

RESOLUCIÓ de 27 de juny de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autopista Terrassa – Manresa, Autema, Concessionaria de la Generalitat de Catalunya SA per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 08104350012024).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autopista Terrassa – Manresa, Autema, Concessionaria de la Generalitat de Catalunya SA subscrit pels representants de l'empresa i les persones treballadores el dia 26 de gener de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autopista Terrassa – Manresa, Autema, Concessionaria de la Generalitat de Catalunya SA per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 08104350012024) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AUTOPISTA TERRASSA – MANRESA, AUTEMA, CONCESIONARIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA SA, AÑOS 2022 – 2025.

Este Convenio colectivo se firma entre los representantes de la empresa Autopista Terrassa – Manresa, Autema, Concesionaria de la Generalitat de Catalunya, SA y los representantes de las personas trabajadoras de la misma.

#### Capítulo I **Disposiciones Generales**

##### *Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional*

El presente Convenio es de aplicación para los Grupos profesionales de peaje, mantenimiento de pista, y de mantenimiento de maquinaria y comunicaciones de la Autopista Sant Cugat – Terrassa – Manresa.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa.

##### *Artículo 2. Ámbito Personal*

El presente Convenio es de obligado cumplimiento para el personal incluido dentro el ámbito funcional.

##### *Artículo 3. Vigencia y Duración*

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2025.

##### *Artículo 4. Denuncia*

La denuncia del Convenio deberá efectuarse con una antelación mínima de 3 meses a su terminación, mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes a la otra, en los términos y formas legalmente previstas.

#### Artículo 5. *Compensación y Absorción*

Las condiciones económicas convenidas son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían, tanto si derivan de mejoras pactadas unilateralmente con la empresa, de cualquier tipo o naturaleza, como aquellas que tengan un origen legal.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que pueden implicar variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados se considerarán absorbidos por las mejoras establecidas en este Convenio y únicamente tendrán eficacia práctica en la medida en que superen este Convenio en su cómputo anual.

#### Artículo 6. *Vinculación a la Totalidad*

Lo pactado en el presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación será considerado globalmente, debiéndose negociar en su totalidad en caso de ser modificado en todo o en parte por la jurisdicción competente.

#### Artículo 7. *Derecho Supletorio*

Todo aquello que no esté previsto en el presente Convenio se regirá conforme a lo dispuesto en las normas vigentes.

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria*

En el plazo máximo de un mes desde la publicación del presente Convenio colectivo se constituirá la Comisión Paritaria, integrada por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

La Comisión estará compuesta por tres vocales como máximo, y un asesor/asesora para cada una de las representaciones citadas. De entre los miembros de las dos representaciones, se nombrará un/una secretario/a permanente, con funciones para convocar reuniones, levantar acta de las mismas, custodia y archivo de documentos, entrega de copia sellada de documentos solicitados por escrito por cualquier miembro de la Comisión, además de las funciones recogidas en este artículo.

La Comisión Paritaria se reunirá mediante solicitud escrita de cualquiera de las representaciones firmantes del Convenio, dirigida al secretario/a y la otra representación. Esta solicitud escrita será remitida, en la medida de lo posible, como mínimo con 5 días de antelación a la fecha solicitada para la reunión, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión. La celebración de la reunión solicitada será inexcusable para la otra representación y se ajustará exclusivamente a la orden del día señalado.

La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida con la presencia o representación de 2/3 de cada una de las representaciones firmantes del Convenio. La Comisión Paritaria tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse sobre las materias que le fueran sometidas y en las que tenga competencia. Los acuerdos serán adoptados por unanimidad de las partes presentes, con el carácter de vinculantes e inmediatamente ejecutivos.

- Funciones de la Comisión Paritaria:

a) La interpretación del articulado del Convenio, así como la emisión de informes o dictámenes no vinculantes por solicitud de alguna de las partes firmantes, y en caso necesario la adaptación de alguno de sus artículos.

b) Mediación, conciliación o arbitraje, en los conflictos colectivos que le sometan las partes. En estos casos, la Comisión podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. A fin de garantizar la paz social durante la vigencia de este Convenio, el intento de solución de los conflictos colectivos se instará de forma prioritaria ante la Comisión, antes de recurrir a los Tribunales.

c) Resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo y que le sean planteadas conforme al artículo

41.6 en relación con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Así, si transcurrido el período de consultas previsto legalmente con los representantes de las personas trabajadoras no hubiera acuerdo, estas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de 7 días. Si realizado este trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente Convenio. Si tampoco se alcanzase un acuerdo quedarán expeditas las vías legalmente establecidas.

- d) Vigilancia del cumplimiento de los pactos regulados en el Convenio colectivo.
- e) Registro y control de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión, que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio.
- f) Velar por evitar las discriminaciones de cualquier clase que sufran las personas trabajadoras, para lo cual podrá ser consultada y emitir informes sobre las cuestiones que puedan suscitarse, y especialmente conforme a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- g) Confección y publicación de las tablas salariales del presente Convenio colectivo.
- h) Seguimiento del contenido de la formación para la adaptación de los puestos de trabajo en la implantación tecnológica de conformidad con lo establecido en este Convenio.
- i) Cualquier otra función que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio colectivo o que le otorguen las leyes.

## Capítulo II **Jornadas, Horarios y Turnos**

### *Artículo 9. Jornada y Horario de Trabajo*

La jornada laboral en cómputo anual será de 1.768 horas para los años 2022 – 2025, ambos inclusive.

Los turnos y horarios de jornada se ajustarán en todo momento a las necesidades organizativas del servicio, pudiendo trabajar en turnos de mañana, tarde, noche, mixtos y turnos partidos.

De conformidad con el artículo 9 de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la presentación en el trabajo.

Los cambios de turno dentro de un mismo día de trabajo o de ciclos que coincidan en el tiempo, total o parcialmente, se podrán realizar entre las personas trabajadoras con la correspondiente solicitud y visto bueno de la empresa.

En el supuesto de que por el calendario asignado no se llegara a la jornada anual, la persona trabajadora no estará obligado a completar la diferencia.

Dicha jornada se efectuará, con carácter general, por los distintos Grupos de la forma siguiente:

- Grupo profesional de Peaje a tiempo completo

Su jornada se establece, con carácter general, en ciclos de 6 días de trabajo y 3 de descanso o bien de 5 de trabajo y 2 de descanso, exceptuando la entrada y salida de los períodos de vacaciones.

Para la elección de turnos se accederá por estricto orden de antigüedad en la empresa, y en caso de coincidencia, por orden de más edad.

Cuando a una persona trabajadora de peaje le interese ser relevado del servicio en un determinado turno de trabajo de su calendario habitual, a partir de la tercera solicitud de cambio, lo propondrá en primer lugar a la empresa, que determinará la recuperación de las horas no trabajadas cuando las

necesidades del servicio lo requieran. Si no fuera factible la sustitución en el día que se solicita el relevo, la persona trabajadora podrá realizar el cambio con otro compañero.

Todos los cambios deberán contar con la correspondiente solicitud y visto bueno previo de la empresa.

Los 2 primeros días de las jornadas de regularización anual de calendario serán de libre disposición de la persona trabajadora, siempre y cuando se soliciten con un preaviso mínimo de 20 días, quedando fuera de las fechas de elección: Semana Santa y el periodo comprendido entre el día 1 de diciembre y el 7 de enero.

- Grupo profesional de Mantenimiento de pista a tiempo completo

Para este grupo, la semana generalizada será de 40 horas distribuidas de lunes a viernes. Los sábados y domingos se cubrirán con turnos rotativos de jornada semanal, esto quiere decir que, aquellas personas trabajadoras que trabajen sábado y domingo, descansarán lunes y martes de la semana siguiente, de modo que hayan cumplido 80 horas durante 2 semanas.

Los cambios de turno dentro de un mismo día de trabajo o de ciclos que coincidan en el tiempo, total o parcialmente, se podrán realizar entre los operarios con la correspondiente solicitud y visto bueno de la empresa.

- Grupo profesional de Mantenimiento de maquinaria y comunicaciones a tiempo completo

Para este personal se realizarán turnos rotativos de lunes a viernes y al menos un operario trabajando 8 horas el sábado, 8 horas el domingo, y 8 horas los días festivos intersemanales, también rotativamente.

#### Artículo 10. *Prolongación de Jornada en Caso de Retraso del Personal del Turno Siguiente*

Las personas trabajadoras que trabajan a turnos, cuando finalicen su jornada, esperarán la llegada de la persona trabajadora del turno siguiente, caso de que ésta no se produzca, recibirán las instrucciones oportunas del supervisor correspondiente.

El tiempo de espera establecido en este artículo se computará como horas extraordinarias.

#### Artículo 11. *Descanso en Jornada Continua*

Las personas trabajadoras que realicen una jornada continua igual o superior a 6 horas podrán disfrutar de un período de descanso de 15 minutos, que se computará como jornada efectiva de trabajo.

#### Artículo 12. *Vacaciones*

El período anual de vacaciones para todo el personal será de 30 días naturales, distribuidos en 2 períodos: un período de 21 días naturales en verano y otro período de 9 días naturales fuera del período estival.

- Operadores de Área de peaje

Las vacaciones en período estival se disfrutarán de acuerdo con el siguiente calendario:

- Del 20 de junio al 10 de julio.
- Del 11 de julio al 31 de julio.
- Del 1 de agosto al 21 de agosto.
- Del 22 de agosto al 11 de septiembre.

El resto de las vacaciones se podrá disfrutar de acuerdo con el calendario que la empresa establezca entre el 1 de enero y el 19 de junio o entre 12 de septiembre y el 1 de diciembre.

Cada año se establecerá el número máximo de personas que podrán disfrutar simultáneamente de vacaciones dentro de cada período.

- Operarios de Mantenimiento de pista

Las vacaciones en período estival se disfrutarán de acuerdo con el siguiente calendario:

- Del 11 de julio al 31 de julio.
- Del 1 de agosto al 21 de agosto.
- Del 22 de agosto al 11 de septiembre.

En cada uno de estos 3 períodos, no habrá más de 2 operarios de vacaciones simultáneamente.

Cada año se establecerá el número máximo de personas que podrán disfrutar simultáneamente de vacaciones dentro de cada período.

El resto de las vacaciones se podrán disfrutar de acuerdo con el calendario que la empresa establezca entre el 1 de enero y el 10 de julio o del 12 de septiembre y el 1 de diciembre. En estos períodos no habrá más de 1 operario de vacaciones simultáneamente.

- Operarios de Mantenimiento de maquinaria y comunicaciones

En el Departamento de Mantenimiento de maquinaria y comunicaciones no habrá más de 1 operario de vacaciones simultáneamente.

Cada año se establecerá el número máximo de personas que podrán disfrutar simultáneamente de vacaciones dentro de cada período.

- Otras estipulaciones generales

Las permutas de los períodos de vacaciones se propondrán al responsable del servicio previo acuerdo y por escrito de los interesados, siempre y cuando no se perjudique a un tercero, que deberá manifestarlo por escrito a la empresa.

En el caso de que por necesidades de la empresa cualquier persona trabajadora tenga que variar sus vacaciones prefijadas y siempre que la persona trabajadora esté de acuerdo con el cambio, la empresa le compensará con 3 días más de vacaciones en el periodo estival y 1 día si se trata del período no estival. El disfrute de estos días compensatorios se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y se informará de ello a los representantes de las personas trabajadoras.

#### Artículo 13. *Personal a Tiempo Parcial*

La contratación a tiempo parcial será del 70% como mínimo.

Este personal disfrutará sus vacaciones dentro de los períodos establecidos para el resto del personal, no obstante, tendrá un calendario laboral específico según las necesidades organizativas.

Los contratos de tiempo parcial del 70% realizarán 1.238 horas anuales, de las cuales un mínimo de 936 horas quedará fijado en el calendario anual, y el resto 302 horas, como máximo, se harán en función de las necesidades organizativas y de tráfico, con un preaviso mínimo de 48 horas. El defecto de horas anuales de un ejercicio no será acumulable al siguiente.

#### Artículo 14. *Horas Complementarias*

Las partes acuerdan que el máximo de horas complementarias que pueden pactar la empresa y las personas trabajadoras fijos contratados a tiempo parcial no podrá exceder del 43% de las horas ordinarias contratadas con esa persona trabajadora. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias, no podrá exceder de la jornada laboral a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.

La empresa podrá requerir la realización de las horas complementarias acordadas con cada persona trabajadora, con un preaviso mínimo de 48 horas con carácter general.

### Capítulo III Condiciones Económicas

#### Artículo 15. *Salario Base*

Tendrá la consideración de Salario base, la retribución mensual correspondiente a la actividad de cada uno de los niveles salariales de cada grupo durante la jornada laboral. Cualquier complemento salarial que deba calcularse sobre el Salario base, se calculará exclusivamente sobre la cantidad que, por dicho concepto, figura en el Anexo I y sin que haga falta añadir o sumar otro plus o complemento.

#### Artículo 16. *Plus Convenio*

Este Plus tiene la consideración de un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo para los diferentes niveles de los diversos grupos profesionales contemplados en este Convenio, y tendrá los valores que se indican en el Anexo I. Este plus no computará a efectos del cálculo del Plus de antigüedad, de nocturnidad y de lugar de trabajo.

#### Artículo 17. *Plus de Distancia y Transporte*

Es un complemento extra salarial que tiene como objeto mitigar los gastos que puedan ocasionar a la persona trabajadora sus desplazamientos para acceder al centro actual de trabajo o al que ha sido contratado. Su cantidad anual está indicada en el Anexo I de este Convenio. Esta cantidad se pagará prorrateada mensualmente, tal como se indica también en la misma tabla.

Las personas trabajadoras del grupo profesional de peaje que hagan un calendario de jornada partida, con carácter permanente y un periodo de ausencia igual o superior a las 4 horas entre periodos de trabajo, se les incrementará este plus en un 100%.

Este Plus se revisará, a partir del mes de enero de 2024, en el mismo porcentaje en el que se revise el Salario base.

#### Artículo 18. *Traslado a Futuros Centros de Trabajo*

En caso de traslado de centro de trabajo, diferentes a los que ya existen en estos momentos que son el de Castellbell y Vilar y Rubí, la empresa estará obligada a pagar los gastos de locomoción desde el antiguo centro de trabajo hasta el nuevo, así como el mayor tiempo invertido en este desplazamiento.

#### Artículo 19. *Plus Relevo y Liquidación*

Este Plus compensará los trabajos para la confección correcta de los documentos necesarios para efectuar las liquidaciones, las anotaciones que dejen constancia de las incidencias habidas en el turno de servicio, y cuando sea necesario para depositar las recaudaciones en efectivo, sin perjuicio de cuantas operaciones sean convenientes para una perfecta toma y/o entrega del servicio, dejando en perfecto estado de orden las instalaciones. Su cuantía se fija en el Anexo I del presente Convenio.

#### Artículo 20. *Plus Quebranto de Moneda*

Las personas trabajadoras del grupo profesional de peaje se beneficiarán de una gratificación de quebranto de moneda. El concepto de Plus de quebranto de moneda cubre el riesgo de posibles carencias dinerarias que se manifiesten en las liquidaciones de los operadores de área de peaje y su cuantía se fija en el Anexo I de este Convenio.

#### Artículo 21. *Plus Peligrosidad*

Dicho Plus compensará el posible riesgo al que está sometido el personal de los grupos profesionales de mantenimiento de pista y de maquinaria y comunicaciones, por los trabajos que se realizan a pie de

autopista, con la consiguiente penosidad que ello conlleva para la persona trabajadora. Su cantidad se fija en el Anexo I de este Convenio.

#### Artículo 22. *Plus de Especialidad*

Es un plus que compensa al personal del grupo profesional de maquinaria y comunicaciones por su especialidad en el trabajo que desarrollan. Su cuantía será de un 3,6% respecto al Salario base y queda reflejada en el Anexo I de este Convenio.

#### Artículo 23. *Nocturnidad*

Las partes acuerdan que las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 07:00 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica.

El importe que incrementar por hora nocturna será el 25% del resultado de multiplicar por 14 el importe del Salario base mensual de la persona trabajadora, y de dividir la cifra entre la jornada laboral anual máxima.

La retribución correspondiente a la nocturnidad no afectará en ningún caso el cálculo de ningún otro concepto retributivo previsto por este Convenio.

#### Artículo 24. *Antigüedad*

Las personas trabajadoras disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un incremento periódico por años de servicios prestados, consistente en un máximo de 2 bienios del 5% y de 5 quinquenios del 10%, en ambos casos calculados de forma anual sobre la cantidad resultante de multiplicar por 14 el Salario base mensual.

La cantidad correspondiente a la antigüedad se percibirá exclusivamente a las mensualidades de enero a diciembre (1 a 12) y en las gratificaciones extraordinarias de junio (13) y diciembre (14).

Para el cómputo de aumento por años de servicio, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, tanto por los servicios prestados como por vacaciones, licencias retribuidas y cuando se reciba una prestación económica temporal por accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad profesional y enfermedad común.

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicios prestados en la empresa, sea cual sea el grupo profesional, y con indiferencia tanto del tipo de contrato, fijo o eventual, mediante el cual se hubieran prestado los servicios, así como el hecho de haber tenido interrupciones en la citada prestación.

#### Artículo 25. *Horas Extraordinarias*

Las horas que excedan de la jornada anual según Convenio serán consideradas Horas Extraordinarias (HE). El número máximo de HE no podrá ser superior a 80.

No se tendrá en cuenta a estos efectos el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros, otros daños extraordinarios y urgentes, y otras actividades también urgentes, siendo fijadas por la Dirección de la empresa: Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor (HEFM).

A los efectos de las HEFM se entenderá por siniestros, otros daños extraordinarios y urgentes, y otras actividades urgentes, supuestos tales como: accidentes singulares, daños provocados por condiciones climatológicas adversas, otras reparaciones urgentes de elementos de la vía que comprometan la seguridad del usuario o de las personas trabajadoras, o actividades destinadas a resolver situaciones críticas que afecten o pongan en riesgo a las condiciones del tráfico de la autopista, su seguridad y/o el cobro de los peajes.

Las HE obedecerán, fundamentalmente, a períodos de aumento de tráfico y otras causas que afecten a la operación óptima de los peajes o de la autopista en general, y que puedan afectar al normal funcionamiento de la misma.

Las horas extraordinarias se compensarán económicamente. El valor de las HE se compensará a 135% del valor de la hora ordinaria (resultado del cociente del Salario base y complementos mensuales, exceptuando la antigüedad, pagas extraordinarias y Plus de Actividad y Participación (PAP), entre la jornada anual), y el de las HEFM a 175% de valor de la hora ordinaria (resultado del cociente del Salario base y complementos mensuales, exceptuando la antigüedad, pagas extraordinarias y PAP, entre la jornada anual).

#### Artículo 26. *Emergencias*

Se entiende por emergencia la situación excepcional que conlleva la presencia masiva de personal o que se hayan de realizar tareas en condiciones de especial dificultad. A título orientativo se citan las siguientes:

- Episodios de temporales de lluvia y/o viento que provoquen desperfectos importantes en la autopista o en sus instalaciones.
- Desprendimientos con afecciones al tráfico.
- Inundaciones.
- Incendios forestales.
- Nevadas.
- Grandes accidentes.
- Caídas masivas de los sistemas de cobro de los peajes.

La compensación en este caso en el supuesto de que proceda se efectuará a razón de 36€ por persona trabajadora y emergencia.

#### Artículo 27. *Gratificaciones Extraordinarias*

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir las siguientes gratificaciones extraordinarias:
  - a) Una paga extraordinaria que se abonará el mes de junio (13). Esta paga extraordinaria se generará del 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente.
  - b) Una paga extraordinaria que se abonará el mes de diciembre (14). Esta paga extraordinaria se genera del 1 de julio al 31 de diciembre del año correspondiente.

El importe de cada una de estas gratificaciones a) y b) será el equivalente al 100% de la retribución de un mes de salario, calculado según tabla salarial que figura como anexo.

- Igualmente, las personas trabajadoras percibirán las siguientes gratificaciones extraordinarias, que se generarán de forma anual, y que se abonarán los meses de marzo y septiembre:
  - c) Paga extraordinaria de marzo (15)
  - d) Paga extraordinaria de septiembre (16)

El importe de estas gratificaciones de marzo y setiembre serán el equivalente a la retribución de un mes de salario de conformidad con la tabla salarial anexa, con exclusión de los importes correspondientes a la antigüedad.

## Artículo 28. *Plus de Actividad y Participación (PAP)*

El PAP tiene dos finalidades:

- Hacer participar a las personas trabajadoras de los resultados de los incrementos o disminuciones del tráfico.
- Premiar la actitud proactiva, innovadora y de cumplimiento de las personas trabajadoras, con el objetivo de mejorar la productividad, la calidad del servicio, y la seguridad de las personas trabajadoras y usuarios de la autopista.

El importe máximo de este Plus será el equivalente al 25% de la paga extraordinaria de septiembre, en función de los siguientes parámetros y de acuerdo con la tabla de la cláusula adicional tercera:

- a) Tránsitos de la autopista: 36%.
- b) Cumplimiento de las obligaciones de Prevención de Riesgos Laborales: 32%.
- c) Absentismo individual: 32%.

El PAP se percibirá como pago único en la nómina conforme al calendario siguiente. Para tener derecho al cobro del PAP la persona trabajadora tendrá que estar de alta en la empresa en el último día del mes de cierre de los periodos establecidos en el calendario siguiente.

El calendario de pagos del PAP tras el cambio en el periodo de cómputo será:

- El PAP correspondiente al periodo 1 de julio 2023 – 31 de diciembre 2023 se pagará en el mes de julio de 2024.
- A partir del año 2024, el periodo de cálculo será de 1 de enero a 31 de diciembre, y se pagará el mes de enero del año siguiente.

## Artículo 29. *Trabajo en Días de Descanso, Festivos Inter Semanales y Festivos Especiales*

Cuando la persona trabajadora tenga que prestar sus servicios en su día de descanso semanal, fuera de las horas de regularización, disfrutará de 2 días compensatorios de descanso.

Las personas trabajadoras que presten servicios ordinarios entre las 23:00 horas del día anterior a un domingo o festivo intersemanal y las 23:00 horas de los mismos (de acuerdo con el Calendario Oficial del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya), percibirán los siguientes Plus de Festivos:

- Domingos

Años 2023 – 2025:

- Grupos profesionales de peaje y mantenimiento de pista 1,2% sobre Salario base de cada categoría profesional prevista en la tabla salarial.
- Grupo profesional de mantenimiento de maquinaria y comunicaciones 1,2% sobre Salario base + Plus especialidad.

- Festivos intersemanales

- 2022 – 2023: 35€.
- 2024: 45€.
- 2025 y años sucesivos: se revisará en el mismo porcentaje en que se revise el Salario base.

- Festivos Especiales: Navidad, Fin de Año y turno de noche del día 23/06

- 2022 – 2023: 90€.

- 2024 y sucesivos: 120€.

A estos efectos, se tomarán como festivos locales los dos correspondientes a la ciudad de Barcelona, en lugar de los de cada uno de los municipios en que se encuentren los centros de trabajo.

#### Artículo 30. *Licencias, Permisos y Suspensiones*

El personal afectado por este Convenio, avisando lo antes posible y debiendo justificar documentalmente el motivo, disfrutará de permiso sin pérdida de retribución en los siguientes casos:

- a) Matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora: 17 días naturales.
- b) 5 días por accidente, o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo.
- c) 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.
- d) Traslado de domicilio habitual: 1 día.
- e) Deber de carácter público y personal inexcusable: el tiempo imprescindible.
- f) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 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 que se acuerde con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en la ley.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si 2 personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

- g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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 aquella. Todo de conformidad con la legislación vigente en todo momento.
- h) Las mujeres trabajadoras de AUTEMA que disfruten del permiso de maternidad de forma no compartida, podrán prolongar este permiso hasta un total de 5 meses de permiso por razón de maternidad; en la fecha 16 semanas retribuido directamente por la Seguridad Social y el resto retribuido por AUTEMA.

i) Suspensión de trabajo por paternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Horas de ausencia equivalentes a 4 días al año: por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

k) Permiso parental no retribuido. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que 2 o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### Artículo 31. *Bajas por Enfermedad o Accidente*

##### 31.1 *Incapacidad Temporal Derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional*

En caso de incapacidad temporal de la persona trabajadora como consecuencia de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, de manera que la persona trabajadora perciba el 100% de su salario durante dicha baja.

##### 31.2 *Incapacidad Temporal Derivada de Enfermedad Común*

En cuanto al personal en situación de incapacidad temporal como consecuencia de enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta los límites siguientes.

a) Abono del 100% del salario durante los 15 primeros días de la primera baja del año.

b) En caso de hospitalización, abono del 100% del salario durante toda la duración de cualquier baja con hospitalización.

A efectos del percibo del mencionado complemento, junto con el correspondiente parte de baja, se aportará certificado de hospitalización expedido por el centro hospitalario en el que debe constar la fecha de ingreso y en su caso fecha de alta.

Con independencia del tiempo de atención médica que en cada caso requiera la atención médica de urgencias, la asistencia a los servicios de urgencias hospitalarios sin que se produzca ingreso hospitalario acreditado mediante el correspondiente certificado, no se equipara al concepto de hospitalización a los efectos del percibo del complemento establecido en el presente apartado.

En cualquiera de los casos previstos en este artículo del que se pueda deducir, por actos o conductas determinadas, la intención de crear o prolongar la situación de baja, la empresa podrá suprimir el complemento de las prestaciones de la Seguridad Social o seguro obligatorio de accidentes de trabajo, previa reunión con el Comité de empresa.

#### Artículo 32. *Seguro de Vida*

La empresa formalizará una póliza de seguro en favor de sus personas trabajadoras que cubra la contingencia de muerte por causas distintas a las previstas en el artículo 33. La indemnización prevista por esta contingencia será de 18.000€ por persona trabajadora.

La obligación establecida en esta cláusula se entenderá cumplida con la propuesta por parte de la empresa a la entidad aseguradora de la cobertura de todas las personas trabajadoras. En caso de que dicha entidad se negara a cubrir alguna de las personas trabajadoras propuestas, la empresa no tendrá ningún tipo de responsabilidad en relación con el seguro de vida.

#### Artículo 33. *Seguro de Accidente*

La empresa tiene formalizada una póliza de seguro en favor de sus personas trabajadoras, que cubre las contingencias de muerte e invalidez permanente total, debido a accidentes de trabajo. Las indemnizaciones hasta ahora previstas se elevarán a la cantidad de 42.070,80€ para el personal de mantenimiento y de peaje.

En el supuesto de que una persona trabajadora tuviera un accidente en la ida o vuelta de su lugar de trabajo, in itinere, y el vehículo se declarara siniestro total, la empresa le otorgará un préstamo para facilitar la adquisición de un nuevo medio de transporte, siempre y cuando de la investigación del siniestro no se confirmara que estuviera bajo los efectos de drogas o bebidas alcohólicas.

### Capítulo IV **Condiciones de Trabajo**

#### Artículo 34. *Condiciones Básicas*

Las personas trabajadoras de AUTEMA deberán cumplir las siguientes condiciones básicas de trabajo:

- a) Estar en posesión del permiso de conducción de vehículos a motor clase B, con el fin de conducir, cuando sea necesario, vehículos de la empresa.
- b) Disponer de medios idóneos de desplazamiento para trasladarse desde su domicilio hasta el lugar que la empresa indique dentro de la zona o centro de trabajo.
- c) Esta disponibilidad deberá hacerse extensible de común acuerdo y mediante las contraprestaciones correspondientes, al servicio dentro de la autopista cuando por necesidades imprevistas se requieran desplazamientos urgentes a otras zonas o centros de trabajo en las que no sea necesaria la utilización de vehículos de la empresa.
- d) Admitir la deducción de las cantidades que, por motivos que le sean imputables, puedan faltar en las recaudaciones del empleado y sean detectadas por el servicio de control de peaje.
- e) Dadas las peculiares características del servicio público que se presta por los operadores de área de peaje, se considerará a todos los efectos como centro de trabajo tanto del área de peaje situada en el término municipal de Castellbell y Vilar como el área de peaje ubicada en Rubí.

Para el personal de mantenimiento se considerará centro de trabajo las instalaciones situadas en el término municipal de Castellbell y Vilar, y el trabajo de este personal se desarrollará entre los actuales límites de la concesión, desde Sant Cugat hasta Sant Fruitós de Bages.

f) La persona trabajadora queda obligado a su presentación a la hora de comenzar su turno de trabajo en cualquiera de las dependencias, establecimientos, o cualquier punto de la autopista que oportunamente se le comunique, independientemente de la distancia que pueda haber entre su domicilio y cualquiera de dichas dependencias, establecimientos o punto indicado.

### Artículo 35. *Incorporación a la Empresa y Promoción Profesional*

El personal que se incorpore a la empresa lo hará en el grupo profesional que corresponda y con la categoría de Operador de área de peaje de Nueva Incorporación (NI) o bien con la de Operario de mantenimiento de NI. Estas personas trabajadoras tendrán la retribución reflejada en el anexo. Las personas trabajadoras de NI deberán realizar 24 horas anuales de formación.

Los operadores de área de peaje NI y operarios NI promocionarán a la categoría inmediatamente superior cuando acrediten las siguientes condiciones:

- a) La prestación de servicios durante 24 meses, independientemente de las horas trabajadas cada uno de estos días.
- b) La realización y acreditación de 24 horas anuales de formación en el trabajo, con el fin de lograr la pericia y habilidad necesarias para el correcto desarrollo de sus funciones.

Los operadores de área de peaje de segunda promocionarán a la categoría de operador de área de peaje cuando acrediten la prestación de servicios durante 24 meses con categoría de operador de área de peaje de segunda, independientemente de las horas trabajadas cada uno de estos días.

