,31
Personal técnico	Técnica/o	23.600,31
	Técnica/o media/o	28.103,71
	Técnica/o experta/o	32.607,12

El salario anual fijado en esta tabla, más los complementos recogidos en el artículo 14 "estructura salarial", se abonarán en 14 pagas (12 ordinarias y 2 extraordinarias).

Barcelona, 24 de gener de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès