

**RESOLUCIÓN 35C/2018, de 2 de marzo, del Director del Servicio de Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Autopistas de Navarra, S.A. (AUDENASA) de Aranguren.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Autopistas de Navarra, S.A. (AUDENASA) de Aranguren (Código número 31000702011986), que ha tenido entrada en este Registro con fecha 6 de febrero de 2018, suscrito el 25 de enero de 2018 por la representación empresarial y parte de la sindical de la misma (UGT), subsanado con fechas 21 de febrero y 2 de marzo de 2018, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en ejercicio de las competencias que me han sido delegadas por la Resolución 7/2018, de 2 de enero, de la Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo (Boletín Oficial de Navarra número 12, de 17 de enero de 2018), en cumplimiento de lo establecido en los artículos 22 y 36 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

**RESUELVO:**

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 2 de marzo de 2018.–El Director del Servicio de Trabajo, Javier Zubicoa León.

Convenio Colectivo de la empresa Autopistas de Navarra, S.A. (AUDENASA) de Aranguren (PDF).

# Convenio Colectivo de la empresa Autopistas de Navarra, S.A. (AUDENASA) de Aranguren

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 97, de 22 de mayo de 2018*

## CONVENIO COLECTIVO AUDENASA 2017-2020

En Tajonar, a 25 de enero de 2018.

### REUNIDOS:

Don Jesús Jiménez Tabuena, doña Ana Ligeró Morente, don Jose Luis García Melendo, don José M.<sup>a</sup> Romero Ezquerro, don Pedro Goñi Jiménez, todos ellos miembros del Comité de Empresa de Autopistas de Navarra, S.A. (AUDENASA) y don Manuel Cespedosa Casado, don Manuel Soria Molinero, don Ignacio Muñoz Vizcaino y don Iñaki Goñi Agreda representando a la Sociedad, se hace constar que, después de diversas deliberaciones, en el día de la fecha se ha logrado el acuerdo entre ambas partes, en los términos que se recogen en el texto del Convenio Colectivo 2017-2020 entre Autopistas de Navarra, S.A. (AUDENASA) y el personal afectado por el mismo.

## CAPÍTULO I

*Disposiciones Generales***Artículo 1. Objeto.**

Las Normas que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Empresa tienen por objeto la regulación de las relaciones laborales entre Autopistas de Navarra, S.A. (en adelante AUDENASA) y el personal a su servicio.

Su naturaleza es normativa y, por tanto, genera obligaciones para ambas partes.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo, afectará a todo el personal que preste sus servicios en AUDENASA y que durante su vigencia, tenga contrato laboral con la sociedad.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, y sus efectos económicos tendrán repercusión desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020. El presente convenio se podrá denunciar por cualquiera de las partes de forma expresa y escrita, remitida o entregada de forma fehaciente, con tres meses de antelación a la fecha de la finalización de su vigencia (31 de diciembre de 2020). Si no se denuncia, se prorrogará automáticamente por anualidades. En caso de prórroga, la denuncia se podrá efectuar con tres meses de antelación a la finalización del año de prórroga.

**Artículo 4. Ámbito territorial.**

Este Convenio Colectivo regirá en todas las zonas o centros de trabajo que AUDENASA tiene actualmente establecidos, sin perjuicio de que se establezcan nuevos centros de trabajo que tendrían idéntico tratamiento.

**Artículo 4.bis. Ámbito funcional.**

La empresa a los efectos que proceda, se encuentra encuadrada en la Clasificación Nacional de Actividades Empresariales dentro del Sector del Transporte, concretamente dentro las actividades anexas al transporte terrestre.

**Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, o por imperativo legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Si existiera algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para los trabajadores de su misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecten.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos, o de cualquier otro tipo, únicamente tendrá eficacia práctica, si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superaran el nivel total del este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que la Autoridad laboral, en uso de las facultades previstas en el apartado 5.º del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se dirigiera de oficio a la Jurisdicción Laboral al objeto de proceder a la modificación de cualquiera de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad, salvo

acuerdo expreso en contrario de ambas partes a tenor de las medidas adoptadas en cada caso concreto por la Jurisdicción competente en función de control de la legalidad que tiene reconocida por la Ley.

### **Artículo 7. Comisión mixta de interpretación.**

Con el fin de vigilar el cumplimiento de las normas aquí contenidas, y ejercer el arbitraje y conciliación en cuestiones de interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio, se constituye una Comisión Mixta, compuesta por seis miembros (tres en representación de los trabajadores y tres por parte de la Empresa). Serán vocales elegidos entre los que han integrado la Comisión Negociadora.

Está Comisión está compuesta por 3 de las 4 siguientes personas de cada parte:

Por parte de los Trabajadores:

- Don Jesús Jiménez Tabuenca.
- Don José M.<sup>a</sup> Romero Ezquerro.
- Don José Luis Garcia Melendo.
- Doña Ana Ligerero Morente.

Por parte de la Empresa:

- Don Manuel Cespedosa Casado.
- Don Manuel Soria Molinero.
- Don Ignacio Muñoz Vizcaino.
- Don Iñaki Goñi Agreda.

En caso de imposibilidad de asistencia, los designados serán sustituidos por quien determine la empresa en cuanto a su representación y, en cuanto a los trabajadores, por otro de los miembros del comité de empresa.

Se exigirá la intervención previa de dicha Comisión para conocer y resolver cuantas cuestiones se refieran a la interpretación y aplicación del presente Convenio, por lo que será nulo el planteamiento de cualquier conflicto o cuestión incumpliendo el trámite procesal previo de la intervención preceptiva de la Comisión Paritaria Mixta de interpretación del Convenio.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario y a petición de cualquiera de las partes.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una anticipación mínima de cinco días, debiendo presentar por escrito o por vía telemática, en el momento de la petición de la reunión, la relación de los asuntos a tratar. En la reunión convocada al objeto serán discutidas solamente las propuestas formuladas. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez el voto favorable de la mayoría simple. En caso de no haber acuerdo, se solicitará la mediación del director general que en el plazo máximo de 10 días, comunicará por escrito a la Comisión la decisión tomada. Si persistiesen las diferencias, se levantará acta que recogerá las diferentes posturas a los efectos de someter las discrepancias producidas al Sistema de Mediación y Arbitraje y que se regula en el artículo 7 del presente convenio.

Se establece el domicilio de la Comisión Mixta en el de la Empresa:

Autopista AP-15, km 83 Sur - 31192 Tajonar (Navarra).

### **Artículo 8. Mediación.**

Ante la importancia que pueda tener la resolución pacífica de los conflictos colectivos laborales, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a la mediación del Servicio Inter-

confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso al servicio provincial de él dependiente. En todos aquellos conflictos excluidos del ámbito de la competencia del SIMA, las partes acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en los Acuerdos sobre Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos de Trabajo que estén establecidos o pudieran establecerse durante el período de vigencia del presente Convenio, tanto en el ámbito territorial autonómico como en todo el ámbito del territorio español. En aspectos referidos a la fijación de un procedimiento para solventar las posibles discrepancias en materia de inaplicación y/o descuelgue del Convenio (Artículo 82.3 E.T.), las partes acuerdan someter la solución del conflicto a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o los órganos equivalentes de nuestra comunidad y siempre, previa intervención de la Comisión Mixta de interpretación.

## CAPÍTULO II

### *Condiciones de trabajo*

#### **Artículo 9. Jornada y horario laboral.**

La peculiaridad del trabajo que desarrolla Autopistas de Navarra, S.A., en su condición de empresa de Servicio Público, con funcionamiento ininterrumpido durante las 24 horas de todos los días del año, hace prácticamente indispensable la variabilidad del horario de trabajo del personal directamente emplazado en la autopista, ante la dificultad de programar el trabajo con un total rigor y método, teniendo en cuenta las fluctuaciones meteorológicas y la falta de regularidad en la afluencia del tráfico, influyendo tanto en días y horas como en temporadas concretas.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, cada departamento confeccionará un calendario provisional que pondrá a disposición de los trabajadores antes del 15 de noviembre del cada ejercicio, con el desarrollo de los turnos que durante el año siguiente debe realizar cada trabajador. Antes del 20 de diciembre se elaborará el calendario definitivo, asignados los turnos y vacaciones de cada trabajador, que debe respetarse, salvo en caso de fuerza mayor, o necesidades urgentes de servicio.

Cuando el servicio así lo aconsejara y con las compensaciones establecidas a que hubiera lugar, se podrá alterar el orden rotativo de los turnos, establecer la modalidad de jornada partida o quitarla, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal podrá realizar cambios de turnos y días entre sí, solicitándolo con suficiente antelación al departamento que corresponda, siempre que no vaya en perjuicio del buen funcionamiento de la explotación, no se cause un detrimento claro a la sociedad ni a terceros, ni se contravenga la normativa vigente relativa a descansos entre jornadas.

La jornada de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, adecuadamente equipado para el mismo.

No se podrá abandonar el puesto de trabajo al concluir la jornada laboral si no ha habido el correspondiente relevo. Si el sustituto no hubiera llegado, el trabajador del turno anterior continuará la jornada hasta el máximo de dos horas más que le serán debidamente compensadas.

Los calendarios se confeccionarán manteniendo los criterios hasta ahora utilizados. Un 3% de esa jornada anual (52 horas) tienen el carácter de flexibles, esto quiere decir, que por circunstancias de la producción, (a título de ejemplo: campaña invernal, refuerzo de tráfico para operación salida, labores de mantenimiento en verano) la empresa podrá redistribuir esas horas en el tiempo de cara a una mejor cobertura de las necesidades de los servicios de la concesionaria.

Las horas de flexibilidad deberán ser preavisadas con mínimo de 5 días naturales, pudiéndose retirar dicha solicitud con 24 horas de antelación si los hechos que motivaron esa reasignación

horaria han cambiado. Un máximo de 16 horas de las jornadas flexibles, se considerarán “bolsa de trabajo” cuya vigencia no se prolongará más de 2 meses finalizado el año natural.

El tiempo de descanso, para el personal que realice jornada continuada que exceda a 6 horas, será de quince minutos y se procurará que éste sea fuera del enclave de su ubicación laboral, siempre que el Servicio quede cubierto.

El cómputo anual máximo a realizar por cada trabajador a partir del año 2018 será de 1.744 horas efectivas para cada uno de los tres años restantes de este Convenio. El número máximo de jornadas laborales de presencia será de 219 días por año.

#### **Artículo 10. Vacaciones.**

Se disfrutarán 22 días hábiles de vacaciones anuales retribuidas que no podrán ser sustituidos por compensación económica. Como norma general se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo que, por necesidades de servicio o conveniencia del trabajador y calendarios establecidos, pudiera dividirse en períodos.

La elección de vacaciones seguirá un sistema rotativo, procurándose un equilibrio y compensación de las fechas entre los trabajadores de cada grupo con prioridad básica inicial en función de la antigüedad.

Se confeccionará el calendario anual de vacaciones junto al calendario de turnos de trabajo, antes del 15 de noviembre (el provisional) y 20 de diciembre (el definitivo) de cada año, tal y como se expone en el artículo 9 de este convenio. Los calendarios definitivos serán trasladados al Comité de empresa.

Antes de empezar las vacaciones se habrá de contar con el parte firmado, establecido para este fin, por el director del departamento respectivo, con una antelación de al menos cinco días al comienzo de las mismas.

Cuando se trate de trabajadores que hayan ingresado en el transcurso del año, disfrutarán, dentro de dicho año, la parte proporcional calculada hasta el 31 de diciembre.

El personal podrá obtener un día más de vacación, condicionado a su absentismo individual y su antigüedad. Este día complementario de vacación computará como una jornada laboral, de 8 horas para los trabajadores a tiempo completo. Se disfrutará unido al inicio o al final de un período vacacional (en calendarios se añadirá en uno de los períodos festivos-vacacionales asignados).

Las condiciones son las siguientes:

- El personal con más de 5 años de antigüedad en la empresa cumplida a principio del ejercicio, podrá disfrutar de 1 día más de vacación si su absentismo individual es inferior al 2% (7 días naturales) en personal de oficinas e inferior al 2,7% (10 días naturales) en el resto de personal.
- El personal con más de 12 años de antigüedad en la empresa cumplida a principio del ejercicio, podrá disfrutar de 1 día más (adicional al anterior) con las mismas condiciones relativas al absentismo que las señaladas en el párrafo anterior.
- El personal con más de 32 años de antigüedad en la empresa cumplida a principio del ejercicio, podrá optar por el cobro de un bienio más o disfrutar de dos días más (adicionales a los anteriores) de vacación.

El período de referencia del cálculo del absentismo individual para la aplicación de la reducción de jornada en cada ejercicio, será los cuatro años anteriores, excluyéndose el más desfavorable para el trabajador. El índice de absentismo deberá cumplirse en cada uno de los tres ejercicios restantes.

El cálculo del absentismo individual se efectuará sin incluir horas sindicales, accidentes laborales, ni baja por maternidad, riesgo por embarazo, paternidad o resto de permisos o licencias señaladas en el convenio colectivo.

Siempre que sea compatible con el mantenimiento del servicio, el personal tendrá la opción de seleccionar, en su calendario, dos días de los señalados como laborales para destinarlos a “asuntos propios”. El uso de asuntos propios quedará limitado a un máximo de una persona por día y departamento (Peaje, Mantenimiento, Mecánicos, Electrónicos, Coordinadores y Oficinas). Así mismo se establecen como fechas excluidas para el disfrute de asuntos propios, las siguientes:

Miércoles, jueves, domingo y lunes afectos a Semana Santa.

Fines de semana coincidentes con las fiestas de San Fermín.

Salidas y retorno de las vacaciones de julio y agosto.

Salidas y retorno de puentes festivos.

Turnos en los que se establece un plus especial atendiendo a su singularidad.

Los jefes de departamento tendrán la potestad para modificar las restricciones aquí establecidas si lo estiman posible sin que ello suponga perjuicio en el servicio.

#### **Artículo 11. Permisos, licencias y reducciones de jornada.**

Podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo máximo y motivos definidos en el artículo 37 del E.T., aquellos trabajadores que justifiquen los mismos de forma fehaciente, hayan avisado con suficiente antelación, y cuenten con la conformidad de su responsable jerárquico.

A título enunciativo y remitiéndonos siempre al E.T. estos serían los motivos y tiempos máximos de disfrute establecidos:

a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos (2) días en los casos de:

–Nacimiento de hijo.

–Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos adoptivos o naturales, padres, hermanos, abuelos, nietos, suegros, hermanos del cónyuge o abuelos del cónyuge). Cuando el trabajador necesitara con este motivo realizar un viaje a otra localidad distante más de 200 km de su domicilio, el plazo será de cuatro (4) días.

c) Un (1) día en los casos de:

–Traslado del domicilio habitual.

En todos los casos, el inicio del permiso o licencia será el día del hecho que da lugar al citado permiso o licencia. No obstante, cuando por razones de tramitación de documentos, registros oficiales u otras gestiones a realizar sea necesaria la coincidencia con un día laborable hábil se podrá desplazar uno de los días del permiso hasta el primer día hábil.

Los días de permiso por hospitalización corresponden, en principio, al día de ingreso y siguiente. Serán de libre elección si coinciden con jornada laboral del solicitante y se podrán disfrutar mientras dure la causa del permiso. Para ser considerado ingreso hospitalario se exigirá el doble requisito de pernocta y una comida. En ningún caso se considerará dentro de este apartado los ingresos derivados de una situación de embarazo en el momento del alumbramiento.

Para la aplicación de los permisos descritos en los puntos b) y c), la pareja de hecho legalmente constituida será equiparable al matrimonio.

d) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Para desarrollar funciones de índole y representación sindical en el ámbito que marca la legalidad.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada laboral.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los párrafos anteriores de este artículo, corresponderán al trabajador. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados en este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la

reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

h) Para concurrir a exámenes, tenga o no repercusión en el ejercicio de la actividad laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador habrá de comunicar con la debida antelación y acreditar los estudios que realiza así como las fechas y horas de dichos exámenes y estudios.

i) Permisos sin sueldo. Por motivos y razones personales, el trabajador podrá solicitar una única vez en el año un permiso sin derecho a retribución, por plazo no superior a un mes (de 1 día a 1 mes). Esta facultad sólo podrá ejercerse una vez cada tres años cuando se solicite el máximo de un mes, salvo en casos excepcionales a juicio de la Comisión Mixta.

## **Artículo 12. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Excedencias voluntarias:

a) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de que la excedencia se haya solicitado por un plazo superior a un año, el trabajador dispondrá de una única opción de reincorporación con reserva de puesto de trabajo a los seis meses del inicio del período de excedencia, siempre que se solicitara con al menos 30 días de antelación.

En el caso de personal que desempeñe funciones en puestos de responsabilidad o complejidad de trabajo, la excedencia con reserva de puesto de trabajo deberá ser autorizada por la dirección de la empresa.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

c) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d) El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

e) Se establece una excedencia voluntaria con un plazo de entre 3 y 6 meses, con reserva de puesto de trabajo en la que el trabajador deberá cumplir íntegramente el período de excedencia solicitado, y podrá reincorporarse a su puesto de trabajo siempre que lo hubiera solicitado por escrito con 30 días de antelación. El plazo de esta excedencia, con reserva de puesto de trabajo se amplía hasta 2 años para el personal de peaje. Para el personal de otros grupos profesionales se estudiará cada solicitud, por una comisión paritaria; no obstante, la decisión última es facultad de la empresa.

En el caso de personal que desempeñe funciones en puestos de responsabilidad o complejidad de trabajo, la excedencia con reserva de puesto de trabajo deberá ser autorizada por la dirección de la empresa.

Durante el plazo de reserva de puesto de trabajo no podrán coincidir más de 2 empleados del colegio de especialistas y personal no cualificado. Así mismo, se limita a un solo empleado si es del colegio de administrativos y técnicos.

En los casos de reincorporación del trabajador tras la excedencia, tan solo se perderá, a efectos de antigüedad, el período de excedencia (no se perderá en las excedencias señaladas en la letra b).

### **Artículo 13. Promoción y ascensos.**

Las promociones y ascensos de grupo profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, experiencia, antigüedad del trabajador, desempeño de las funciones de su categoría, así como las facultades organizativas de la empresa.

Cualquier promoción o ascenso se comunicará al Comité de Empresa.

### **Artículo 14. Nuevos puestos de trabajo, provisión de vacantes y sustituciones provisionales.**

Cuando surja la necesidad de cubrir un determinado puesto de trabajo, se hará, si ello es posible, en primer lugar con personal de la Empresa que ocupe otro puesto de trabajo.

La Empresa, cuando lo considere conveniente, podrá hacer pruebas de selección en cada caso concreto y según las circunstancias, debiendo de informar en todo caso con antelación al Comité de Empresa.

### **Artículo 15. Grupos profesionales.**

El sistema de clasificación profesional responde a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Así, el personal se clasificará, en atención a la función que realice, encuadrándolo en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1: Directivos y mandos superiores.

Grupo profesional 2: Responsables de servicio y mandos intermedios.

Grupo profesional 3: Personal de oficina, administración y servicios generales.

Grupo profesional 4: Personal de servicios de explotación.

### *Criterios que determinan la pertenencia a un grupo profesional:*

Para establecer la clasificación profesional por grupos profesionales, la empresa, en virtud de sus atribuciones, establece los siguientes criterios para determinar la pertenencia a uno u otro grupo profesional, que sin ser exhaustivos ni condicionantes, sirven para establecer los grupos que figuran relacionadas en el Anexo I, y han sido determinadas con arreglo a los siguientes factores:

A) Formación académica, conocimientos y experiencia: La determinación del nivel de conocimientos se establece en función de la formación básica necesaria para poder cumplir adecuadamente el cometido del grupo profesional de pertenencia. El presente factor se sustenta en la consideración ponderada, de la formación teórico-práctica, de los conocimientos y de la experiencia profesional

B) Autonomía: Factor por el cual se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia y subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle, teniendo en cuenta, la capacidad de detección de problemas, la de adopción autónoma de soluciones, las limitaciones organizativas del puesto de trabajo a normas, protocolos o nivel de orden jerárquico y el propio nivel de obligación intrínseca a su ejercicio para la determinación y adopción de las soluciones más adecuadas en cada caso.

C) Iniciativa: Elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la predisposición para emprender acciones, mejorar resultados o crear oportunidades, así como la capacidad de prever futuras situaciones superando el nivel que se requiere o espera del puesto desempeñado.

D) Complejidad: Factor cuya valoración está determinada en función del grado de dificultad del puesto de trabajo, del grado de habilidades específicas o especiales requeridas (físicas, intelectuales, manuales, técnicas, etc.), y de las circunstancias ambientales relativas a las condiciones laborales propias del puesto (exterior, interior, nivel de riesgo, etc.) y de su modalidad de desempeño (diurno, nocturno, jornada continua, turno o partida, etc.).

E) Calidad en el desempeño de sus funciones: Elemento para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la calidad en el desarrollo de las tareas encomendadas, y si estas se realizan de la mejor forma posible, siguiendo los criterios establecidos.

F) Responsabilidad: Factor que mide el nivel de intervención en la gestión. Valora la capacidad de influencia en los resultados económicos o técnicos de la empresa generados por la independencia en la actuación del trabajador.

G) Capacidad de mando y dirección de personas: Elementos para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la capacidad de influir en su entorno, identificando y transmitiendo los objetivos que se presentan, tratando de guiar a sus compañeros/colaboradores y subordinados en pro de la eficacia y consecución de metas. Recoge la capacidad de representación interna o externa de la voluntad societaria.

Exceptuando las promociones internas, todos los empleados de nueva incorporación a un grupo profesional tendrán asignados dos períodos de aprendizaje, de un máximo de un año cada uno de ellos. En el primero cobrarán el 60% del salario estipulado y en el segundo el 75%.

### *Descripción de los grupos profesionales:*

–Grupo profesional 1: Directivos y Mandos superiores.

El personal incluido en este grupo, deberá tener la formación teórica o adquirida en la práctica, equivalente a un Título de grado.

A las órdenes inmediatas del Consejo de Administración o la Dirección de la empresa en su caso y participando en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades en su puesto, pudiendo tener o no personal a su cargo.

El empleado ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas

y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal.

La responsabilidad por sus decisiones, errores o faltas afecta directa o indirectamente a la organización, y, además de poder implicar importantes consecuencias económicas, tiene efectos significativos en el funcionamiento de la empresa.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Directivos.

Titulados de Grado.

–Grupo profesional 2: Responsables de servicio y mandos intermedios.

No será necesaria la posesión de un título de grado, pero deberá acreditar la formación y experiencia necesaria en el puesto de trabajo al que esté asignado para asumir la gestión de del departamento, pudiendo tener o no empleados a su cargo.

El empleado podrá decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos y la validez del resultado final dentro de los objetivos fijados por la empresa, pudiendo precisar de asistencia jerárquica. Las instrucciones emanarán de directivos o mandos superiores. Podrá tomar decisiones que afecten al departamento al que esté asignado.

Jefe de Equipo.

Jefe de Taller.

Jefe de Servicio.

Jefe de Estación.

Capataz.

Encargado Equipo de Mantenimiento.

–Grupo profesional 3: Personal de oficina, administración y servicios generales.

El personal incluido en este grupo, deberá tener la formación teórica hasta un nivel equivalente a Bachiller, BUP, FP de grado Medio o similar o adquirida en la práctica por los conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia en el desempeño de las tareas desarrolladas en el puesto de trabajo.

Las tareas llevadas a cabo son las propias de su actividad, y su realización se desarrolla con un margen de autonomía distinto en base a la experiencia adquirida. Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, bajo la supervisión jerárquica de un trabajador de los grupos profesionales 1 o 2, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas del trabajo ante nuevas situaciones.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Analista-Programador.

Informático.

Secretaria.

Oficial 1.ª Administración.

Oficial 2.ª Administración.

Auxiliar Administración.

Almacenero.

Ordenanza.

Telefonista.

Chofer de Dirección.

–Grupo profesional 4: Personal de explotación.

El personal incluido en este grupo, deberá tener la formación teórica hasta un nivel equivalente a Bachiller, BUP, FP de grado Medio o similar o adquirida en la práctica por los conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia en el desempeño de las tareas desarrolladas en el puesto de trabajo.

Se encargará de las labores relacionadas con los servicios de explotación de la autopista, desde el cobro del peaje hasta las actividades propias de mantenimiento, destinadas a garantizar un correcto funcionamiento, uso y estado de conservación de la autopista.

Su realización se desarrolla con un grado de autonomía distinto en base a las características del puesto y la experiencia adquirida. Las tareas se encuentran, en general, estandarizadas y se realizan bajo instrucciones de carácter general, bajo la supervisión jerárquica de un trabajador de los grupos profesionales 1 o 2, si bien, puede requerir una cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

Técnico auxiliar.

Delineante-Proyectista.

Coordinador.

Electrónico.

Auxiliar de Electrónico

Peajista Jefe de Turno.

Peajista.

Oficial Especialista.

Oficial Mecánico.

Oficial de Mantenimiento.

Ayudante de Mantenimiento.

Las definiciones particulares de cada puesto de trabajo se encuentran recogidas dentro del plan de calidad y medio ambiente de la Sociedad.

#### **Artículo 16. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el desempeño del puesto de trabajo y por la pertenencia al grupo profesional.

El trabajador que, con aprobación expresa de la Empresa, realice funciones superiores a las del grupo profesional, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, podrá plantear el ascenso, salvo en los casos de sustitución por vacaciones, enfermedad, accidente de trabajo, licencia especial u otras causas análogas, que no estará sometida a esas limitaciones temporales que establece el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones distintas a las asignadas a su puesto, e incluso cambiarle temporalmente de puesto de trabajo siempre que sea dentro del grupo profesional en el que se encuentre encuadrado.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las

funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen. Si el cambio se produjera a petición del trabajador, su salario se acomodará al del nuevo puesto de trabajo al que acceda.

### **Artículo 17. Movilidad geográfica.**

El personal podrá ser desplazado de su lugar habitual de trabajo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, aunque no figure expresamente en su contrato de trabajo.

La movilidad del trabajador podrá ser observada desde cuatro puntos de vista:

1.–Desplazamiento no superior a un (1) año.

El trabajador tendrá derecho, además de a los salarios, al abono de los gastos de viaje y a las dietas correspondientes.

El tiempo adicional de traslado correrá por cuenta de la Empresa.

2.–Desplazamiento definitivo del lugar habitual de trabajo, sin que origine cambio de residencia.

El trabajador tendrá derecho al complemento que le indemniza por la diferencia de kilómetros o compensación de los gastos por el desplazamiento adicional.

El tiempo adicional corre por cuenta del trabajador.

3.–Traslados. En el caso de desplazamiento definitivo del lugar habitual de trabajo, que lleve emparejado cambio de residencia, si este es forzoso, el trabajador recibirá una indemnización en el momento de acreditar el cambio de domicilio, consistente en el abono de los gastos de traslado, así como una cantidad de dinero resultante de la aplicación de los siguientes porcentajes sobre la retribución bruta fija anual del trabajador causante:

–40% sobre los primeros: 9.880 euros.

–25% sobre los siguientes: 5.720 euros.

–15% sobre el resto a partir de: 15.600 euros.

Si el traslado fuera voluntario, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, incluida la posible compensación por transporte que estuviera cobrando el trasladado.

4.–Permutas o cambios acordados entre los propios trabajadores del mismo grupo que desempeñen funciones de idénticas características.

Se podrán hacer por motivos suficientemente justificados y con la conformidad expresa y escrita de la Empresa, siempre que no exista perjuicio a terceros y no se perjudique la buena marcha del servicio.

### **Artículo 18. Jubilación.**

En relación con las jubilaciones parciales del personal, se tomará en consideración el Acuerdo Colectivo de Empresa de 27 de marzo de 2013, formalizado para este fin entre los representantes de los trabajadores y la empresa, cuyo texto fue registrado en la Dirección Provincial del INSS con fecha 12 de abril de 2013, a los efectos señalados en el RDL 5/2013 de 15 de marzo de 2013.

La jubilación anticipada también puede ser debida a la voluntad del trabajador. El cese se efectuará a partir de los 63 años, siendo obligatoriamente menor en dos años a la edad ordinaria de jubilación en ese momento y acreditando una cotización efectiva de al menos 33 años, entre otros requisitos (LGSS artículo 161 bis.1).

Se crea un cuadro de compensación económica para jubilaciones anticipadas y bajas voluntarias (Anexo número 5).

**CAPÍTULO III***Organización del trabajo***Artículo 19. Zonas y centros de trabajo.**

Al objeto de conseguir una adecuada distribución del personal a efectos de su encuadramiento profesional, desplazamientos, traslados desde su residencia habitual, y a tenor de las necesidades de la explotación y gestión de la Empresa, los empleados quedarán inicialmente destinados a distintos departamentos prestando su labor en unos lugares de actividad laboral que se denominan dependencias.

Las dependencias, enclavadas en un único centro de trabajo, serán tantas en número como instalaciones existan en el ámbito territorial de la Autopista.

**Artículo 20. Prendas de trabajo.**

Las características intrínsecas del trabajo, en determinadas dependencias, y según las funciones a desarrollar, hacen necesario el uso de determinadas prendas de trabajo, que facilitará oportunamente la Empresa. Se acuerda a este efecto el vestuario reflejado en anexo número 4.

Su utilización será de obligado cumplimiento en el lugar de trabajo y se usarán siempre las últimas prendas facilitadas.

Se efectuará la entrega, por parte de la Empresa, antes del comienzo estacional de verano e invierno, considerando como fechas máximas el 30 de mayo y el 30 de octubre respectivamente.

Se requerirá en todo tiempo que el personal vele por la limpieza y conservación de las prendas de trabajo y en general por la imagen que se ofrece a los usuarios de la Autopista.

Los trabajadores que cesen en la empresa, deberán devolver las prendas o equipo que se les facilitó en la última entrega.

Será el Comité de Seguridad y Salud el encargado de velar por la correcta aplicación de este artículo.

**Artículo 21. Medios de transporte y normas de circulación.**

Por la naturaleza y condición del propio servicio, la Empresa pone a disposición de los trabajadores unos medios de locomoción destinados a llevar a cabo las diferentes tareas encomendadas. Es deber de todos los empleados velar y cuidar para que se originen los menores costos derivados de dichos usos, se lleven a cabo las debidas revisiones periódicas de lavado y mantenimiento y se conserven en general en buen estado.

Los trabajadores prestarán la máxima atención en el cumplimiento escrupuloso de las Normas de Circulación, cuando conduzcan vehículos de la Empresa. Si la autoridad competente considerara infracción un hecho derivado del cumplimiento de protocolos de actuación fijados por la empresa, esta asumirá el coste de la posible sanción.

**Artículo 22. Permiso de conducir, pérdida de puntos y/o retirada del permiso.**

Relativo a los trabajadores que para el desempeño de su trabajo, precisan disponer del permiso de conducir en vigor:

En el caso en que un trabajador sea sancionado con la pérdida de 4 o más puntos de su carné de conducir por infracciones de la normativa de circulación, deberá comunicarlo al departamento de personal y estará obligado a realizar un curso de reeducación vial para la recuperación de dichos puntos, en el mínimo plazo posible señalado por la DGT. El 50% tiempo empleado en estos cursos, será considerado como laboral, salvo que dicha infracción de tráfico sea calificada como muy grave o sea cometida en el desempeño de su trabajo. En estos casos el tiempo empleado en el curso no

computará como jornada laboral, sin perjuicio de su obligatoriedad. El coste económico del curso será siempre por cuenta del trabajador.

En el caso de que a un trabajador le fuera retirado el permiso de conducir se contemplan dos casos:

- a) Si la retirada del permiso es consecuencia de una infracción cometida en el desempeño de su trabajo (no se entiende como tal, el desplazamiento “in itinere”) la empresa podrá destinar al trabajador a otro puesto, de igual o inferior categoría, con la retribución que corresponda a la categoría durante el tiempo que dure la sanción. Si a juicio de la empresa esto no fuera posible, procurará asignar los días de vacaciones que tenga pendientes de disfrutar, al período de suspensión del permiso y para el resto del período si lo hubiera, concederá al trabajador un permiso sin sueldo.

Si la sanción es consecuencia de embriaguez, tasa de alcohol superior a la permitida o consumo de sustancias estupefacientes, no será de aplicación el apartado a) sino lo designado en la letra b), además de las sanciones a que hubiera lugar conforme al régimen disciplinario del convenio.

- b) Si la retirada del permiso es consecuencia de una infracción cometida fuera del trabajo, la empresa le concederá una excedencia por el plazo de suspensión del permiso de conducción.

Otros supuestos serán considerados individualmente por el Comité y la Empresa.

## CAPÍTULO IV

### *Condiciones económicas*

#### **Artículo 23. Aspectos generales.**

Las retribuciones del trabajo se acomodarán en todo tiempo a las disposiciones legales en vigor que en cada momento rijan esta materia.

El trabajador percibirá sus emolumentos de forma fija y periódica concretamente en doce (12) nóminas ordinarias adaptadas a los 12 meses del año, más cuatro (4) extraordinarias en marzo, junio, septiembre y diciembre. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial recibirán sus retribuciones en función de las horas trabajadas en cada mensualidad, salvo pacto en contrario.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio quedan estructuradas de la siguiente forma:

- a) Retribuciones fijas.
- b) Retribuciones variables.
- c) Retribuciones eventuales.

#### **Artículo 24. Retribuciones fijas.**

La retribución nominal del salario constará de los siguientes conceptos esenciales:

- a) Sueldo base: Es el salario a partir del cual se establecen y proporcionan las contraprestaciones de servicio que provienen del contrato de trabajo.

En ningún caso será inferior al Salario Mínimo Interprofesional acordado oficialmente en cada momento por la autoridad competente.

El sueldo base de cada grupo profesional y puesto de trabajo correspondiente al año 2017 se recoge en el Anexo número 1. Esos importes corresponden a una jornada de 1.744 horas anuales; para contratos con jornada inferior se aplicarán los importes proporcionales.

b) Antigüedad: Consistirá en un complemento retributivo periódico que aumentará por el tiempo de servicio (bienios) reconocido en el contrato de trabajo y hasta un máximo de dieciséis bienios. El complemento consistirá en las cuantías que resulten de aplicar cada respectivo %, al importe base del grupo de cotización y proporcional a la jornada anual de su contrato. La tabla del Anexo 2 recoge los porcentajes y el precio base mensual vigente en 2017. Para el año 2018 y sucesivos se aplicará a estas bases el mismo % de revisión que tengan los sueldos base (Art. 28).

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa. A efectos de cálculo de los bienios se computará el mes completo si la incorporación se efectúa entre el 1 y el 15 del mes, pasando a contabilizar el mes siguiente cuando el ingreso se haga a partir del día 16 del mes.

En el caso de que un trabajador hubiera tenido sucesivas contrataciones temporales, estos períodos no computarán a efectos de antigüedad si entre la finalización de un contrato y el inicio del siguiente mediara un plazo superior a un mes.

c) Complemento personal: Importe individual de cada empleado que recoge diferencias acumuladas por diferentes razones y de anteriores convenios.

d) Complemento de puesto: Es la retribución de carácter personal y en función de la responsabilidad del puesto, complejidad del trabajo, o experiencia profesional del trabajador. Consiste en una cantidad económica abonada en las 16 pagas.

#### **Artículo 25. Retribuciones variables.**

a) Plus de presencia: Se abonará una cantidad por día de trabajo efectivo por la asistencia y puntualidad en la incorporación al trabajo. Las ausencias, aún siendo autorizadas, por un tiempo superior al 40% de la jornada laboral del día, harán perder el plus del día, salvo informe en contrario del jefe inmediato superior. Este plus, en las presencias iguales o inferiores al 50% de la jornada se abonará proporcional a las horas trabajadas. En caso de existencia de jornadas inferiores a 4 horas la comisión mixta de interpretación deberá pronunciarse al respecto.

En 2017 por cada día de presencia en el trabajo se pagará la cantidad de 10,11 euros/día. En los años 2018, 2019 y 2020 el importe será incrementado en 0,33 cada ejercicio.

b) Plus festivo: Para cada domingo o festivo oficial de presencia en el trabajo se abonará un plus cuyo precio será de 11,12 euros/día. El citado importe será incrementado en un 10% en el año 2018. El resto de años de vigencia del convenio se regirá por el criterio general establecido en el artículo 28 para el salario base.

c) Plus nocturno: El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, tanto por necesidades de servicio como por cláusula de su contrato en régimen de turno, tendrá la retribución complementaria por cada jornada nocturna. El importe para el año 2017 será de 14,66 euros por noche.

Se abonará el plus nocturno o el plus festivo al trabajador que realice, respectivamente, en período nocturno (22 horas a 6 horas) o en día festivo una parte no inferior a 3 horas de su jornada, de acuerdo a lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 36).

d) Pluses Navidad. Se establece un complemento especial adicional para las de diciembre, y los turnos de mañana y tarde de los días 25 de diciembre y 1 de enero, para aquellos trabajadores que presten en noches del 24 y 31 estas fechas y horas sus servicios, dotado con los importes siguientes:

AÑO	NOCHE 24 Y 31 DICIEMBRE	DÍAS 25 DICIEMBRE Y 1 ENERO
2017	131,27 euros	45,74 euros

El plus nocturno y los complementos especiales se revisarán anualmente con la cláusula de revisión salarial señalada en las tablas del artículo 28.

e) Plus manejo cambios: Se establece exclusivamente para los cobradores y personal de peaje, incluidos los jefes de estación, por el manejo de metálico en forma de cambios. El importe ascenderá a 165 euros anuales para cada trabajador a tiempo completo, siendo abonado proporcional a su jornada para el resto de empleados. Este plus sustituye al quebranto de moneda y plus conteo. Se abonará desde el ejercicio 2017. En 2017 se pagará la diferencia existente entre este importe y el ya cobrado por plus conteo.

## **Artículo 26. Retribuciones eventuales.**

### *Horas extraordinarias:*

Se acuerda la realización de horas extraordinarias únicamente relativas a casos de fuerza mayor y estructurales.

1. Casos de fuerza mayor: motivadas por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad empresarial, tales como incendios, temporales de nieve u otras causas extraordinarias y urgentes imprevistas o previstas inevitables.

2. Horas extraordinarias estructurales: que se realizarán en períodos punta de producción o en la explotación por ausencia o tardanza imprevista en el cambio de turnos o en otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

En este capítulo cabe reseñar que la prestación de las horas extraordinarias que sean indicadas por la Empresa, dentro de los límites máximos que señala la ley, serán obligatorias, sin que se tengan en cuenta en dichos límites las circunstancias reseñadas en el punto 1 de este artículo.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por el mismo tiempo de descanso, en la fecha que elija el trabajador, dentro de los cuatro meses siguientes (art. 35 E.T.). Corresponderá el doble de descanso por hora trabajada, si las condiciones las fija la Empresa. También podrán ser retribuidas económicamente según la legislación vigente.

El precio de la hora extra para cada categoría se establecerá con un 25% de incremento respecto al precio de la hora normal, calculada por división del salario base de la categoría entre las horas de convenio descontados los días de asuntos propios, más la parte proporcional del plus presencia. A ese precio se sumará, en su caso, la parte proporcional del plus festivo y/o del plus nocturno, también incrementados en un 25%, para establecer el precio de la respectiva hora extra festiva o nocturna.

Los precios de las horas extras así calculados se aplicarán a las horas realizadas a partir del 1 de enero de 2018, y son los que figuran en el cuadro Anexo número 3.

El tratamiento de las horas extras y su compensación se aplicará de modo similar a todo el personal. Así mismo le será aplicada la cláusula de revisión salarial señalada en el artículo 28.

De acuerdo a la normativa vigente, los Representantes Legales de los Trabajadores serán informados mensualmente acerca de las horas extraordinarias realizadas, causas, secciones, etc., y de forma individualizada.

### *Horas complementarias:*

Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial (art.12 E.T.).

La realización de estas horas complementarias estará regulada por lo establecido en el artículo 12 de E.T. El porcentaje de horas complementarias a realizar podrá alcanzar hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas y las horas complementarias voluntarias el 30% de esas horas ordinarias contratadas.

La empresa garantiza a cada uno de los trabajadores que realizan horas complementarias que, durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el número de horas que realizará en el año será, al menos, el 50% de las realizadas en el año precedente.

Los empleados con contrato a tiempo parcial y acuerdo de prestación de horas complementarias tendrán una retribución adicional del 30% en el precio de la hora complementaria prestada cuando ésta haya sido preavisada con menos de cinco (5) días de antelación y siempre que no sea debida a una prolongación de la jornada laboral.

#### **Artículo 27. Complemento de productividad y prima de tráfico.**

El importe del complemento de productividad anual, para el convenio colectivo 2017-2020, será un máximo de 270 euros por empleado y año.

No será consolidable y se abonará al cierre del ejercicio (en la nómina de enero del año siguiente). Se aplicará individualmente y proporcional al tiempo de permanencia del empleado en plantilla y la jornada anual de su contrato. Los empleados con contrato a tiempo parcial percibirán la citada productividad incluyendo en su jornada las horas complementarias realizadas en el año.

Como criterio general se pagarán los 270 euros en proporción a la jornada anual y los días de alta en el año (365 días). En caso de producirse bajas por IT se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Si se produce una única baja por I.T., se pagarán igualmente los 270 euros proporcionales a los días de alta.
- Si se produce la 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup> o posteriores bajas por I.T. se descontarán de la productividad 25 euros por día de baja, hasta un máximo de tres días (75 euros) en cada baja. El descuento máximo por la 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup> o posteriores bajas será de 170 euros.

Con las limitaciones establecidas en el párrafo anterior, se abonarán los 270 euros, o el saldo no consumido por segundas bajas o siguientes, proporcionales al tiempo o situación de alta del empleado en el año natural, manteniendo el plazo de carencia de 30 días.

Las bajas por recaída (calificadas como tales por el facultativo que las otorga) tanto en accidentes como enfermedad se mantendrán como 1.<sup>a</sup> baja. Las bajas por accidente laboral no computarán a efectos de 2.<sup>a</sup> bajas (o posteriores) y se tratarán como 1.<sup>a</sup> baja, salvo que sean debidas a imprudencia o negligencia del trabajador (cuestión que podrá tratarse en la comisión mixta de interpretación). Los casos de bajas excepcionales se tratarán en la comisión mixta de interpretación.

Para el año 2018 y siguientes se establece una prima de tráfico que supondrá un pago anual y no consolidable consecuencia de aplicar el porcentaje obtenido de multiplicar el 25% del crecimiento del tráfico del corredor en el año (siempre que el incremento de tráfico sobre el año anterior supere el 2%) a la suma de los salarios base de todos los empleados con derecho a cobrarlo. El importe así obtenido, se abonará proporcional a la jornada de cada empleado. El factor de medición es la IMD anual registrada en el tramo Tafalla-Noáin (Carrascal), que figura en la estadística anual de tráfico (Cuadro: "Captación Corredor", - Captación 12 meses - total corredor).

#### **Artículo 28. Incremento salarial y cláusula de revisión anual.**

En el año 2017 se aplicará el IPC real del Estado a todos los conceptos.

En los años 2018, 2019 y 2020, se garantiza una revisión salarial del 1% de todos los conceptos retributivos, excepto el plus presencia y festivo, que tienen su tratamiento particular.

Si el IPC estatal fuera superior a ese 1%, se aplicará la siguiente revisión:

Año 2018: 85% IPC.

Año 2019: 90% IPC.

Año 2020: 95% IPC.

En ningún caso la revisión salarial será inferior al 1%.

**Artículo 29. Condiciones de pago del salario.**

Las retenciones correspondientes por cotizaciones a la Seguridad Social y Hacienda, etc., son por cuenta del trabajador. Serán anotadas en la hoja de salarios, que le será entregada mensualmente.

El pago de retribuciones será efectuado mediante transferencia bancaria en la cuenta corriente o libreta de ahorros a nombre de cada trabajador, en la entidad que éste concrete.

El modelo de recibo de salarios se incluye como Anexo 6. Este podrá ser remitido por correo electrónico si es solicitado por escrito por el empleado.

**CAPÍTULO V***Seguridad y salud en el trabajo***Artículo 30. Comité de seguridad y salud.**

De conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, existe un Comité encargado de velar por la seguridad y salud en el trabajo.

Este Comité está compuesto por las siguientes personas:

Por parte de los Trabajadores:

- Don Andoni Arbonies Esquiroz.
- Don Andrés Galán Rebollo.
- Don Pedro Goñi Jimenez.

Por parte de la Empresa:

- Don Eneko del Cuadro Labaca.
- Don Jose Catalán Lasheras.
- Don Iñaki Goñi Agreda.

Pudiendo designar las partes sustitutos, cuando por cualquier razón, alguno de los miembros señalados no pudiera acudir.

**Artículo 31. Funciones del comité de seguridad y salud.**

Serán funciones de este Comité las de promover en el seno de la Empresa y en todas las dependencias de la misma la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Sanidad y Consumo, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se reunirá trimestralmente de forma ordinaria, y extraordinaria cuando las necesidades así lo aconsejen o en el caso de que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

**Artículo 32. Vigilancia de la salud.**

La vigilancia sanitaria en materia de la salud incluirá, de acuerdo con los términos establecidos por la Ley de prevención de riesgos laborales:

- Un examen de salud inicial después de la incorporación al trabajo.
- Un examen de salud que será llevado a cabo con la frecuencia y plazos que exija la normativa, sin perjuicio de realizarlo en otros plazos menores cuando las circunstancias así lo requieran.

A tal efecto la Empresa contratará este servicio con la entidad, médico o clínica especializada que considere más conveniente para dicha asistencia médica.

Si la revisión médica coincide con una jornada de descanso, la empresa compensará con una (1) hora de otra jornada de trabajo.

El facultativo responsable de la vigilancia de la salud, será el encargado de asignar a cada trabajador el protocolo específico correspondiente en función de las labores desempeñadas.

Los trabajadores tendrán derecho a que se les informe individualmente de los resultados de los reconocimientos médicos preventivos a los que sean sometidos.

Los resultados globales de los reconocimientos médicos se pondrán a disposición de del comité de Seguridad y Salud.

### **Artículo 33. Equipos de protección individual.**

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud la regulación del uso de los equipos de protección individual, entendiéndose por tal cualquier equipo que el trabajador deba llevar o sujetar para que le proteja, de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud.

Se incluye como equipo de protección individual todas aquellas prendas de vestir, ropa de trabajo, calzado etc. destinadas a proteger la salud o integridad física del trabajador.

En el Anexo 4 se describen la ropa de trabajo que se utilizará como Equipos de Protección Individual que dispondrán todos los trabajadores de determinados grupos de trabajo y la frecuencia de su renovación.

El resto de Equipos de Protección Individual que se utilizan de forma no sistemática, están definidos en la Evaluación de Riesgos, y se entregarán a todos los trabajadores que los necesiten para realizar actividades concretas.

Los Equipos de Protección Individual que hasta el momento no estén definidos, y sean necesarios por nuevas actividades o herramientas, se definirán en función de éstas en el Comité de Seguridad y Salud.

Los equipos de protección individual que no estén definidos, y sean necesarios por nuevas actividades ó manejo de herramientas, se definirán en función de éstas en el Comité de Seguridad y Salud.

## CAPÍTULO VI

### *Régimen disciplinario*

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de AUDENASA entiende que el cumplimiento de las obligaciones y deberes de los trabajadores, en consecuencia al buen desarrollo e interpretación de las normas de su contrato de trabajo y a las órdenes dimanadas de la Dirección de la Empresa, son un deber inexcusable por parte de todos; pero, al mismo tiempo, es consciente de las necesidades de motivación, estímulo incentivado y promoción de los empleados.

En cuanto a las posibles derivaciones por el incumplimiento de sus obligaciones contractuales, se estará a lo que dispone la legislación actual vigente.

### **Artículo 34. Faltas y clasificación de las faltas.**

#### A) Definición y clasificación de las faltas.

Son faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor en materia de relaciones de trabajo y en especial las tipificadas en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en razón de su importancia, trascendencia o malicia en leve, menos grave, grave y muy grave.

B) Circunstancias modificativas de la responsabilidad.

Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren. Se juzgarán con mayor rigor las faltas cometidas por personal con responsabilidad reconocida o cuya función específica fuese la de vigilancia, supervisión, etc.

Serán considerados como aspectos básicos determinantes de la calificación de éstas los siguientes: la reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia; la malicia; la imprudencia; el escándalo; así como los daños y perjuicios que de su comisión puedan derivarse, todos ellos como agravantes, o la ausencia o menor apreciación de estas circunstancias como atenuantes.

A los efectos de determinación de la responsabilidad se considerará que existe reiteración cuando el trabajador hubiese ya sido sancionado anteriormente por otra falta de igual o mayor gravedad, o por dos de gravedad inferior, aunque de distinta índole. Se estimará existe reincidencia cuando, al cometer una falta, el trabajador hubiese sido sancionado anteriormente por otra u otras faltas de la misma índole y de gravedad igual o diversa.

C) Garantías procesales.

Para la imposición de cualquiera de las sanciones previstas en el presente texto por comisión de falta menos grave, grave o muy grave, incluido el despido, no se requerirá más requisito formal que la comunicación de la Empresa por escrito al trabajador, haciendo constancia de los hechos que lo motivan y de la fecha de sus efectos.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

D) Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, según las circunstancias que concurren en su comisión y a tenor de los perjuicios causados a la Empresa, las siguientes:

1. Tres faltas injustificadas de puntualidad al trabajo que no merezcan una calificación más grave, en el plazo de un mes.
2. Faltar al trabajo un día sin justificar dentro de un periodo de treinta días.
3. Falta de aseo, higiene y limpieza personal o deterioro negligente de las prendas de trabajo que facilite la Empresa.
4. Permanencia en los locales y lugares de trabajo para el que se exija autorización debida aún dentro de la jornada de trabajo.
5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o teléfono tan pronto como estos se produzcan.
6. Pequeños descuidos en la conservación o en el tratamiento de herramientas, máquinas, materiales, locales y documentos.
7. Las faltas leves de consideración hacia los compañeros de trabajo.
8. Ineficacia o negligencia leve en el cumplimiento de los deberes, funciones o misiones encomendadas y en particular el incurrir en más de cinco diferencias de recaudación reclamables en un periodo de un mes.
9. La no comunicación con la antelación debida de las faltas al trabajo o retraso en su incorporación por causa justificada, a no ser que e pruebe la imposibilidad de hacerlo.
10. No efectuar el registro de entradas y salidas en los dispositivos de control de fichaje dispuestos al efecto.

## E) Faltas menos graves.

Serán consideradas como faltas menos graves:

1. Cuatro y cinco faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de un mes.
2. Faltar al trabajo dos días sin justificar dentro de un periodo de treinta días.
3. Discusiones que perjudiquen la buena marcha de los servicios o repercusión en la imagen de la Empresa siempre que exista responsabilidad del trabajador.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. No avisar al jefe inmediato de los defectos y anomalías o averías del material, vehículos o maquinaria o de la necesidad de estos para proteger el trabajo. Si el hecho no denunciado pudiera originar daños de gran importancia, se considerará como falta grave.
6. Permitir despilfarros evitables de material y suministros.
7. No avisar a quien corresponda de cualquier accidente o anomalía por leve que sea, ocurrido en los centros de trabajo o en la propia Autopista, que sí implicare perjuicio notorio para la Empresa o el público, podrá ser considerado como falta grave.
8. No usar los elementos de seguridad requeridos.
9. No presentar o no avisar con la antelación prevista el parte oficial de baja por I.T., a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
10. Embriaguez ocasional dentro de la jornada de trabajo.
11. El abandono del trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, que ocasione perjuicio a la Empresa, o fuera causa de riesgo de accidente o perjuicio para sus compañeros de trabajo o del público.
12. La de menoscabar la consideración y respeto debido a sus compañeros o al público o amenazarlos siempre que se empleen expresiones violentas, groseras y despectivas. En el supuesto de que llegue a implicar malos tratos de obra a los inferiores, o abuso de autoridad manifiesta, será considerada como falta grave.
13. Entregarse o inducir a los compañeros a participar en juegos de azar u otros durante la jornada o fuera de ésta en los locales de la Empresa que supongan apuestas de dinero o resulte visible y notorio para el público.
14. Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
15. Ejecutar durante la jornada de trabajo tareas que no fuesen encomendadas por la Empresa y utilizar para fines propios instalaciones, servicios, medios informáticos o instrumentos de ésta sin que medie autorización.
16. La imprudencia en acto de servicio, que sí implicara riesgo grave para él o sus compañeros o peligro de accidente o avería en las instalaciones podrá ser considerada como falta grave.
17. Las manifestaciones públicas de crítica o disconformidad respecto a las decisiones de los superiores y a las medidas adoptadas por la dirección de la Empresa en la organización del trabajo.
18. La disminución voluntaria, aunque de forma no continuada, en el rendimiento normal del trabajo. De ser continuada podrá ser falta grave después de haber sido apercibido por la Empresa.
19. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla sus deberes, siempre que no se produzca alteración alguna de orden o no se consigan tales objetivos, ya que en este caso sería falta grave.

20. La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas leves que hubiesen sido sancionadas en el periodo de un año.

F) Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. De seis a nueve faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Faltar al trabajo tres días sin justificar dentro de un periodo de treinta días.
3. Las circunstancias sobre asuntos de cualquier índole que produjeran notorio escándalo y repercutan gravemente en la buena marcha de los servicios.
4. Simular la presencia de otro trabajador, firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.
5. La desobediencia de las órdenes y acuerdos de los superiores en materia de trabajo o seguridad.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. El quebranto o violación de secretos, o de cuestiones de reserva obligada.
8. Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen discriminación del resto de los subordinados, postergación de éstos o que supongan persecuciones.
9. Alejarse del puesto donde se presta servicio en el periodo de tiempo señalado para el relevo y antes de que llegue quien deba efectuar la correspondiente sustitución.
10. Tolerar a los subordinados que trabajen infringiendo las normas de seguridad.
11. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o afecte a la seguridad de sus compañeros o del público.
12. Incumplir cualquiera de las normas referentes a prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo.
13. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razones de cargo o divulgación no autorizada de datos reales o supuestos de la Empresa que se conozcan por la intervención del trabajador en procesos de trabajos en donde se tenga acceso a los mismos.
14. Causar, por negligencia, graves daños en al conservación de los locales, vehículos, maquinaria o documentación de la Empresa, o utilización de medios de la Empresa par afines ajenos a la misma sin autorización debida.
15. La negativa a realizar actos o tareas distintos de los normales del puesto cuando lo impongan necesidades perentorias o imprevistos.
16. La negligencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas menos graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas dentro del término de un año.
17. Prolongar malintencionadamente el periodo de curación de las lesiones sufridas en accidente de trabajo o no cumplir las prescripciones médicas establecidas, afectando a la prestación o regularidad del trabajo.
18. La indisciplina o desobediencia a las órdenes emanadas de los superiores o de la Dirección de la Empresa, si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaran perjuicios notorios para la Empresa.
19. No acudir o negarse sin causas justificadas a hacer horas extraordinarias, en situaciones de fuerza mayor.

20. El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad, según la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y demás normas que la desarrollan.
21. No comunicar al Dpto. de Personal (personal afectado por el artículo 21 la pérdida de puntos en el carné de conducir, siempre que dicha sanción sea firme.
22. No realizar los cursos anuales de educación vial, en el caso de retirada de puntos.
23. Desarrollar cualquiera de las actividades expresamente prohibidas en el documento de seguridad informática vigente en la empresa, con excepción de las referidas a protección de datos de carácter personal, que se consideran muy graves.

G) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Faltar al trabajo más de tres días sin causa justificada, dentro de un periodo de treinta días.
3. El colocar en grave riesgo de accidente a un compañero o usuario u ocasionar peligro de avería, desperfecto o pérdida de cualquier instalación o material propiedad de la Empresa, por acción u omisión culpable estando de servicio.
4. Permitir o no comunicar sin causa que lo justifique la comisión de fraude o robo.
5. Las faltas de fidelidad en cuanto a los secretos relativos a la gestión de la Empresa.
6. Falsear con manifiesta mala intención los documentos de la Empresa, así como los datos de seguimiento y control.
7. La suplantación de personalidad, que produzca daños morales o materiales muy graves a la Empresa, a los compañeros o al público.
8. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona que se encuentre, por cualquier causa, dentro de las dependencias de la misma.
9. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la Empresa de forma voluntaria y malintencionada.
10. La embriaguez habitual, ingerir drogas tóxicas o encontrarse bajo los efectos de las mismas durante el trabajo.
11. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
12. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto hacia las personas que trabajan en la Empresa o a familiares que convivan con ellas, así como hacia el público, siempre que exista responsabilidad por parte del trabajador.
13. El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicio a la Empresa, fuera causa de accidente o implique riesgo muy grave en la seguridad del trabajo para sus compañeros o del público.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, después de ser apercibido por la Empresa.
15. La falta maliciosa de comunicación de los cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir en la percepción de ayudas o asignaciones de carácter familiar o similar.

16. Facilitar el uso por otras personas distintas de las autorizadas de la tarjeta de peaje concedida por la Empresa a efectos de circulación gratuita por la Autopista, prevista en el Apartado de Contenido Social.
17. Conducción de vehículos de la Empresa sin poseer permiso de conducir y/o autorización de la Empresa.
18. La participación activa en huelga ilegal, o en cualquier otra falta de alteración colectiva ilegal en el régimen normal del trabajo.
19. La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos establecidos por la autoridad competente necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otro atención que fuera precisa para ulterior reanudación de las tareas de la Empresa.
20. La reincidencia o reiteración en la comisión de cuatro o más faltas graves que hubiesen sido sancionadas, cometidas durante el término de un año.
21. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad, según la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y demás normas que la desarrollan.
22. Falsear con manifiesta mala intención los datos para la obtención de la ayuda por gastos médicos y ayuda de estudios previstas en el Apartado de Contenido Social.
23. Falsear o incumplir los requisitos exigidos para el préstamo de vivienda y el anticipo sobre haberes previstos en Apartado de Contenido Social.
24. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si la conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá circunstancia agravante de aquella. Se considera acoso sexual en el trabajo toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral, ofensivo, hostil intimidatorio o humillante.

### **Artículo 35. Sanciones y comunicación.**

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Faltas leves:

–Amonestación verbal.

–Amonestación escrita.

b) Faltas menos graves:

–Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

–Traslado de puesto de trabajo, que no suponga cambio de residencia, durante un plazo máximo de 15 días.

c) Faltas graves:

–Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

–Traslado de puesto de trabajo durante un plazo máximo de 40 días.

–Postergación para ascenso por un plazo máximo de 2 años.

d) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días.
- Inhabilitación definitiva para ascender.
- Despido.

La imposición de cualquiera de las sanciones previstas por comisión de faltas tipificadas como menos graves, graves o muy graves, deberán ser comunicadas oportunamente por escrito al trabajador.

Se informará al Comité de Empresa, de las sanciones impuestas.

#### **Artículo 36. Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves y menos graves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VII

### *Aspectos sindicales*

#### **Artículo 37. Representación de los trabajadores en el seno de la empresa.**

El Comité de Empresa, Órgano Representativo de los Trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente estará formado por nueve (9) miembros.

La defensa y ejercicio de los derechos de los trabajadores en la Empresa, corresponde a los siguientes órganos establecidos:

- Comité de Empresa.
- Asamblea por Sectores.
- Asambleas Generales de Empresa.

#### **Artículo 38. Competencias del Comité de Empresa.**

La actuación y atribuciones del Comité de Empresa, están contenidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la competencia establecida en el apartado 7 2.º del referido artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud habrá que remitirse al Capítulo V de este Convenio.

#### **Artículo 39. Garantías.**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías que el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores establece, además de aquellas otras que la ley pudiera establecer.

Dispondrán de un número de veinte horas mensuales retribuidas, que podrán acumular en uno o varios de sus componentes, cuando así lo requieran las circunstancias. El mencionado crédito horario será exclusivamente para el ejercicio de sus funciones de representación.

La utilización de estas horas total o parcialmente, se computará como tiempo de trabajo y no supondrá la pérdida de los derechos de plus de presencia, transporte, que correspondan.

#### **Artículo 40. Capacidad legal y sigilo profesional del Comité de Empresa.**

El artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores define tanto la capacidad de obrar y ejercer acciones administrativas o judiciales en el ámbito de sus competencias y por decisión mayoritaria de sus miembros.

Asimismo, el mismo artículo contempla la observancia de sigilo profesional por parte del Comité de Empresa, en determinados aspectos de su competencia.

#### **Artículo 41. Asamblea de los trabajadores.**

Los Representantes Legales de los Trabajadores podrán convocar asambleas por sectores o general de la Empresa, en los términos y con los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en su Título II, capítulo 2 y artículos 77, 78, 79 y 80, sin perjuicio de que también lo pueda hacer un tercio de la plantilla si lo solicita oportunamente; los convocantes serán responsables de cuanto suceda en las asambleas. Si las asambleas coinciden con la jornada laboral del trabajador, el tiempo empleado en las mismas es susceptible de recuperación o descuento salarial.

#### **Artículo 42. Locales y tablón de anuncios.**

La Empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades sociolaborales y de representación y comunicarse con los trabajadores, así como los muebles y medios necesarios a estos usos.

La Empresa ha de disponer de un tablón de anuncios en cada lugar de trabajo, los comunicados e información que tengan este carácter sociolaboral y de competencia de los representantes legales deberán ir firmados por ellos, por lo que se responsabilizan del contenido de los mismos.

En estos tabloneros de anuncios, los afiliados sindicales podrán del mismo modo colocar su propaganda o anuncios sindicales, siendo responsables de su contenido.

#### **Artículo 43. Gastos de desplazamiento y otros.**

Los gastos de desplazamiento de los componentes del Comité de Empresa, para celebrar reuniones, la asistencia a asambleas fuera de su lugar de trabajo, serán sufragados por la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

Para el abono de los gastos de kilometraje será computado como punto de partida el domicilio del Representante de los Trabajadores y como punto de llegada el lugar de reunión.

El abono de estos gastos o dietas, por parte de la Empresa, será suprimido si, en el momento de vigencia de estas normas convenidas, se promulgaran otras fórmulas para el abono de tales gastos por parte de otras entidades u organismos, dentro o fuera de la propia Empresa.

Lo anterior también se hace extensivo a los miembros del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa, así como a los miembros de la Comisión Mixta Paritaria.

Si se usaran medios de transporte de la Empresa, se entiende que no habrá de percibirse cantidad ninguna.

#### **Artículo 44. Cuota sindical.**

El trabajador afiliado a una central sindical podrá remitir a la dirección un escrito en el que indicará la orden de descuento así como la central o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota, si así lo deseara.

Si conviniera a la mayoría de los trabajadores, podrán, del mismo modo, descontarse las cuotas derivadas de los gastos que las funciones de representación o asesoría jurídica ocasionan al Comité de Empresa.

En este caso se estaría al mismo procedimiento anterior.

## CAPÍTULO VIII

### *Disposiciones finales*

Primera.—Las partes contratantes manifiestan que en las negociaciones del presente Convenio se ha seguido lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas complementarias.

Segunda.—Se declaran como objetivos comunes la necesidad de mantener las relaciones laborales sobre la base de la comunicación permanente y de la aceptación mutua del diálogo para resolver diferencias de criterio, mejorar el ambiente de trabajo la situación de los trabajadores y el desarrollo de la Empresa, conscientes de que la seguridad en el empleo y las mejoras sociales pueden conseguirse mediante un incremento de la productividad en la Empresa y en el mejor aprovechamiento de sus servicios.

La representación de los trabajadores se compromete a la máxima reducción de absentismo y al mantenimiento de la paz social durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, así como a poner todos los medios a su alcance para el incremento máximo de la productividad.

Y para constancia de todo lo expuesto se extiende el presente documento en 43 hojas y 6 Anexos, que rubrican al margen y firman al final de la presente, que es la última, en Tajonar a 25 de enero de 2018.

## ANEXO 1

## AUTOPISTAS DE NAVARRA, S.A.

*Salarios base**1 de enero de 2017*

GRUPO	PUESTO DE TRABAJO	IMPORTE (euros)
<b>GRUPO 1</b> Directivos y mandos superiores	TITULADO SUPERIOR	34.127,90
	TITULADO MEDIO	33.618,52
<b>GRUPO 2</b> Responsables de servicio y mandos intermedios	JEFE DE EQUIPO	33.046,61
	JEFE TALLER	27.504,56
	JEFE SERVICIO O NEGOCIADO	33.046,61
	JEFE ESTACIÓN	27.504,56
	CAPATAZ	25.783,87
	ENCARGADO EQUIPO DE MANTENIMIENTO	23.635,22
	ANALISTA-PROGRAMADOR	33.046,61
<b>GRUPO 3</b> Personal de oficina, administración y servicios generales	INFORMÁTICO	23.816,81
	SECRETARIA	25.223,61
	OFICIAL 1.ª ADMINISTRACIÓN	23.047,49
	OFICIAL 2.ª ADMINISTRACIÓN	21.811,06
	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	18.062,78
	ALMACENERO	21.406,15
	ORDENANZA	17.022,97
	TELEFONISTA	17.022,97
<b>GRUPO 4</b> Personal de explotación	CHOFER DIRECCIÓN	24.887,62
	TÉCNICO AUXILIAR	27.504,56
	DELINEANTE-PROYECTISTA	27.504,56
	COORDINADOR	23.973,51
	ELECTRÓNICO	23.816,81
	AUXILIAR ELECTRÓNICA (primer año)	20.507,41
	AUXILIAR ELECTRÓNICO (segundo año)	21.486,57
	PEAJISTA JEFE DE TURNO	22.781,40
	PEAJISTA	20.507,41
	OFICIAL ESPECIALISTA	24.956,64
	OFICIAL MECÁNICO	22.040,78
	OFICIAL MANTENIMIENTO	21.486,56
	AYUDANTE MANTENIMIENTO	20.360,08

## ANEXO 2

*Tabla aplicación antigüedad años 2017-2020*

	<b>AÑOS</b>	<b>% APLICABLE</b>
1 BIENIO	2	5%
2 BIENIO	4	10%
3 BIENIO	6	14%
4 BIENIO	8	18%
5 BIENIO	10	22%
6 BIENIO	12	26%
7 BIENIO	14	30%
8 BIENIO	16	34%
9 BIENIO	18	38%
10 BIENIO	20	42%
11 BIENIO	22	46%
12 BIENIO	24	50%
13 BIENIO	26	54%
14 BIENIO	28	58%
15 BIENIO	30	62%
16 BIENIO	32	66%

*Bases mensuales por grupo de cotización año 2017*

GRUPO 1	1.031,61
GRUPO 2	855,81
GRUPO 3	744,01
GRUPO 4-10	738,47

## ANEXO 3

## AUTOPISTAS DE NAVARRA, S.A.

## Cuadro de horas extras por puesto de trabajo - 1 enero 2017

GRUPO	CATEGORÍA	NORMAL	FESTIVA	NOCTURNA	NOCTURNA Y FESTIVA
<b>GRUPO 1</b> Directivos y mandos superiores	TITULADO SUPERIOR	25,83	27,36	28,04	29,57
	TITULADO MEDIO	25,46	27,00	27,67	29,20
<b>GRUPO 2</b> Responsables de servicio y mandos intermedios	JEFE DE EQUIPO	25,05	26,58	27,27	28,79
	JEFE TALLER	21,06	22,59	23,27	24,80
	JEFE SERVICIO O NEGOCIADO	25,05	26,58	27,27	28,79
	JEFE ESTACIÓN	21,06	22,59	23,27	24,80
	CAPATAZ	19,82	21,36	22,03	23,56
	ENCARGADO EQUIPO DE MANTENIMIENTO	18,27	19,80	20,48	22,02
<b>GRUPO 3</b> Personal de oficina, administración y servicios generales	ANALISTA-PROGRAMADOR	25,05	26,58	27,27	28,79
	INFORMÁTICO	18,41	19,93	20,61	22,14
	SECRETARIA	19,42	20,94	21,62	23,16
	OFICIAL 1.ª ADMINISTRACIÓN	17,85	19,38	20,06	21,59
	OFICIAL 2.ª ADMINISTRACIÓN	16,96	18,49	19,17	20,70
	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	14,26	15,79	16,47	18,01
	ALMACENERO	16,67	18,20	18,88	20,41
	ORDENANZA	13,51	15,05	15,73	17,25
	TELEFONISTA	13,51	15,05	15,73	17,25
	CHOFER DE DIRECCIÓN	19,18	20,71	21,39	22,91
<b>GRUPO 4</b> Personal de explotación	TÉCNICO AUXILIAR	21,06	22,59	23,27	24,80
	DELINEANTE-PROYECTISTA	21,06	22,59	23,27	24,80
	COORDINADOR	18,52	20,05	20,73	22,25
	ELECTRÓNICO	18,41	19,93	20,61	22,14
	AUXILIAR ELECTRÓNICO PRIMER AÑO	16,03	17,55	18,23	19,76
	AUXILIAR ELECTRÓNICO SEGUNDO AÑO	16,73	18,25	18,93	20,47
	PEAJISTA JEFE DE TURNO	17,66	19,19	19,87	21,40
	PEAJISTA	16,03	17,55	18,23	19,76
	OFICIAL ESPECIALISTA	19,05	20,57	21,25	22,79
	OFICIAL MECÁNICO	17,13	18,65	19,34	20,86
	OFICIAL MANTENIMIENTO	16,73	18,25	18,93	20,47
	AYUDANTE MANTENIMIENTO	15,92	17,45	18,13	19,66

## ANEXO 4

*Prendas de trabajo**Mecánicos*

2	Buzo de invierno azul	1 año
2	Pantalón de verano azul	1 año
2	Camisa de verano azul	1 año

*Choferes dirección, electrónicos y almacenero*

Según se convenga: trajes, camisas, zapatos, anorak, buzo, etc.

*Personal de peaje*

1	Cinturón	3 años
1	Anorak-cazadora-chaleco	4 años
2	Pantalón de verano	2 años
2	Camisa de verano	2 años
1	Par de zapatos de verano	2 años
2	Pantalón de invierno	2 años
2	Camisa de invierno	2 años
1	Par de botas de invierno	4 años
1	Par de zapatos de invierno	2 años
1	Jersey	1 año

*Equipos de protección individual**Operarios de mantenimiento y mecánicos*

2	Buzo o conjunto pantalón-chaqueta de invierno amarillo con banda reflectante	1 año
1	Jersey amarillo con banda reflectante	1 año
2	Camisa de invierno con banda reflectante	1 año
2	Pantalón de verano amarillo con banda reflectante	1 año
2	Camisa de verano amarilla con banda reflectante	1 año
1	Par de botas de cuero reforzadas de invierno	1 año
1	Par de botas de agua de invierno	4 años
1	Par de zapatillas de verano (*)	1 año
3	Par de guantes	1 año
1	Anorak	4 años
1	Chaleco reflectante (sólo mecánicos)	4 años

(\*) Equipo nocturno: se sustituye por 1 par de botas de cuero reforzada.

*Personal de peaje y electrónicos*

1	Chaleco reflectante	2 años
---	---------------------	--------

**ANEXO 5***Compensación por bajas voluntarias**Euros*

<b>EDAD</b>	<b>AÑOS DE SERVICIO</b>					
	<b>30-29</b>	<b>28-27</b>	<b>26-25</b>	<b>24-21</b>	<b>20-18</b>	<b>17-15</b>
60	9.900	9.240	8.580	7.920	7.260	6.600
61	9.240	8.580	7.920	7.260	6.600	5.940
62	8.580	7.920	7.260	6.600	5.940	5.280
63	7.920	7.260	6.600	5.940	5.280	4.620
64	7.260	6.600	5.940	5.280	4.620	3.960

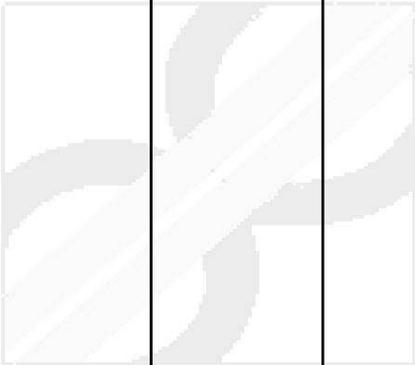
ANEXO 6

EMPRESA <b>AUTOPISTAS DE NAVARRA, S.A.</b>		TRABAJADOR	
DOMICILIO <b>AUTOPISTA AP-15 KM. 83 SUR</b>		D.N.I.	CATEGORIA PROFESIONAL
POBLACION <b>TAJONA R</b>	CODIGO POSTAL <b>31192</b>	ANTIGÜEDAD	TOTAL DIAS
Nº PATRONAL	C.I.F.	Nº AFILIACION SEG.SOCIAL	PERIODO DE LIQUIDACION

**BASES DE COTIZACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Remuneración total	Prorrata Pagas Extras	TOTAL	Grupo	Tarifada	Horas extras	Conting. de A.T. y E.P.	BASE I.R.P.F.
--------------------	-----------------------	-------	-------	----------	--------------	-------------------------	---------------

**DEVENGOS**

CODIGO	CONCEPTO	PRECIO	CANTIDAD	DEDUCCIONES	DEVENGOS
 <b>AUTOPISTAS DE NAVARRA, S.A.</b>					

**Percepciones no salariales**

Indemnizaciones o suplidos	Prest. por I.T. Días      Importe	Prest. por A.T. y E.P. Días      Importe	Otras contingencias	Total prestaciones de la Seg. Social
----------------------------	--------------------------------------	---	---------------------	--------------------------------------

**DEDUCCIONES**

Contingencias comunes	Desempleo FGS y FP	Horas extras fuerza mayor	Otras horas extras	I.R.P.F.	Otras deducciones	B. TOTAL A DEDUCIR	A. TOTAL DEVENGADO
-----------------------	--------------------	---------------------------	--------------------	----------	-------------------	--------------------	--------------------

<b>TOTAL ANUAL</b> Base IRPF Ret. IRPF Ret. SS.SS
--

Ingresado en:

<b>A-B LIQUIDO A PERCIBIR</b>
-----------------------------------

*Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo de la empresa  
Autopistas de Navarra, S.A.*

Fecha de entrada en el Registro: 4 de noviembre de 2020

Código número: 31000702011986

En Tajonar, a 29 de octubre de 2020.

REUNIDOS:

De una parte, y en nombre y representación de la empresa Autopistas de Navarra, S.A.:

- Don Manuel Cespedosa Casado.
- Don Ignacio Muñoz Vizcaíno.
- Don Manuel Soria Molinero.
- Don Iñaki Goñi Agreda.

Y de otra, los Representantes Legales de los Trabajadores:

–Por el Sindicato L.A.B.

- Don Pedro Etayo Olza.
- Don Fernando Argain Obregozo.
- Doña Adriana Segura Guillorme.
- Don Andoni Arbonies Esquiroz.
- Don Ion Arregui Beorlegui.

–Por el Sindicato U.G.T.

- Don José María Romero Ezquerro.
- Don Jesús Jiménez Tabuenca.
- Don Pedro Goñi Jimenez.

Ambas partes, en su condición de integrantes de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Autopista de Navarra, S.A., conforme a la legitimación establecida en el artículo 87.1 del estatuto de los Trabajadores, manifiestan que, al amparo de la normativa laboral vigente, contenida en el artículo 86 del citado texto legal, que permite a las partes negociadoras establecer, en cualquier momento acuerdos específicos de prórroga y/o revisión del Convenio Colectivo, incluso durante la fase de negociación del nuevo Convenio llamado a sustituir al denunciado; y al objeto

de dar seguridad jurídica y estabilidad a las relaciones laborales, y en atención a las circunstancias excepcionales concurrentes, han alcanzado los siguientes:

ACUERDOS:

**Primero.**

Ambas partes acuerdan prorrogar la vigencia del Convenio colectivo del Convenio Colectivo de la Empresa Autopistas de Navarra, S.A., publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 22 de mayo de 2018 (Resolución 121C/2017 de 24 de noviembre de 2017, de la Directora General de Política Económica, Empresarial y Trabajo) hasta el 31 de diciembre de 2024, siendo en consecuencia válidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales contenidas en el mismo, a excepción de las establecidas en los artículos 3 (ámbito temporal), artículo 9 (jornada y horario laboral), artículo 15 (grupos profesionales), artículo 18 (jubilación), artículo 27 (Complemento de productividad y prima de tráfico), artículo 28 (incremento salarial y cláusula de revisión anual de retribuciones) y el apartado de contenido social artículos 5 (ayudas por gastos médicos) y 9 (ayudas de estudios) que quedan establecidas en los siguientes términos:

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

Este Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra (B.O.N), retrotraerá sus efectos al día 1 de enero de 2021 y finalizará el día 31 de diciembre de 2024 quedando prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de un año, a no ser que sea objeto de denuncia expresa por una de las partes, formulada por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de conclusión de su vigencia. Una vez denunciado se estará a lo dispuesto en el artículo 86 de Estatuto de los Trabajadores, salvo a lo referido en el párrafo cuarto del apartado 3, en este caso se amplía de 12 a 18 meses el período de ultraactividad del presente Convenio.

**Artículo 9. Jornada y horario laboral.**

A este artículo se añade como dos últimos puntos del mismo lo siguiente:

“El colectivo de personas trabajadoras de peaje tendrá una reducción de 8 horas en la bolsa de horas generada en el año 2020, según acuerdo de fecha 30 de septiembre de 2021 celebrado entre el Comité de empresa y la dirección de Audenasa, con motivo de la pandemia independientemente del tipo de contrato. En caso de que algún trabajador tuviera agotada la mencionada bolsa a la firma de esta prórroga, su jornada anual, entre 1 de octubre de 2020 y 31 de diciembre de 2021, se reducirá en esas 8 horas”.

“Se establece una flexibilidad para el personal de oficinas de administración, de forma, que la hora de entrada en la jornada de mañana se realizará entre las 7:30 y las 8.30, siendo la hora de salida cuando se cumplan las 7 horas presenciales. Con respecto al horario de tarde, la hora de entrada se establece entre las 16:00 y las 16:30 cumpliéndose en la hora de salida, las 2 horas y 45 minutos establecidas”.

**Artículo 15. Grupos profesionales.**

Como parte final del último párrafo se incluye que “las personas trabajadoras con contratos eventuales que encadenen la suma de 1 año trabajado en 1,5 años, automáticamente pasaran al 75% del salario de su categoría. Si la suma es de 2 años trabajados en el periodo de 2,5 años pasaran al 100% de su categoría”.

**Artículo 18. Jubilación.**

La empresa se compromete a aplicar lo regulado en la LGSS, Artículo 215 para que la plantilla se pueda acoger, según la legislación vigente, al actual sistema de jubilación parcial, dando la opción

a las personas trabajadoras concernidas, a elegir la opción que más se ajuste a sus necesidades dentro de este marco legal.

Se adjunta anexo a esta acta con el detalle del articulado.

La jubilación anticipada también puede ser debida a la voluntad del trabajador. El cese se efectuará a partir de los 63 años, siendo obligatoriamente menor en dos años a la edad ordinaria de jubilación en ese momento y acreditando una cotización efectiva de al menos 33 años, entre otros requisitos (LGSS artículo 215).

Existe un cuadro de compensación económica para jubilaciones anticipadas y bajas voluntarias (anexo número 5).

### **Artículo 27. Complemento de productividad y prima de tráfico.**

El último párrafo que es el referido a la prima de tráfico queda redactado así, “la prima de tráfico se regirá por las condiciones establecidas en el citado convenio, es decir, para el año 2022 y siguientes se establece una prima de tráfico que supondrá un pago anual y no consolidable consecuencia de aplicar el porcentaje obtenido de multiplicar el 25% del crecimiento del tráfico del corredor en el año (siempre que el incremento de tráfico sobre el año anterior supere el 2%) a la suma de los salarios base de todos los empleados con derecho a cobrarlo. El importe así obtenido, se abonará proporcional a la jornada de cada empleado. El factor de medición es la IMD anual registrada en el tramo Tafalla-Noain (Carrascal), que figura en la estadística anual de tráfico (Cuadro: “Captación Corredor”, –Captación 12 meses– total corredor).

### **Artículo 28. Incremento salarial y cláusula de revisión anual.**

Durante el primer año de vigencia de este convenio, es decir, para el año 2021, quedarán congeladas todas las retribuciones salariales fijas, variables y eventuales, incluido el complemento de productividad y por tanto los importes serán coincidentes con los del año 2020. Tampoco será efectiva la cláusula referida a la prima de tráfico.

Durante los 3 años siguientes de vigencia de este Convenio, el porcentaje de variación en tablas sobre los valores del ejercicio anterior será el que se detalla a continuación:

La revisión salarial afectará a todas las retribuciones salariales fijas, variables, eventuales y el complemento de productividad.

En los años 2022-2023 y 2024 se aplicará una revisión del 85%, 90% y 95% del IPC respectivamente, con una subida garantizada mínima del 1%.

Apartado de contenido social. Artículo 5. Ayuda por gastos médicos y Artículo 9. Ayudas a estudios.

Se añade como punto final en ambos articulados lo siguiente “El personal que no disfruta de ayudas sociales (médicas y de estudios) se incorporará de forma progresiva a las mismas. Así la recuperación en 2021 será de un 25% de las mismas, en 2022, el 50%, en 2023 el 75% y en 2024 el 100%, de forma que a la finalización del mismo su situación sea idéntica a la del resto del personal. Para el cobro de las ayudas sociales se requerirá tener un contrato de duración indefinida.