### Artículo 36. *Definición del Grupo Profesional de Peaje*

El personal del grupo profesional de peaje tiene como principales atribuciones las recogidas en los siguientes apartados:

- Efectuar el cobro manual de los importes de los peajes a los usuarios de la autopista, se incluyen las operaciones necesarias para poder hacerlo: la clasificación del vehículo, la disposición del efectivo para el cambio, la liquidación, y otras relacionadas.
- Ayudar, cuando proceda, a los usuarios que hacen uso de vías no manuales a efectuar las transacciones.
- Gestionar el efectivo, tanto lo recaudado manualmente como lo que se recauda mediante las vías ATPM, dotar a las máquinas de los cambios necesarios y practicar las liquidaciones y vaciados cuando corresponda. Dentro de este apartado se incluye el transporte, custodia, recuento, liquidación y manipulación del efectivo.
- Atender los requerimientos del usuario de la autopista, así como los que se pueden hacer desde el exterior de la misma y dejarlos registrados.
- Efectuar comprobaciones sobre los sistemas de gestión de los descuentos aplicados a VAO, ECO, auditorías de vías ATPM y otras comprobaciones que se puedan requerir.
- Gestión del tráfico en las áreas de peaje, efectuando cambios de ubicación de los separadores de calzadas, balizamientos de vías y / o vehículos, apertura y cierre de vías de todos los tipos y cualquier otra operación con el fin de que el tráfico discurra con la máxima fluidez y seguridad.
- Operaciones sobre la maquinaria de las vías, destinadas a restablecer su funcionalidad cuando ésta se ha perdido, y/o prevenir averías y mantener su buen funcionamiento, todo dentro del ámbito para el que se reconoce la capacidad de este colectivo después de haber recibido la formación adecuada.
- Complementación y gestión de los documentos requeridos para el control de los turnos y horas, denuncia de usuarios infractores, pases de trabajo, reconocimientos de deuda y cualquier otra documentación.
- Operaciones que se puedan hacer de forma remota con los medios habilitados al efecto. Se incluyen todas las relacionadas con la maquinaria de peaje, atención al usuario y señalización variable de la autopista.

- Gestión de las reclamaciones planteadas por usuarios: atender y facilitar el libro en su caso, buscar la información necesaria para poder elaborar la respuesta.
- Comunicar, lo antes posible cualquier anomalía detectada en la maquinaria de peaje, instalaciones, pista, así como cualquier otra que no haya podido ser solucionada por este colectivo.
- Tareas relacionadas con calendarios, vestuario, documentos, formación del personal de nueva incorporación, apoyo al/la jefe de operaciones de peaje.
- Cuidado de la orden, limpieza y buen estado de las cabinas y su mobiliario.

Las operaciones descritas lo son a título orientativo, pudiéndose añadir todas aquellas propias de la actividad indicada y con las finalidades relacionadas con las descritas.

Para efectuar dichas misiones, se facilitará la formación y normas de trabajo adecuadas, en el caso de que no se hayan efectuado previamente.

La presencia de personal será la prevista en los calendarios vigentes o que se asigne más.

Aunque la función principal quede definida, esto no implica que en casos de emergencia o de disponibilidad de tiempo, sin menoscabo de las labores propias del personal de este grupo profesional, el personal se responsabilice de la realización de otros trabajos relacionados con su puesto de trabajo y que pueden referirse al Estado de Policía del lugar, puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con el departamento de explotación en general, servicios de operación y mantenimiento, administración, etc.

Para efectuar dicha misión, deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere a situaciones documentales como el uso, preparación y vigilancia de la maquinaria adecuada a tal fin, incluyendo los dispositivos que contienen las vías y las operaciones que deban efectuarse, así como el resto de las tareas relacionadas anteriormente.

El personal adscrito al grupo profesional de peaje actuará en barreras en las que se requiera el trabajo de un solo operador, en aquellas en las que sea preciso el trabajo de varios, o de forma itinerante entre varias barreras, prestando sus servicios en las barreras, en la entrada o salida de vehículos o ambas a la vez, con el procedimiento de cobro automático o manual, dentro o fuera de la cabina, realizando todas aquellas operaciones que sean necesarias sobre los elementos contenidos, tanto en las vías, en la explanada de la estación o en el propio edificio de la misma, encaminando todo ello a conseguir un perfecto servicio.

Forma, además, parte de la función del grupo profesional de peaje el trato adecuado con el usuario de la autopista, al que deberá presentarse con la máxima pulcritud, limpieza y corrección, dando las informaciones que sean precisas, así como, atender las reclamaciones que puedan presentarse.

En los relevos el personal entrante dará el visto bueno al funcionamiento de todas las vías de pago, así como con respecto a la limpieza, orden y buena conservación general de las cabinas. Cualquier anomalía deberá ser comunicada.

#### *Artículo 37. Definición del Grupo Profesional de Mantenimiento de Maquinaria y Comunicaciones*

El personal de mantenimiento de maquinaria y comunicaciones son los empleados que realizan las tareas inherentes al mantenimiento, conservación y operaciones necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus instalaciones de maquinaria de peaje y comunicaciones.

Aporta sus conocimientos, esfuerzo, atención y habilidad en los trabajos que se le asignen. Entre sus principales tareas destacan:

- a) Reparación y conservación de la maquinaria electrónica utilizada en la autopista y en los tramos de las carreteras que forman la alternativa a la autopista, fundamentalmente la maquinaria de peaje, sistema de comunicaciones, sistema de señalización variable, estaciones meteorológicas y aforadores.

Atenderá los elementos eléctricos y electromecánicos que forman parte de la mencionada maquinaria y sistemas.

b) Para efectuar dicha misión, deberá seguir las normas de trabajo que le faciliten sus superiores, tanto en lo que se refiere al uso, preparación y vigilancia de la maquinaria adecuada a tal fin, como a los dispositivos que contienen los sistemas y elementos señalados en el punto anterior.

c) Estar obligado a comunicar, cuanto antes mejor, cualquier anomalía detectada en la maquinaria, así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción, según normas establecidas.

d) Aunque la función principal queda definida, esto no implica en repetidos intervalos y dentro de la jornada diaria una saturación del tiempo de servicio, por el que sin menoscabo de los trabajos propios del encargado de mantenimiento de maquinaria de peaje, el empleado se responsabiliza y acepta la realización de otras necesidades, relacionadas con su puesto de trabajo y con su especialización como operario y que puedan referir-se a la puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con el servicio de mantenimiento, etc.

#### Artículo 38. *Definición del Grupo Profesional de Mantenimiento de Pista*

El personal de mantenimiento de pista realizará los trabajos de mantenimiento, conservación y operaciones necesarias para el buen funcionamiento de la autopista y sus instalaciones, dentro de la misma o en los tramos de las carreteras que son alternativas a la autopista, aportarán su esfuerzo, atención y habilidad en los trabajos que se les asignen, además de las tareas propias de su oficio.

Entre sus tareas principales se encuentran:

a) El mantenimiento, conservación, limpieza y pintura de la autopista, instalaciones, maquinaria y vehículos, dependencias por lo que a la autopista se refiere, utilizando las máquinas y elementos necesarios.

b) La intervención activa en trabajos encaminados a prevenir, cortar o eliminar las consecuencias de cualquier tipo de siniestros.

c) La señalización y orientación del tráfico cuando las necesidades lo requieran.

d) Prestar asistencia que pueda necesitar el usuario o su vehículo, de acuerdo con las normas establecidas por la empresa.

e) La retirada de la nieve y rociado de fundentes utilizando la maquinaria adecuada cuando así lo requieran las necesidades.

Ocasionalmente, y cuando las necesidades del servicio lo requieran, sin perjuicio de las tareas propias inherentes al mantenimiento, el empleado podrá responsabilizarse de otras ocupaciones relacionadas con su puesto de trabajo y que podrían referirse a la puesta en marcha de medidas de seguridad, colaboración con los servicios de peaje, etc.

#### Artículo 39. *Otras Obligaciones de Carácter General*

a) La empresa cumplirá lo que haya dispuesto en materia de Seguridad Social, y en el momento del pago de retribución deducirá el importe de la cuota del empleado, así como los impuestos correspondientes.

b) Cuando fuese necesario para ello con el objeto de adquirir o perfeccionar su capacidad profesional, el empleado se obliga a cursar estudios, dentro de su jornada laboral, en aquellas materias relacionadas con su trabajo y con el servicio público que presta.

Este perfeccionamiento se extiende tanto a la obligación de cursar estudios y efectuar prácticas dentro de la empresa como en filiales o empresas participadas y en centros de formación, incluido en el extranjero. La asistencia a dichos cursos o el ejercicio de las prácticas expresadas comportarán la

percepción de la retribución íntegra y la aprobación por parte de la empresa de abonar o reintegrar al empleado tantos gastos como se originen.

c) El empleado se obliga a utilizar la vestimenta de trabajo que la empresa le facilite, y será responsable de su limpieza y conservación. El empleado devolverá dicha vestimenta cuando cese en su puesto de trabajo y no la podrá utilizar fuera de su lugar de trabajo.

d) El empleado se obliga a guardar los secretos del negocio, así como todos los datos de la empresa que lleguen a su conocimiento como consecuencia del cumplimiento de su trabajo. La misma obligación de guardar secretos se extiende a los datos de clientes y de terceros relacionados con la empresa.

Su incumplimiento facultará a la empresa a proceder, sin más requisitos, al despido del empleado sin perjuicio de ejercer las acciones judiciales, civiles o penales que considere convenientes, encaminadas a sancionar y solicitar la indemnización que proceda en concepto de daños y perjuicios.

#### Artículo 40. *Periodo de Prueba y Suspensión del Contrato*

Si el empleado causa baja en el trabajo por incapacidad temporal o cualquier otra causa de interrupción o suspensión de la relación laboral, el conjunto del período de prueba quedará interrumpido hasta que se reanude la actividad normal del empleado.

Durante el período de prueba, que será de 3 meses, cualquiera de las partes podrá dar por finalizada la relación laboral sin preaviso ni derecho a indemnización.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por alguna de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

La suspensión no comportará en ningún caso la ampliación de la duración del contrato de duración determinada.

#### Artículo 41. *Rescisión del Contrato por Parte de la Persona Trabajadora*

En el caso de que el empleado desee causar baja voluntaria en la empresa, estará obligado a comunicar a la citada con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del plazo de preaviso determinará la pérdida del salario correspondiente a los días de preaviso incumplido, así como del PAP previstos en los artículos 27 y 28, que puedan corresponder al empleado por su cese en la empresa.

#### Artículo 42. *Jubilación Parcial*

Se estará a lo que regule la normativa vigente en todo momento.

#### Artículo 43. *Provisión de Vacantes*

La provisión de las vacantes que sean necesarias y los nuevos puestos de trabajo se cubrirán de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En todo caso, la existencia de vacantes o la creación de un nuevo puesto de trabajo se publicará en el tablón de anuncios y se comunicará al Comité de empresa.

b) Como regla general, se recurrirá al personal de la empresa. Se tendrá en cuenta prioritariamente la acreditada capacidad para el puesto de trabajo y su expediente profesional. También se considerará su antigüedad.

c) Los puestos de trabajo que requieran determinados conocimientos técnicos, elevado grado de confianza y otras características peculiares, serán de libre designación de la empresa.

#### Artículo 44. *Vestuario*

Las prendas de trabajo se irán sustituyendo a medida que se vayan deteriorando, a juicio de las personas trabajadoras o de la propia empresa, una vez se hayan tenido en cuenta todos los condicionantes de Seguridad y Salud sobre la dotación de cada persona trabajadora.

#### Artículo 45. *Régimen Disciplinario*

##### 45.1. *Faltas Leves*

Se consideran faltas leves, según las circunstancias que concurran en su comisión y según los perjuicios causados a la empresa, las siguientes:

- a) 3 faltas injustificadas de puntualidad al trabajo en el plazo de 1 mes.
- b) Faltar al trabajo, sin justificar, 1 día en el periodo de 1 mes.
- c) La falta de limpieza e higiene personal o el maltrato negligente de la ropa de trabajo que facilite la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono en el momento en que se produzcan.
- e) Pequeñas negligencias en la conservación, la limpieza y el orden del puesto de trabajo, o en la utilización de herramientas, máquinas, vehículos, materiales, locales y documentos.
- f) Las faltas leves de consideración hacia los compañeros de trabajo.
- g) Incurrir en más de 10 diferencias de recaudación en el periodo de 1 mes.
- h) No comunicar, con debida antelación, las faltas al trabajo o el retraso en su incorporación por una causa justificada, salvo que se pueda probar la imposibilidad de haberlo hecho.
- i) No presentarse con la tarjeta de identificación para la obertura de vía en 2 ocasiones en el periodo de 1 mes, excepto cuando sea consecuencia del funcionamiento defectuoso de la tarjeta.
- j) No rellenar debidamente los informes diarios de trabajo. Se considera que han estado mal formalizados cuando se encuentren 5 o más datos erróneos u omisiones de actividad durante el periodo de 1 mes, y también 2 o más datos erróneos u omisiones en los informes especiales de incidencias, accidentes, etc.

##### 45.2. *Faltas Menos Graves*

Se consideran faltas menos graves las siguientes:

- a) 4 faltas de puntualidad, sin justificación razonable, en el plazo de 1 mes o 2 faltas si se tiene que relevar a un compañero.
- b) Faltar al trabajo, sin justificar, al menos 2 días en el periodo de 1 mes.
- c) Discusiones que perjudiquen el buen funcionamiento de los servicios o que repercutan en la imagen de la empresa, siempre que sean responsabilidad de la persona trabajadora.
- d) No avisar al superior inmediatamente al conocer defectos, anomalías o averías de material, vehículo o maquinaria, o al conocer la necesidad de ésta para proseguir con el trabajo. Si el hecho no denunciado puede originar daños de gran importancia se considerará falta grave.
- e) No presentar con antelación prevista el comunicado oficial de baja por incapacidad temporal, o no avisar del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

- f) Dejar el lugar de trabajo sin causa justificada y sin notificación al superior inmediato, si esto ocasiona un perjuicio a la empresa o es causa de riesgo de accidente o perjuicio para los compañeros de trabajo o el público.
- g) La falta de consideración y respeto hacia los compañeros o el público, o el hecho de amenazarlos siempre que no se utilicen expresiones malsonantes, groseras o despectivas. En caso de llegar a maltratos a los inferiores o manifestar abuso de autoridad, se considerará falta grave.
- h) Participar en juegos de azar u otros durante la jornada y en el puesto de trabajo.
- i) Dormirse durante las horas de prestación de la actividad laboral.
- j) La disminución voluntaria, aunque sea de manera no continuada, en el rendimiento normal del trabajo. Si es continuada, podría ser falta grave después de haber sido advertido por la empresa.
- k) No presentarse al lugar de trabajo con el uniforme facilitado por la empresa.
- l) Malmeter u ocasionar desperfectos, por negligencia o mala fe, en los avisos colocados en los tableros de anuncios o en la cabina de peaje.
- m) No avisar de las retenciones de vehículos en las estaciones de peaje o de accidentes producidos en la autopista, de reclamaciones hechas por clientes o de cualquier otro tipo de incidencia que pueda perjudicar el buen funcionamiento del servicio.
- n) Ejecutar, durante la jornada laboral, tareas que no sean encomendadas por la empresa o que se realicen sin su consentimiento o hacer servir en beneficio propio instalaciones, servicios o instrumentos de ésta sin tener autorización.
- o) La reincidencia o reiteración en la comisión de 3 o más faltas leves que hayan sido sancionadas, cometidas en el plazo de 12 meses.

#### 45.3. Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) 5 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días, o 3 faltas si se ha de relevar a un compañero.
- b) 3 faltas no justificadas de asistencia al mes.
- c) Las discusiones o los insultos sobre asuntos de cualquier índole que sean la causa de escándalo y que repercutan gravemente en el buen funcionamiento de los servicios.
- d) No hacer uso de la autoridad que otorga el artículo 1.b del Decreto 693/1969, del 10 de abril, en ausencia de los agentes de tráfico.
- e) La desobediencia de las órdenes de los superiores en materia de trabajo y seguridad.
- f) Simular enfermedad o accidente.
- g) Favoritismos por parte de los superiores en materias que impliquen discriminación del resto de subordinados o su postergación, o que supongan persecuciones.
- h) Ausentarse del lugar donde se presta servicio antes de que llegue la personal que ha de hacer la sustitución.
- i) Tolerar a los subordinados que trabajen si transgreden las normas de seguridad.
- j) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte gravemente el buen funcionamiento o que afecte la seguridad de sus compañeros o la del público.

- k) Incumplir cualquiera de las normas referentes a Salud Laboral.
- l) No guardar secreto respecto de los asuntos que se conozcan por razón del cargo o la divulgación no autorizada de datos reales o casos de la empresa que conozca la persona trabajadora, por su intervención en procesos de trabajo a los que tenga acceso.
- m) Causar, por negligencia, daños graves en la conservación de los locales, vehículos, maquinaria, material o documentos de la empresa, o uso de los medios de la empresa para finalidades ajenas, sin la debida autorización.
- n) Negarse a hacer actos o tareas diferentes de las normales del puesto de trabajo cuando lo impongan necesidades perentorias o imprevisibles.
- o) La falta g) del artículo 45.2, si se utilizan expresiones malsonantes, groseras o despectivas.
- p) La reincidencia o reiteración en la comisión de 3 o más faltas menos graves que hayan sido sancionadas, cometidas en el plazo de 6 meses.
- q) Prolongar, maliciosamente, el periodo de curación de las lesiones de accidentes laborales, si esto afecta a la prestación o la regularidad del trabajo.
- r) La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los superiores o de la Dirección de la empresa, si implica una pérdida manifiesta de la disciplina o si se derivan perjuicios importantes para la empresa.
- s) No comparecer o negarse, sin causas justificadas, a hacer horas extraordinarias en situaciones de fuerza mayor.
- t) La embriaguez ocasional dentro de la jornada laboral.
- u) Facilitar el uso a personas diferentes de las autorizadas de la tarjeta u otro dispositivo de peaje concedida por la empresa a efectos de circulación gratuita por la autopista.

#### 45.4. Faltas Muy Graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de 30 días, o 4 faltas si se ha de relevar a un compañero.
- b) Poner a un compañero o un cliente en riesgo grave de accidente u ocasionar peligro de avería, desperfectos o pérdida de cualquier instalación material propiedad de la empresa, por acción u omisión culpable mientras está de servicio.
- c) Encubrir, excepto en casos de fuerza mayor que lo justifique, la comisión de un fraude o un robo.
- d) Simular la presencia de otra persona trabajadora firmando, fichando o utilizando cualquier otro procedimiento.
- e) Falsear, intencionadamente, los documentos de la empresa, así como los datos de requerimiento y control.
- f) La suplantación de personalidad si produce daños morales o materiales muy graves a la empresa, a los compañeros o al público.
- g) Faltar al trabajo 4 o más días sin causa justificada, dentro de un periodo de 30 días.
- h) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encargadas, el hurto o el robo tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona que se encuentre, por cualquier motivo, dentro de sus dependencias.

- i) Hacer desaparecer, inutilizar, deteriorar o causar desperfectos a materias primas, utensilios, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, bienes y documentación de la empresa, de una manera voluntaria y malintencionada.
- j) La embriaguez habitual, la ingestión de drogas tóxicas o el hecho de encontrarse bajo su efecto durante la prestación del trabajo.
- k) La violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- l) Los malos tratos personales o la falta grave de respeto hacia las personas que trabajen en la empresa o hacia sus familiares, así como hacia el público, siempre que haya responsabilidad por parte de la persona trabajadora.
- m) La conducción de vehículos de la empresa sin tener permiso de conducir y/o autorización de la empresa.
- n) Negarse, durante una huelga, a la prestación de los servicios mínimos establecidos por la Autoridad competente.
- o) La reincidencia o reiteración en la comisión de 3 faltas graves o más que hayan sido sancionadas, cometidas durante un plazo de 6 meses.
- p) La falta maliciosa de comunicación de cambios experimentados en la familia, a efectos de proseguir la percepción de asignaciones por protección familiar o similares.
- q) Por incumplir el empleado obligaciones establecidas en órdenes o instrucciones expresadas, verbales o escritas, que puedan ocasionar cualquier clase de responsabilidad o descrédito para la empresa, o que pudieran ser interpretadas como defectuoso cumplimiento de las obligaciones asumidas por la misma, en virtud de la concesión administrativa que tiene concedida y el carácter público del servicio que presta.
- r) La participación activa en una huelga ilegal, o en cualquier otra falta de alteración colectiva ilegal, dentro del régimen normal de trabajo.
- s) El acoso en cualquiera de las formas previstas en el artículo 54 apartado g del Estatuto de los Trabajadores.

#### 45.5. Sanciones

- a) Las faltas leves se pueden sancionar con: amonestación verbal o amonestación escrita.
- b) Las faltas menos graves se sancionan con: suspensión de sueldo y trabajo hasta 4 días.
- c) Las faltas graves se pueden sancionar con: suspensión de sueldo y trabajo de 5 a 20 días.
- d) Las faltas muy graves se pueden sancionar con: suspensión de sueldo y trabajo de 21 a 60 días o despido.
- e) Las sanciones de suspensión de sueldo y trabajo mencionadas en los párrafos anteriores se consideran referidas a la jornada completa. Por lo que se refiere al personal contratado a tiempo parcial, se aplican proporcionalmente a su jornada.

#### 45.6. Trámite de Audiencia

Las sanciones por faltas graves y muy graves requieren un trámite de audiencia de 3 días, tanto de los representantes de las personas trabajadoras como del interesado/a, con carácter previo a la imposición de la sanción oportuna. En el caso de gravedad flagrante y excepcional, la Dirección de la empresa puede adoptar las medidas urgentes que considere necesarias, incluso el despido. En caso de que sea necesaria la aplicación de medidas urgentes, después de su adopción, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras.

#### Artículo 46. *Tribunal Laboral de Cataluña*

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse ambas partes negociadoras en representación de las personas trabajadoras y la empresa, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Acord Interprofessional de Catalunya publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya 7702 de 7 de setiembre de 2018.

### Capítulo V Derechos Sindicales y de Representación

#### Artículo 47. *Derechos Sindicales y de Representación*

La empresa respetará los derechos legalmente reconocidos para la representación unitaria y otorga un crédito horario mensual de 16 horas por el ejercicio de sus funciones de representación a cada representante de las personas trabajadoras desde la firma del presente Convenio.

Los representantes de las personas trabajadoras podrán acumular o ceder su crédito horario, con las siguientes condiciones:

1. Se contará con la conformidad de los interesados.
2. La acumulación y la cesión se referirá a las horas disponibles de cada mes y se realizarán dentro del mismo mes, siendo como máximo de 6 horas mensuales.
3. Previamente hay que avisar a la empresa del acuerdo de acumulación o cesión con 10 días de tiempo respecto a la fecha a partir de la cual haya de surtir efecto.
4. El máximo de horas mensuales que cada representante de las personas trabajadoras podrá ceder al resto de representantes de las personas trabajadoras será de 6 horas.
5. Cuando la acumulación o cesión ocasione dificultades para el correcto funcionamiento del servicio, la empresa lo podrá dejar sin efecto notificándolo a los representantes de las personas trabajadoras.

### Capítulo VI Cláusulas Adicionales

#### Cláusula Adicional Primera. *Incremento Salarial Anual*

Las revisiones salariales anuales se reflejan en la siguiente tabla:

	2022	2023	2024	2025
Salario base	2,5%	El mayor de 4,0% o IPC	IPC/2 + 1,5%	IPC/2 + 2%
Plus de distancia y transporte	10,0%	7,5%	IPC/2 + 1,5%	IPC/2 + 2%
Plus de relevo y liquidación	8,0%	4,5%	-	-
Plus de peligrosidad	5,0%	3,0%	-	-
Plus de domingo (*)	-	1,2% del Salario base mensual por domingo trabajado	1,2% del Salario base mensual por domingo trabajado	1,2% del Salario base mensual por domingo trabajado
Plus de festivo especial	90€	90€	120€	120€
Plus de festivo intersemanal	35€	35€	45€	IPC/2 + 2%

(\*) Valorado porcentualmente sobre el Salario base de para los grupos profesionales de peaje y pista, y sobre el Salario base mensual más el Plus especialidad mensual para el personal de MMC, pagadero

a las personas trabajadoras que realicen su jornada en domingo, según lo establecido en el artículo 29 de este Convenio colectivo.

#### Cláusula Adicional Segunda. *Cláusula Social*

En cumplimiento del compromiso adquirido por el Grup de Treball per a la Reordenació y Homogeneïtzació dels Peatges a Catalunya, y acordado en el Grup de Treball del Parlament del 23 de julio de 2002, la empresa, en línea con lo previsto en el apartado 4.2 de dicho acuerdo en todo lo relativo a la denominada cláusula social, se compromete a lo siguiente:

a) En el caso de que la implantación y/o desarrollo de sistemas interoperables de telepeaje supusiera la necesidad de proceder a amortizar algún puesto de trabajo en la empresa, las personas trabajadoras de la empresa con cualificación suficiente tendrán absoluta preferencia en orden a ocupar los puestos de trabajo que, con motivo de este proceso, se pudieran generar en AUTEMA.

b) En consonancia con lo establecido en el apartado anterior, la empresa realizará los procesos de formación que fuesen necesarios para la adaptación al nuevo puesto de trabajo consecuencia de la implantación y/o desarrollo de sistemas interoperables de telepeaje. Esta formación tiene como finalidad facilitar los procesos de readaptación de los recursos humanos con cualificación suficiente a la nueva organización del trabajo y se dividirá en dos fases:

1. Formación para el reciclaje, entendida como el proceso de adaptación las personas trabajadoras a los requerimientos de las nuevas funciones a desarrollar.
2. Formación para el perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades que posibiliten una mejor actuación en las nuevas funciones a desarrollar.

#### Cláusula Adicional Tercera. *Plus de Actividad y Participación (PAP)*

Cuando se hayan obtenido los valores de los diferentes parámetros y antes de su aplicación, se informará al Comité de empresa. La valoración de los diferentes parámetros se efectuará conforme a la tabla siguiente:

	Factor 1	Factor 0,75	Factor 0,5	Factor 0
Tráfico de la autopista Peso 36% (1)	$IMD_a \geq IMD_{aa}$	$IMD_a < IMD_{aa}$ $IMD_a \geq IMD_{aa} - 5\%$	$IMD_a < IMD_{aa} - 5\%$ $IMD_a \geq IMD_{aa} - 10\%$	$IMD_a < IMD_{aa} - 10\%$
Cumplimiento PRL Peso 32% (2)	$N_a \leq 1$ (4) $N_a \leq 2$ (5)	-	-	$N_a > 1$ (4) $N_a > 2$ (5)
Absentismo individual Peso 32% (3)	Absentismo < 2%	$2\% \leq$ Absentismo < 3%	$3\% \leq$ Absentismo < 4%	Absentismo $\geq$ 4%

(1)  $IMD_a$  = IMD 12 últimos meses.  
 $IMD_{aa}$  = IMD 12 meses anteriores a los últimos 12 meses.

(2)  $N_a$  = Número de amonestaciones formales recibidas por la persona trabajadora en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y de cualquiera de los supuestos previstos en el Régimen Disciplinario (Artículo 43) relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales. Se considerará el cómputo de las amonestaciones de los últimos 12 meses.

(3) A los efectos del cómputo de absentismo, no se computará como tal las ausencias justificadas detalladas en el presente Convenio, tampoco se computarán como tal las horas de crédito de los representantes de las personas trabajadoras. Se considerará para el cómputo los últimos 12 meses.

(4) Grupo profesional de peaje.

(5) Grupos profesionales de pista y maquinaria de peaje y comunicaciones.

Cláusula Adicional Final.

Debido a que el régimen retributivo, organizativo y demás condiciones laborales del personal administrativo de AUTEMA difiere respecto del personal de peaje y mantenimiento, se ha decidido por las partes no modificar el ámbito personal de este Convenio.

No obstante, las partes firmantes de este Convenio manifiestan su intención de estudiar la conveniencia de incluir dentro del ámbito personal del siguiente Convenio colectivo a las personas trabajadoras administrativos/as.

*(Continúa en la página siguiente)*

ANEXO I

Tabla Salarial 2022

	Salario base	Plus conv.	Plus dist. y transp.	Plus rel. y liquid.	Plus quebr. de mon.	Plus peligr.	Plus dedic.	Plus especial.	Total mes	Antigüedad		Hora noct.	Hora complem.	Hora extra	Hora extra fuerza mayor	Hora extra noct.	Hora ex. fuerza mayor noct.
										Bienio	Quinq.						
Encargado peaje	1.604,75	296,18	98,64	131,07	61,81		358,57		2.551,02	80,24	160,48	3,18	23,09	23,37	30,30	26,55	33,48
Cobrador	1.356,72	296,18	98,64	131,07	61,81				1.944,42	67,84	135,67	2,69	17,60	17,82	23,10	20,50	25,78
Cobrador 2ª	1.272,60	281,39	98,64	104,62	61,81				1.819,06	63,63		2,52	16,46	16,67	21,61	19,19	24,13
Cobrador NI	1.018,07	226,08	98,64	83,71	49,45				1.475,95			2,02	13,36	13,52	17,53	15,54	19,55
Encargados mant. pista	1.817,12	318,85	98,64			244,70	358,57		2.837,89	90,86	181,71	3,60		26,00	33,71	29,60	37,31
Operario mant. pista	1.478,67	318,85	98,64			244,70			2.140,85	73,93	147,87	2,93		19,62	25,43	22,54	28,36
Operario mant. pista NI	1.106,90	239,93	98,64			183,03			1.628,49			2,19		14,92	19,34	17,11	21,53
Operario MMC	1.478,67	318,85	98,64			244,70		53,23	2.194,09	73,93	147,87	2,93		20,10	26,06	23,03	28,99
Operario MMC NI	1.106,90	239,93	98,64			183,03		39,85	1.668,34			2,19		15,29	19,82	17,48	22,01

Una vez publicado el IPC definitivo correspondiente al año 2023, se actualizarán las tablas salariales, tal como prevé el Convenio colectivo vigente para el mencionado año de ejercicio.

Barcelona, 27 de juny de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada