

Dimarts, 15 d'abril de 2014

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 22 de novembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autopista Terrassa-Manresa (AUTEMA) Concessionària de la Generalitat de Catalunya, SA, per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 08006732011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autopista Terrassa-Manresa (AUTEMA) Concessionària de la Generalitat de Catalunya, S.A. subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de juliol de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autopista Terrassa-Manresa (AUTEMA) Concessionària de la Generalitat de Catalunya, SA, per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 08006732011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació 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.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AUTOPISTA TERRASSA-MANRESA, AUTEMA, CONCESSIONÀRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, SA.

**CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.****Article 1. Àmbit territorial i funcional.**

El present Conveni és d'aplicació per als Grups Professionals de Peatge, Manteniment de Pista, i de Manteniment de Maquinària i Comunicacions de l'Autopista Sant Cugat-Terrassa-Manresa.

El present Conveni afectarà a tots els centres de treball constituïts i que puguin constituir-se a l'Empresa.

**Article 2. Àmbit personal.**

El present Conveni és d'obligat compliment per al personal inclòs dins l'àmbit funcional.

**Article 3. Vigència i durada.**

Aquest conveni entrarà en vigor el dia següent a la seva signatura, retrotraient-se les seves condicions econòmiques al dia 1 de gener de 2013.

La seva durada serà fins el 31 de desembre de 2014.

**Article 4. Denúncia.**

La denúncia del Conveni haurà d'efectuar-se amb una antelació mínima de tres mesos al seu termini, mitjançant escrit dirigit per qualsevol de les parts a l'altra, en els termes i formes legalment previstes.

**Article 5. Compensació i absorció.**

Les condicions econòmiques convingudes són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment regien, tant si deriven de millores pactades unilateralment amb l'empresa, de qualsevol tipus o naturalesa, com aquelles que tinguin un origen legal.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

---

Així mateix, les disposicions legals futures que poden implicar variacions econòmiques en tots o alguns dels conceptes retribuïts pactats, es consideraran absorbits per les millores establertes en aquest conveni i únicament tindran eficàcia pràctica en la mesura en què superin aquest conveni en el seu còmput anual.

Article 6. Vinculació a la totalitat.

El pactat en el present conveni forma un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació serà considerat globalment, havent-se de negociar en la seva totalitat en cas de ser modificat en tot o en part per la Jurisdicció competent.

Article 7. Dret supletori.

En tot allò que no estigui previst en el present conveni s'avindrà al que disposen les normes vigents.

Article 8. Comissió paritària.

En el termini màxim d'un mes des de la publicació del present Conveni Col·lectiu es constituirà la Comissió Paritària, integrada per la representació de l'empresa i la representació dels treballadors.

La Comissió estarà composta per tres vocals com a màxim, i un assessor/assessora per cadascuna de les representacions citades. Entre els membres de les dues representacions, es nomenarà un/una Secretari/a permanent, amb funcions per convocar reunions, estendre acta de les mateixes, custòdia i arxiu de documents, lliurament de còpia segellada de documents sol·licitats per escrit per qualsevol membre de la Comissió, a més de les funcions recollides dins d'aquest article.

La Comissió Paritària es reunirà mitjançant sol·licitud escrita de qualsevol de les representacions signatàries del conveni, dirigida al Secretari/a i a l'altra representació. Aquesta sol·licitud escrita serà remesa, en la mesura del possible, com a mínim amb cinc dies d'antelació a la data sol·licitada per a la reunió, fent constar l'ordre del dia, lloc, data i hora de la reunió. La celebració de la reunió sol·licitada serà inexcusable per a l'altra representació i s'ajustarà exclusivament a l'ordre del dia assenyalat.

La Comissió Paritària quedarà vàlidament constituïda amb la presència o representació de 2/3 de cadascuna de les representacions signatàries del Conveni. Els acords seran adoptats per unanimitat de les parts presents, amb el caràcter de vinculants i immediatament executius.

Funcions de la Comissió Paritària:

a) La interpretació de l'articulat del Conveni, així com l'emissió d'informes o dictàmens no vinculants per sol·licitud d'alguna de les parts signatàries, i en cas necessari l'adaptació d'alguns dels seus articles.

b) Mediació, conciliació o arbitratge, en els conflictes col·lectius que li sotmetin les parts. En aquests casos, la Comissió podrà nomenar a una persona per intervenir, conciliar o arbitrar el conflicte concret. A fi de garantir la pau social durant la vigència d'aquest Conveni, l'intent de solució dels conflictes col·lectius s'instarà de forma prioritària davant la Comissió, abans de recórrer als Tribunals.

c) Resoldre qualsevol discrepància que pugui sorgir en matèria de modificació substancial de les condicions de treball previstes en el Conveni Col·lectiu i que li siguin plantejades conforme l'article 41.6 en relació amb l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Així, si transcorregut el període de consultes previst legalment amb els representants dels treballadors no hi hagués acord, aquestes discrepàncies seran plantejades mitjançant escrit motivat i raonat a aquesta Comissió, qui resoldrà en el termini de set dies. Si realitzat aquest tràmit, el conflicte seguís sense resoldre's, s'obrirà la via del procediment per a la solució extrajudicial de conflictes, recollit en el present Conveni. Si tampoc s'arribés a un acord quedaran expedites les vies legalment establertes.

d) Vigilància del compliment dels pactes regulats en el Conveni Col·lectiu.

e) Registre i control dels acords aconseguits en el si de la Comissió, que suposin millores o modificacions sobre les condicions establertes en el Conveni.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

f) Vetllar per evitar les discriminacions de qualsevol classe que pateixin els/les treballadors/es, per a això podrà ser consultada i emetre informes sobre les qüestions que puguin suscitar, i especialment conforme a la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

g) Confecció i publicació de les taules salarials del present conveni col·lectiu.

h) Seguiment del contingut de la formació per a l'adaptació dels llocs de treball a la implantació tecnològica de conformitat amb l'establert en aquest Conveni.

i) Qualsevol altres funcions que expressament li vinguin atribuïdes per l'articulat del present Conveni Col·lectiu o que li atorguin les lleis.

### CAPÍTOL II. JORNADES, HORARIS I TORNS.

#### Article 9. Jornada i horari de treball.

La jornada laboral en còmput anual serà de 1.768 hores per als anys 2013 i 2014, ambdós inclosos.

Els torns i horaris de jornada s'ajustaran en tot moment a les necessitats organitzatives del servei, podent treballar en torns de matí, tarda, nit, mixtes i torns partits.

De conformitat amb l'article 9 de la Llei 3/2012 de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball. Dita distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la Llei i el treballador haurà de conèixer amb un preavís mínim de 5 dies el dia i l'hora de la presentació a la feina.

Els canvis de torn dintre d'un mateix dia de treball o de cicles que coincideixin en el temps, total o parcialment, es podran realitzar entre els treballadors amb la corresponent sol·licitud i vist i plau de l'empresa.

En el supòsit que pel calendari assignat no s'arribés a la jornada anual, el treballador no estarà obligat a completar la diferència.

L'esmentada jornada s'efectuarà, amb caràcter general, pels diferents Grups de la forma següent:

- Grup Professional de Peatge a temps complet:

La seva jornada s'estableix, amb caràcter general, en cicles de sis dies de treball i tres de descans o bé de cinc de treball i dos de descans, exceptuant l'entrada i sortida dels períodes de vacances.

Per a l'elecció de torns s'accedirà per estricte ordre d'antiguitat en l'Empresa, i en cas de coincidència, per ordre de més edat.

Quan a un treballador de peatge l'interessi ser rellevat del servei en un determinat torn de treball del seu calendari habitual, a partir de la tercera sol·licitud de canvi, ho proposarà en primer lloc a l'Empresa, que determinarà la recuperació de les hores no treballades quan les necessitats del servei ho requereixin. Si no fos factible la substitució en el dia que es sol·licita el relleu, el treballador podrà realitzar el canvi amb un altre company.

Tots els canvis hauran de comptar amb la corresponent sol·licitud i vist i plau previ de l'empresa.

Els dos primers dies de les jornades de regularització anual de calendari seran de lliure disposició del treballador, sempre i quan es sol·licitin amb un preavís mínim de 20 dies, quedant fora de les dates d'elecció: Setmana Santa i el període comprès entre el dia 1 de desembre i el 7 de gener.

- Grup Professional de Manteniment de Pista a temps complet:

Per aquest Grup, la setmana generalitzada serà de 40 hores distribuïdes de dilluns a divendres. Els dissabtes i diumenges es cobriran amb torns rotatius de jornada setmanal, això vol dir, que aquells treballadors que treballin dissabte i diumenge descansaran dilluns i dimarts de la setmana següent, de manera que hagin complert 80 hores durant dues setmanes.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

---

Els canvis de torn dintre d'un mateix dia de treball o de cicles que coincideixin en el temps, total o parcialment, es podran realitzar entre els operaris amb la corresponent sol·licitud i vist i plau de l'Empresa

- Grup Professional de Manteniment de Maquinària i Comunicacions a temps complet:

Per a aquest personal es realitzaran torns rotatius de dilluns a divendres i com a mínim un operari treballant 8 hores el dissabte, 8 hores el diumenge, i 8 hores els dies festius intersetmanals, també rotativament.

Article 10. Prolongació de jornada en cas de retard del personal del torn següent.

Els treballadors que treballen a torns, quan finalitzin la seva jornada, esperaran l'arribada del treballador del torn següent, cas de que aquesta no es produeixi, rebran les instruccions oportunes del supervisor corresponent.

El temps d'espera establert en aquest article es computarà com a hores extraordinàries.

Article 11. Descans en jornada continua.

Els treballadors que realitzin una jornada continua igual o superior a 6 hores, podran gaudir d'un període de descans de 15 minuts, que es computarà com a jornada efectiva de treball.

Article 12. Vacances.

El període anual de vacances per a tot el personal serà de 30 dies naturals, distribuïts en dos períodes: un període de 21 dies naturals a l'estiu i un altre període de 9 dies naturals fora del període estiuenc.

12.1. Operadors d'Àrea de Peatge:

Les vacances en període d'estiu es gaudiran d'acord amb el següent calendari:

- del 20 de juny al 10 de juliol.
- del 11 de juliol al 31 de juliol.
- de l'1 d'agost al 21 d'agost.
- del 22 d'agost al 11 de setembre.

La resta de les vacances es podrà gaudir d'acord amb el calendari que l'Empresa estableixi entre l'1 de gener i el 19 de juny o entre 12 de setembre i l'u de desembre.

Cada any s'establirà el nombre màxim de persones que podran gaudir simultàniament de vacances dins de cada període.

12.2. Operaris de Manteniment de Pista:

Les vacances en el període d'estiu es podran gaudir d'acord amb el següent calendari:

- de l'11 de juliol al 31 de juliol.
- de l'1 d'agost al 21 d'agost.
- de 22 d'agost a l'11 de setembre.

En cadascun d'aquests tres períodes, no hi haurà més de dos operaris de vacances simultàniament.

Cada any s'establirà el nombre màxim de persones que podran gaudir simultàniament de vacances dins de cada període.

La resta de les vacances es podran agafar d'acord amb el calendari que l'Empresa estableixi entre l'1 de gener i el 10 de juliol o entre el 12 de setembre i l'u de desembre. En aquests períodes no hi haurà més d'un operari de vacances simultàniament.

12.3. Operaris de Manteniment de Maquinària i Comunicacions:

Al Departament de Manteniment de Maquinària i Comunicacions no hi haurà més d'un operari de vacances simultàniament.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

---

Cada any s'establirà el nombre màxim de persones que podran gaudir simultàniament de vacances dins de cada període.

#### 12.4. Altres estipulacions generals:

Les permutes dels períodes de vacances es proposaran al responsable del Servei previ acord, i per escrit, dels interessats, sempre i quan no es perjudiqui a un tercer, que haurà de manifestar-ho per escrit a l'Empresa.

En el cas que per necessitats de l'Empresa qualsevol treballador hagi de variar les seves vacances prefixades i sempre que el treballador estigui d'acord amb el canvi, l'Empresa el compensarà amb tres dies més de vacances en el període estival i un dia si es tracta del període no estival. El gaudiment d'aquests dies compensatoris es fixarà de comú acord entre l'Empresa i el treballador i s'informarà d'això al Comitè d'Empresa.

#### Article 13. Personal a temps parcial i "vacacioneros."

La contractació a temps parcial serà del 50% com a mínim, exceptuant els contractes de substitució.

Aquest personal realitzarà les seves vacances fora dels períodes de la resta del personal i en conseqüència tindrà un calendari laboral específic segons les necessitats organitzatives.

Els contractes de temps parcial del 70% realitzaran 1.238 hores anuals, de les quals un mínim de 936 hores quedaran fixades en el calendari anual, i la resta 302 hores, com a màxim, es faran en funció de les necessitats organitzatives i de trànsit, amb un preavis mínim de 48 hores. El defecte d'hores anuals d'un exercici no serà acumulable al següent.

#### Article 14. Hores complementaries.

Les parts acorden que el màxim d'hores complementàries que poden pactar l'Empresa i els treballadors fixes contractats a temps parcial no podrà excedir del 60% de les hores ordinàries, contractades amb aquell treballador. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries, no podrà excedir de la jornada laboral a temps complet d'un treballador comparable.

L'Empresa podrà requerir la realització de les hores complementàries acordades amb cada treballador, amb un preavis mínim de quaranta-vuit hores amb caràcter general.

### CAPÍTOL III. CONDICIONS ECONÒMIQUES.

#### Article 15. Salari base.

Tindrà la consideració de salari base, la retribució mensual corresponent a l'activitat de cadascun dels nivells salarials de cada Grup durant la jornada laboral. Qualsevol complement salarial que s'hagi de calcular sobre el salari base, es calcularà exclusivament sobre la quantitat que, per l'esmentat concepte, figura en l'Annex I sense que faci falta afegir o sumar cap altre plus o complement.

#### Article 16. Plus conveni.

Aquest plus té la consideració d'un complement salarial per qualitat o quantitat de treball per als diferents nivells dels diversos Grups Professionals contemplats en aquest Conveni, i tindrà els valors que s'indiquen en l'annex I. Aquest plus no computarà a efectes del càlcul del plus d'antiguitat, de nocturnitat i de lloc de treball.

#### Article 17. Plus de distància i transport.

És un complement extra salarial que té com a objecte mitigar les despeses que puguin ocasionar al treballador els seus desplaçaments per accedir al centre actual de treball o al que ha estat contractat. La seva quantitat anual s'indica a l'annex I d'aquest Conveni. Aquesta quantitat es pagarà prorratejada mensualment, tal com s'indica també en la mateixa taula.

Els treballadors del Grup Professional de Peatge que facin un calendari de jornada partida, amb caràcter permanent i un període d'absència igual o superior a les 4 hores entre períodes de treballs, se'ls incrementarà aquest plus en un 100%.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

---

Article 18. Trasllet a futurs centres de treball.

En cas de trasllat de centre de treball, diferents als que ja existeixen en aquests moments que són el de Castellbell i El Vilar i Rubí, l'Empresa estarà obligada a pagar les despeses de locomoció des de l'antic centre de treball fins nou, així com el major temps invertit en aquest desplaçament.

Article 19. Plus relleu i liquidació.

Aquest plus compensarà els treballs per a la confecció correcta dels documents necessaris per a efectuar les liquidacions, les anotacions que deixin constància de les incidències hagudes en el torn de servei, i quan calgui per dipositar les recaptacions en efectiu, sense perjudici de quantes operacions siguin convenients per a una perfecta presa i/o lliurament del servei, deixant en perfecte estat d'ordre les instal·lacions. La seva quantia es fixa en l'annex I del present conveni.

Article 20. Plus menyscapte de diners.

Els treballadors del Grup Professional de Peatge es beneficiaran d'una gratificació de menyscapte de diners. El concepte de plus de menyscapte de diners cobreix el risc de possibles manques dineràries que es manifestin en les liquidacions dels cobradors de peatge i la seva quantia es fixa en l'annex I d'aquest Conveni.

Article 21. Plus perillositat.

L'esmentat plus compensarà el possible risc al qual està sotmès el personal dels Grups Professionals de Manteniment de Pista i de Maquinària i Comunicacions, pels treballs que es realitzen a peu d'autopista, amb la consegüent penositat que això comporta pel treballador. La seva quantitat es fixa en l'annex I d'aquest conveni.

Article 22. Plus d'especialitat.

És un plus que compensa al personal del Grup Professional de Maquinària i Comunicacions per la seva especialitat en el treball que desenvolupen. La seva quantia serà d'un 3,6% respecte al salari base i queda reflectida en l'annex I.

Article 23. Nocturnitat.

Les parts acorden que les hores treballades durant el període comprès entre les 22 hores i les 7 hores del matí, llevat que el salari s'hagi establert atenent que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica.

L'import a incrementar per hora nocturna serà el 25% del resultat de multiplicar per catorze (14) l'import del salari base mensual del treballador, i de dividir-ne la xifra entre la jornada laboral anual màxima.

La retribució corresponent a la nocturnitat no afectarà en cap cas el càlcul de cap altre concepte retributiu previst per aquest conveni.

Article 24. Antiguitat.

Els treballadors gaudiran com a complement personal d'antiguitat d'un increment periòdic per anys de serveis prestats, consistent en un màxim de dos biennis del 5% i de 5 quinquennis del 10%, en ambdós casos calculats de forma anual sobre la quantitat resultant de multiplicar per catorze (14), el salari base mensual.

La quantitat corresponent a l'antiguitat es percebrà exclusivament a les mensualitats de gener a desembre (1 a 12) i a les gratificacions extraordinàries de juny (13) i desembre (14).

Per al còmput d'augment per anys de servei, es tindrà en compte tot el temps servit en l'empresa, considerant-se com efectivament treballats tots els mesos o dies en els que s'hagi rebut un salari o remuneració, tant pels serveis prestats com per vacances, llicències retribuïdes i quan es rebi una prestació econòmica temporal per accident laboral, accident no laboral, malaltia professional i malaltia comú.

Es computaran aquests augments a raó dels anys de serveis prestats en l'Empresa, sigui quin sigui el grup professional o categoria, i amb indiferència tant del tipus de contracte, fix o eventual, mitjançant el qual s'haguessin prestat els serveis, així com el fet d'haver-hi hagut interrupcions en l'esmentada prestació.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

### Article 25. Hores extraordinàries.

Les hores que excedeixin la jornada anual segons conveni seran considerades hores extraordinàries. El nombre màxim d'hores extraordinàries no podrà ser superior a 80. No es tindrà en compte a aquests efectes l'excés d'hores treballades per a prevenir o reparar sinistres, d'altres danys extraordinaris i urgents, i d'altres activitats també urgents, essent fixades per la Direcció de l'Empresa (hores extraordinàries de força major –HEFM-). A aquests efectes s'entendrà per sinistres, altres danys extraordinaris i altres activitats urgents, supòsits tals com accidents singulars, danys provocats per condicions climatològiques adverses o altres reparacions urgents d'elements de la via que comprometin la seguretat de l'usuari.

La resta de les hores extraordinàries obeeiran, fonamentalment, a períodes d'augment de trànsit i altres causes que afectin a l'operació dels peatges o de l'autopista en general, i que puguin afectar al normal funcionament de la mateixa (Hores Extraordinàries Estructurals –HEE-).

Les hores extraordinàries es compensaran econòmicament. El valor de les HEE es compensarà a 125% del valor de l'hora ordinària (resultat del quocient del salari base mensual i complements mensuals, exceptuant l'antiguitat, pagues extraordinàries i PAP, entre la jornada anual) i el de les HEFM a 175 % de valor de l'hora ordinària (resultat del quocient del salari base mensual i complements mensuals, exceptuant l'antiguitat, pagues extraordinàries i PAP, entre la jornada anual).

### Article 26. Emergències.

S'entén per "emergència" la situació excepcional que comporta la presència massiva de personal o que s'hagin de realitzar tasques en condicions d'especial dificultat. A títol orientatiu es citen les següents:

- Episodis de temporals de pluja i/o vent que provoquin desperfectes importants a l'Autopista o a les seves instal·lacions.
- Despreniments amb afeccions al trànsit.
- Inundacions.
- Incendis forestals.
- Nevades.
- Grans accidents.

La compensació en aquest cas en el supòsit que procedeixi s'efectuarà a raó de 36 EUR per treballador i emergència.

### Article 27. Gratificacions extraordinàries.

Els treballadors tindran dret a percebre les següents gratificacions extraordinàries:

a) Una paga extraordinària que s'abonarà el mes de juny (13). Aquesta paga extraordinària es generarà de l'u de gener al 30 de juny de l'any corresponent.

b) Una paga extraordinària que s'abonarà el mes de desembre (14). Aquesta paga extraordinària es genera de l'u de juliol al 31 de desembre de l'any corresponent.

L'import de cada una d'aquestes gratificacions (a) i b))serà l'equivalent al 100% de la retribució d'un mes de salari, calculat segons taula annexa.

Igualment, els treballadors percebran les següents gratificacions extraordinàries, que es generaran de forma anual, i que s'abonaran els mesos de març i setembre.

c) Paga extraordinària de març (15).

L'import de la gratificació de març serà l'equivalent a la retribució d'un mes de salari de conformitat amb la taula salarial annexa, amb exclusió dels imports corresponents a l'antiguitat.

d) Paga extraordinària de setembre (16).

L'import de la gratificació de setembre serà l'equivalent a la retribució d'un mes de salari de conformitat amb la taula salarial annexa, amb exclusió dels imports corresponents a l'antiguitat.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

Article 28. Plus d'activitat i participació.

Aquest Plus d'Activitat i Participació té dues finalitats:

- Fer participar als treballadors dels resultats dels increments o disminucions del trànsit.
- Premiar l'actitud proactiva i innovadora dels treballadors amb l'objectiu de millorar la productivitat i la qualitat del servei a l'usuari de l'Autopista.

L'import màxim d'aquest plus serà, l'equivalent al 25% de la paga extraordinària de setembre, en funció dels següents paràmetres i d'acord amb la taula de la clàusula addicional tercera:

- a) Trànsits de l'autopista: 36%
- b) Qualitat de les transaccions (Peatge i MMC): 32%
- c) Incidències per objectes o animals a la pista (Pista): 32%
- d) Absentisme individual: 33%

El PAP el percebrà com a pagament únic a la nòmina del mes de juliol. Per a tenir dret al cobrament el treballador haurà d'estar d'alta a l'empresa en la data 31 de juliol de l'any corresponent.

Article 29. Treball en dia de descans, festius intersetmanals i festius especials

Quan el treballador hagi de prestar els seus serveis en el seu dia de descans setmanal, fora de les hores de regularització gaudirà de 2 dies compensatoris de descans.

Els treballadors que prestin serveis ordinaris entre les 23 hores del dia anterior a un festiu Intersemanal i les 23 hores del mateix (d'acord amb el Calendari Oficial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya), percebran el següent plus de festius:

Festius	2013	2014
Festius Intersemanals	35 EUR	35 EUR
Festius especials	2013	2014
Nadal, Cap d'Any i torn de nit 23/06	90 EUR	90 EUR

A aquests efectes, es prendran com a festius locals els dos corresponents a la ciutat de Barcelona, enlloc dels de cada un dels municipis en què es trobin els centres de treball.

Article 30. Llicències, permisos i suspensions.

El personal afectat per aquest conveni, avisant el més aviat possible i havent de justificar documentalment el motiu, gaudirà de permís sense pèrdua de retribució en els següents casos:

- a) Matrimoni del treballador: 17 dies naturals.
- b) Naixement d'un fill o adopció, malaltia greu, intervenció quirúrgica que requereixi hospitalització o defunció de parents fins el 2n. grau de consanguinitat o afinitat (cònjuge, fills, fills polítics, pares, pares polítics, avis, avis polítics, néts, néts polítics, germans i germans polítics), intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari: 3 dies naturals. Aquests 3 dies seran hàbils quan el naixement o l'incident requereixi gestions que no puguin es puguin celebrar en dies festius. Quan sigui necessari el desplaçament fora de la província: 5 dies naturals.
- c) Trasllat de domicili habitual: 1 dia natural.
- d) Deure de caràcter públic i personal inexcusable: el temps imprescindible.
- e) Les treballadores/ors per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del lloc de treball, que podran dividir-la en dues fraccions, o reduir aquesta hora a l'entrada del torn, o bé a la sortida. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret



Dimarts, 15 d'abril de 2014

per una reducció de la seva jornada de mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-la en jornades completes. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o per la mare, en cas que ambdós treballin. Tot de conformitat amb la legislació vigent en tot moment.

f) Qui per a raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o a un disminuït físic o psíquic que no desenvolupi altra activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb una disminució proporcional del salari entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tot de conformitat amb la legislació vigent en tot moment.

g) Les dones treballadores d'AUTEMA que gaudeixin del permís de maternitat de forma no compartida, podran perllongar aquest permís fins a un total de 5 mesos de permís per raó de maternitat (a la data 16 setmanes retribuït directament per la Seguretat Social i la resta retribuït per AUTEMA).

h) Suspensió de treball per paternitat, s'estarà a lo disposat en l'article 48 bis del ET.

Article 31. Baixes per malaltia o accident.

31.1. Incapacitat temporal derivada d'accident de treball o malaltia professional.

En cas d'incapacitat temporal del treballador com a conseqüència d'accident de treball, l'Empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social i la derivada de l'assegurança d'accident, de manera que el treballador percebi el 100% del seu salari durant l'esmentada baixa.

31.2. Incapacitat temporal derivada de malaltia comuna.

Pel que fa al personal en situació d'incapacitat temporal com a conseqüència de malaltia o accident no laboral, l'Empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social fins els límits següents:

a) Abonament del 100% del salari fins els quinze (15) primers dies de la primera baixa de l'any.

b) En cas d'hospitalització, abonament del 100% del salari durant tota la durada de qualsevol baixa amb hospitalització, mentre duri l'hospitalització.

En qualsevol dels casos previstos en aquest article del què es pugui deduir, per actes o conductes determinades, la intenció de crear o prolongar la situació de baixa, l'Empresa podrà suprimir el complement de les prestacions de la Seguretat Social o Assegurança Obligatòria d'Accidents de Treball, prèvia reunió amb el Comitè d'Empresa.

Article 32. Assegurança de vida.

L'empresa formalitzarà una pòlissa d'assegurança en favor dels seus treballadors que cobreixi la contingència de mort per causes diferents de les previstes a l'article 33. La indemnització prevista per aquesta contingència serà de 18.000 EUR per treballador.

L'obligació establerta en aquesta clàusula s'entén acomplerta amb la proposta per part de l'empresa a l'entitat asseguradora de la cobertura de tots els treballadors. En cas que l'esmentada entitat es negués a cobrir algun dels treballadors proposats, l'empresa no tindrà cap tipus de responsabilitat en relació a l'assegurança de vida.

Article 33. Assegurança d'accident.

L'Empresa té formalitzada una pòlissa d'assegurança en favor dels seus treballadors, que cobreix les contingències de mort i invalidesa permanent, degut a accidents de treball. Les indemnitzacions fins ara previstes s'eleva a la quantitat de 42.070,80 EUR pel Personal de Manteniment i de Peatge.

En el supòsit que un treballador tingués un accident a l'anada o tornada del seu lloc de treball "in itinere" i el vehicle es declarés "sinistre total", l'Empresa li atorgarà un préstec per tal de facilitar l'adquisició d'un nou mitjà de transport. (sempre i quan de la investigació del sinistre no es confirmés que estigués sota els efectes de drogues o begudes alcohòliques).

Dimarts, 15 d'abril de 2014

### CAPÍTOL IV. CONDICIONS DE TREBALL.

#### Article 34. Condicions bàsiques.

Els treballadors d'AUTEMA caldrà que compleixin les següents condicions bàsiques de treball:

a) Estar en possessió del permís de conducció de vehicles a motor Classe B, amb la finalitat de conduir, quan sigui necessari, vehicles de l'Empresa.

b) Disposar de mitjans idonis de desplaçament per a traslladar-se des del seu domicili fins el lloc que l'Empresa indiqui dins de la zona o centre de treball.

Aquesta disponibilitat haurà de fer-se extensible de comú acord i mitjançant les contraprestacions corresponents, al servei dins de l'autopista quan per necessitats imprevistes es requereixin desplaçaments urgents a altres zones o centres de treball en les que no sigui necessària la utilització de vehicles de l'Empresa.

c) Admetre la deducció de les quantitats que, per motius que li siguin imputables, puguin faltar en les recaptacions de l'empleat i siguin detectades pel Servei de Control de Peatge.

d) Donades les peculiars característiques del servei públic que es presta, pels Cobradors de Peatge es considerarà a tots els efectes com a centre de treball tant l'Àrea de Peatge situada al terme municipal de Castellbell i El Vilar com l'Àrea de Peatge situada a Rubí.

Pel Personal de Manteniment es considerarà centre de treball les instal·lacions situades al terme municipal de Castellbell i El Vilar, i el treball d'aquest personal es desenvoluparà entre els actuals límits de la concessió, des de Sant Cugat del Vallès fins a Sant Fruitós de Bages.

e) L'empleat queda obligat a la seva presentació a l'hora de començar el seu torn de treball en qualsevol de les dependències, establiments, o qualsevol punt de -la Autopista, i que oportunament se li comuniqui, independentment de la distància que pugui haver-hi entre el seu domicili i qualsevol de les esmentades dependències, establiments o punt indicat.

#### Article 35. Incorporació a l'empresa i promoció professional.

El personal que s'incorpori a l'Empresa ho farà amb la categoria de Cobrador NI o bé amb la d'Operari de Manteniment NI. Aquests treballadors tindran la retribució reflectida en l'annex I. Els treballadors NI hauran de realitzar vint-i-quatre hores anuals de formació addicionals a la jornada màxima general.

El Cobradors NI i Operaris NI promocionaran a la categoria immediatament superior quan acreditin les següents condicions:

a) la prestació de durant 24 mesos, independentment de les hores treballades cada un d'aquests dies.

b) la realització i acreditació de 24 hores anuals de formació al treball, addicional a la jornada indicada a l'article 10 del present conveni, amb la finalitat d'assolir la perícia i habilitat necessàries per al correcte desenvolupament de les seves funcions.

El Cobradors de Segona promocionaran a la categoria de Cobradors quan acreditin la prestació de serveis durant 24 mesos amb categoria de Cobrador de Segona, independentment de les hores treballades cada un d'aquests dies.

#### Article 36. Definició del lloc de treball del grup professional de peatge.

El personal del Grup Professional de Peatge té com a principals atribucions les recollides en els següents apartats:

- Efectuar el cobrament manual dels imports dels peatges als usuaris de l'autopista, s'inclouen les operacions necessàries per a poder-ho fer: la classificació del vehicle, la disposició de l'efectiu per al canvi, la liquidació, i altres relacionades.

- Ajudar, quan s'escaigui, als usuaris que fan ús de vies no manuals a efectuar les transaccions.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

---

- Gestionar l'efectiu, tant el recaptat manualment com el que es recapta mitjançant les vies ATPM, dotar a les màquines dels canvis necessaris i practicar les liquidacions i buidatges quan correspongui. Dins d'aquest apartat s'inclou el transport, custòdia, recompte, liquidació y manipulació de l'efectiu.
- Atendre els requeriments de l'usuari de l'autopista, així com els que es poden fer des de l'exterior de la mateixa i deixar-los enregistrats.
- Efectuar comprovacions sobre els sistemes de gestió dels descomptes aplicats a VAO, ECO, auditories de vies ATPM i altres comprovacions que es puguin requerir.
- Gestió del trànsit a les àrees de peatge, efectuant canvis d'ubicació dels separadors de calçades, abalisaments de vies i/o vehicles, obertura i tancament de vies de tots els tipus i qualsevol altra operació amb la finalitat de que el trànsit discorri amb la màxima fluïdesa i seguretat.
- Operacions sobre la maquinària de les vies, destinades a restablir la seva funcionalitat quan aquesta s'hagi perdut, i/o prevenir avaries i mantenir el seu bon funcionament, tot dins l'àmbit per al qual es reconeix la capacitat d'aquest col·lectiu després d'haver rebut la formació adequada.
- Complementació i gestió dels documents requerits pel control dels torns i hores, denúncia d'usuaris infractors, passis de treball, reconeixements de deute i qualsevol altra documentació.
- Operacions que es puguin fer de manera remota amb els mitjans habilitats a l'efecte. S'inclouen totes les relacionades amb la maquinària de peatge, atenció a l'usuari i senyalització variable de l'autopista.
- Gestió de les reclamacions plantejades per usuaris: atendre i facilitar el llibre si s'escau, buscar la informació necessària per a poder elaborar la resposta.
- Comunicar, el més aviat possible qualsevol anomalia detectada en la Maquinària de Peatge, instal·lacions, pista, així com qualsevol altra que no hagi pogut ser solucionada per aquest col·lectiu.
- Tasques relacionades amb calendaris, vestuari, documents, formació del personal de nova incorporació, suport al/la Cap d'Operacions de Peatge.
- Cura de l'ordre, netedat i bon estat de les cabines i el seu mobiliari.

Les operacions descrites ho són a títol orientatiu, podent-se afegir totes aquelles pròpies de l'activitat indicada i amb les finalitats relacionades amb les descrites.

Per a efectuar les esmentades missions, es facilitarà la formació i normes de treball adients, en el cas de que no s'hagin efectuat prèviament.

La presència de personal serà la prevista en els calendaris vigents o la que s'assigni de més.

Forma part també de la funció del Grup Professional de Peatge el tracte adequat amb l'usuari de l'Autopista, a qui s'haurà de presentar amb la màxima pulcritud, netedat i correcció.

Encara que la funció principal quedi definida, això no implica que en casos d'emergència o de disponibilitat de temps, sense menyscapte de les labors pròpies del personal d'aquest Grup Professional, el personal es responsabilitzi de la realització d'altres feines relacionades amb el seu lloc de treball i que poden referir-se a l'estat de policia del lloc, posada en marxa de mesures de seguretat, col·laboració amb el Departament d'Explotació en general, serveis d'operació i manteniment, administració, etc.

Per a efectuar l'esmentada missió, haurà de seguir les normes de treball que li facilitin els seus superiors, tant en el que es refereix a situacions documentals com a l'ús, preparació i vigilància de la maquinària adequada a tal fi, incloent els dispositius que contenen les vies i les operacions que s'hagin d'efectuar, així com a la resta de tasques relacionades anteriorment.

El personal adscrit al Grup Professional de Peatge actuarà en barreres en les quals es requereixi el treball d'un sol Operador, en aquelles en les quals sigui precís el treball de diversos, o de forma itinerant entre diverses barreres, prestant els seus serveis a les barreres, en l'entrada o sortida de vehicles o ambdues de cop, amb procediment de cobrament automàtic o manual, dins o fora de la cabina, realitzant totes aquelles operacions que siguin necessàries

Dimarts, 15 d'abril de 2014

sobre els elements continguts, tant en les vies, en l'esplanada de l'estació o en el propi edifici de la mateixa, encaminant tot això a aconseguir un perfecte servei.

Forma, a més a més, part de la funció del Grup Professional de Peatge el tracte adequat amb l'usuari de l'Autopista, al que haurà de presentar-se amb la màxima pulcritud, netedat i correcció, donant les informacions que siguin precises, així com, atendre les reclamacions que puguin presentar-se-li.

Estarà obligat a comunicar, com més aviat millor qualsevol anomalia detectada en la Maquinària de Peatge, instal·lacions, pista, així com qualsevol altre no contemplada en la present descripció, segons normes establertes.

En els relleus el personal entrant donarà el vist i plau al funcionament de totes les vies de pagament, així com pel que fa a la neteja, ordre i bona conservació general de les cabines. Qualsevol anomalia haurà d'ésser comunicada.

Encara que la funció principal quedi definida, això no implica en casos d'emergència, en repetits intervals dins de la jornada diària que, sense menyscapse de les labors pròpies de l'Operador de Peatge, l'Empleat es responsabilitzi i accepti la realització d'altres feines relacionades amb el seu lloc de treball i que poden referir-se a l'estat de policia del lloc, posada en marxa de mesures de seguretat, col·laboració amb els serveis d'operació i manteniment, administració, etc.

Article 37. Definició del lloc de treball del grup professional de manteniment de maquinària i comunicacions.

El personal de Manteniment de Maquinària i Comunicacions són els empleats que realitzen les feines inherents al manteniment, conservació i operacions necessàries pel bon funcionament de l'Autopista i les seves instal·lacions de maquinària de peatge i comunicacions.

Aporta els seus coneixements, esforç, atenció i habilitat en els treballs que se l'assignin.

Entre les seves principals tasques destaquen:

a) Reparació i conservació de la maquinària electrònica utilitzada a l'Autopista i als trams de les carreteres que formen la alternativa a l'Autopista, fonamentalment la Maquinària de Peatge, Sistema de Comunicacions, sistema de senyalització variable, estacions meteorològiques i aforadors. Atendrà els elements elèctrics i electromecànics que formen part de l'esmentada maquinària i sistemes.

b) Per a efectuar l'esmentada missió, deurà de seguir les normes de treball que li facilitin els seus superiors, tant en el que es refereix a l'ús, preparació i vigilància de la maquinària adequada a tal fi, com als dispositius que contenen els sistemes i elements assenyalats en el punt anterior.

c) Estar obligat a comunicar, com més aviat millor, qualsevol anomalia detectada en la maquinària, així com qualsevol altra no contemplada en la present descripció, segons normes establertes.

d) Encara que la funció principal queda definida, això no implica en repetits intervals i dins de la jornada diària una saturació del temps de servei, pel que sense menyscapse de les feines pròpies de l'Encarregat de Manteniment de Maquinària de Peatge, l'Empleat es responsabilitza i accepta la realització d'altres necessitats, relacionades amb el seu lloc de treball i amb la seva especialització com a operari i que puguin referir-se a la posada en marxa de mesures de seguretat, col·laboració amb el Servei de Manteniment, etc.

Article 38. Definició del lloc de treball del grup professional de manteniment de pista

El personal de manteniment de pista realitzarà les feines de manteniment, conservació i operacions necessàries pel bon funcionament de l'Autopista i les seves instal·lacions, dins la mateixa o en els trams de les carreteres que són alternatives a l'Autopista, aporten el seu esforç, atenció i habilitat als treballs que se'ls assignin, a més de les feines pròpies del seu ofici.

Entre les seves tasques principals es troben:

a) El manteniment, conservació, neteja i pintura de l'Autopista, instal·lacions, maquinària i vehicles, dependències per que fa a l'Autopista, utilitzant les màquines i elements necessaris.

b) La intervenció activa en feines encaminades a prevenir, tallar o eliminar les conseqüències de qualsevol tipus de sinistres.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

- c) La senyalització i orientació del trànsit quan les necessitats ho requereixin.
- d) Prestar assistència que pugui necessitar l'usuari o el seu vehicle, d'acord amb les normes establertes per l'Empresa.
- e) La retirada de la neu i ruixat de fuments utilitzant la maquinària adequada quan així ho requereixin les necessitats.

Ocasionalment, i quan les necessitats del servei ho requereixin, sense perjudici de les feines pròpies inherents al manteniment, l'Empleat podrà responsabilitzar-se d'altres ocupacions relacionades amb el seu lloc de treball i que podrien referir-se a la posada en marxa de mesures de seguretat, col·laboració amb els serveis de peatge, etc.

Article 39. Altres obligacions de caràcter general.

- a) L'empresa complirà el que s'hagi disposat en matèria de Seguretat Social, i en el moment del pagament de retribució deduirà l'import de la quota de l'Empleat, així com els impostos corresponents.
- b) Quan fora necessari per això amb l'objecte d'adquirir o perfeccionar la seva capacitat professional, l'Empleat s'obliga a cursar estudis, dins de la seva jornada laboral, en aquelles matèries relacionades amb el seu treball i amb el servei públic que presta.

Aquest perfeccionament s'estén tant a l'obligació de cursar estudis i efectuar pràctiques dins de l'Empresa com en filials o empreses participades i en centres de formació, inclòs a l'estranger. L'assistència als esmentats cursos o l'exercici de les pràctiques expressades comportaran la percepció de la retribució íntegra i l'aprovació per part de l'Empresa d'abonar o reintegrar a l'Empleat tantes despeses com s'originin.

- c) L'empleat s'obliga a utilitzar la vestimenta de treball que l'Empresa li faciliti, i serà responsable de la seva neteja i conservació. L'Empleat retornarà l'esmentada vestimenta quan plegui en el seu lloc de treball i no la podrà utilitzar fora del seu lloc de treball.
- d) L'empleat s'obliga a guardar els secrets del negoci, així com totes les dades de l'Empresa que arribin al seu coneixement com a conseqüència del compliment del seu treball. La mateixa obligació de guardar secrets s'estén a les dades de clients i de tercers relacionats amb l'Empresa.

El seu incompliment facultarà l'Empresa a procedir, sense més requisits, al comiat de l'Empleat sense perjudici d'exercir les accions judicials, civils o penals que consideri convenients, encaminades a sancionar i sol·licitar la indemnització que procedeixi en concepte de danys i perjudicis.

Article 40. Període de prova i suspensió del contracte.

Si l'empleat causa baixa en el treball per incapacitat laboral transitòria o qualsevol altra causa d'interrupció o suspensió de la relació laboral, el conjunt del període de prova quedarà interromput fins que es reprengui l'activitat normal de l'Empleat.

Durant el període de prova, que serà de tres mesos, qualsevol de les parts podrà donar per finalitzada la relació laboral sense preavis ni dret a cap indemnització.

El contracte de treball es podrà suspendre per alguna de les causes previstes a l'article 45 del Estatut dels Treballadors.

La suspensió exonera de les obligacions recíproques de treballar i remunerar el treball.

La suspensió no comportarà en cap cas l'ampliació de la durada del contracte.

Article 41. Rescissió del contracte per part del treballador.

En el cas que l'Empleat desitgi causar baixa voluntària a l'Empresa, estarà obligat a comunicar-ho a l'esmentada amb una antelació mínima de quinze dies. L'incompliment del termini de preavis determinarà la pèrdua del salari corresponent als dies de preavis incomplert, així com del PAP previstos als articles 27 i 28, que puguin correspondre a l'Empleat pel seu cessament a l'Empresa.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

---

Article 42. Jubilació parcial.

S'estarà al que reguli la normativa vigent en tot moment.

Article 43. Provisió de vacants.

La provisió de les vacants que siguin necessàries i els nous llocs de treball es cobriran d'acord amb els següents criteris:

- a) En tot cas, l'existència de vacants o la creació d'un nou lloc de treball es publicarà al taulell d'anuncis i es comunicarà al Comitè d'Empresa.
- b) Com a regla general, es recorre al personal de l'empresa. Es tindrà en compte prioritàriament l'acreditada capacitat per al lloc de treball i el seu expedient professional. També es considerarà la seva antiguitat.
- c) Els llocs de treball que requereixin determinats coneixements tècnics, elevat grau de confiança i altres característiques peculiars, seran de lliure designació de l'empresa.

Article 44. Vestuari.

Les peces de roba de treball s'aniran substituint a mesura que es vagin deteriorant, a judici dels treballadors o de la pròpia Empresa, un cop s'hagi posat d'acord el Comitè de Seguretat i Salut sobre la dotació de cada treballador.

Article 45. Règim disciplinari.

45.1. Faltes lleus.

Es consideren faltes lleus, segons les circumstàncies que concorrin en la seva comissió i segons els perjudicis causats a l'empresa, les següents:

- a) Tres faltes injustificades de puntualitat a la feina en el termini d'1 mes.
- b) Faltar a la feina, sense justificar, 1 dia en el període d'1 mes.
- c) La manca de netedat i higiene personal o el maltractament negligent de la roba de feina que faciliti l'empresa.
- d) No comunicar a l'empresa els canvis de domicili o telèfon així que es produeixin.
- e) Petites negligències en la conservació, la netedat i l'ordre del lloc de treball, o en la utilització d'eines, màquines, vehicles, materials, locals i documents.
- f) Les faltes lleus de consideració cap als companys de feina.
- g) Incórrer en més de 10 diferències de recaptació en el període d'1 mes.
- h) No comunicar, amb l'antelació deguda, les faltes a la feina o el retard en la seva incorporació per una causa justificada, llevat que es pugui provar la impossibilitat d'haver-ho fet.
- i) Exposar al tauler d'anuncis escrits que no hagin estat autoritzats per qui correspongui.
- j) No presentar-se amb la targeta d'identificació per a l'obertura de via en 2 ocasions en el període d'un mes, excepte quan sigui conseqüència del funcionament defectuós de la targeta.
- k) No omplir degudament els informes diaris de treball. Es considera que han estat mal formalitzats quan es trobin 5 o més dades errònies o omissions d'activitat durant el període d'1 mes, i també 2 o més dades errònies o omissions en els informes especials d'incidències, accidents, etc.

45.2. Faltes menys greus.

Es consideren faltes menys greus les següents:

Dimarts, 15 d'abril de 2014

---

- a) Quatre faltes de puntualitat, sense justificació raonable, en el termini d'1 mes o 2 dues faltes si s'ha de rellevar un company.
- b) Faltar a la feina, sense justificar, almenys 2 dies en el període d'1 mes.
- c) Discussions que perjudiquin el bon funcionament dels serveis o que repercuteixin en la imatge de l'empresa, sempre que siguin responsabilitat del treballador.
- d) No avisar el Cap immediat en conèixer defectes, anomalies o avaries de material, vehicle o maquinària, o en conèixer la necessitat d'aquesta per prosseguir el treball. Si el fet no denunciat pot originar danys de gran importància es considerarà falta greu.
- e) No presentar amb l'antelació prevista el comunicat oficial de baixa per incapacitat temporal, o no avisar-ne, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet.
- f) Deixar el lloc de treball sense causa justificada i sense notificació al superior immediat, si això ocasiona un perjudici a l'empresa o és causa de risc d'accident o perjudici per als companys de treball o el públic.
- g) La falta de consideració i respecte envers els companys o el públic, o el fet d'amenaçar-los sempre que no s'utilitzin expressions malsonants, grolleres o despectives. En cas d'arribar a maltractaments als inferiors o manifestar abús d'autoritat, es considerarà falta greu.
- h) Participar en jocs d'atzar o altres durant la jornada i al lloc de treball.
- i) Adormir-se durant les hores de prestació de l'activitat laboral.
- j) La disminució voluntària, encara que sigui de manera no continuada, en el rendiment normal de la feina. Si és continuada, podria ser falta greu després d'haver estat advertit per l'empresa.
- k) No presentar-se al lloc de treball amb l'uniforme facilitat per l'empresa.
- l) Malmetre o ocasionar desperfectes, per negligència o mala fe, en els avisos col·locats als taulers d'anuncis o a la cabina de peatge.
- m) No avisar de les retencions de vehicles a les estacions de peatge o d'accidents produïts a l'autopista, de reclamacions fetes pels clients o de qualsevol altre tipus d'incidència que pugui perjudicar el bon funcionament del servei.
- n) Executar, durant la jornada laboral, tasques que no siguin encomanades per l'empresa o que es realitzin sense el seu consentiment o fer servir en benefici propi instal·lacions, serveis o instruments d'aquesta sense tenir autorització.
- o) La reincidència o reiteració en la comissió de 3 o més faltes lleus que hagin estat sancionades, comeses en el termini de 12 mesos.

### 45.3. Faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

- a) Cinc faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses en el període de 30 dies, o 3 faltes si cal rellevar un company.
- b) Tres faltes no justificades d'assistència al mes.
- c) Les discussions o els insults sobre assumptes de qualsevol índole que siguin causa d'escàndol i que repercuteixin greument en el bon funcionament dels serveis.
- d) No fer ús de l'autoritat que atorga l'article 1.b del Decret 693/1969, del 10 d'abril, en absència dels agents de trànsit.
- e) La desobediència de les ordres dels superiors en matèria de treball i seguretat.
- f) Simular malaltia o accident.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

---

- g) Favoritismes per part dels superiors en matèries que impliquin discriminació de la resta de subordinats o la seva postergació, o que suposin persecucions.
- h) Absentar-se del lloc on es presta el servei abans que arribi la persona que ha de fer la substitució.
- i) Tolerar als subordinats que treballin si transgredeixen les normes de seguretat.
- j) La negligència o desídia en el treball que n'afecti greument el bon funcionament o que afecti la seguretat dels seus companys o la del públic.
- k) Incomplir qualsevol de les normes referents a la salut laboral.
- l) No guardar secret respecte dels assumptes que es coneguin per raó del càrrec o la divulgació no autoritzada de dades reals o casos de l'empresa que conegui el treballador, per la seva intervenció en processos de treball als quals tingui accés.
- m) Causar, per negligència, danys greus en la conservació dels locals, vehicles, maquinària, material o documents de l'empresa, o ús dels mitjans de l'empresa per a finalitats alienes, sense la deguda autorització.
- n) Negar-se a fer actes o tasques diferents de les normals del lloc de treball quan ho imposin necessitats peremptòries o imprevisibles.
- o) La falta g) de l'article 47.2, si s'utilitzen expressions malsonants, grolleres o despectives.
- p) La reincidència o reiteració en la comissió de 3 o més faltes menys greus que hagin estat sancionades, comeses en el termini de 6 mesos.
- q) Prolongar, maliciosament, el període de guariment de les lesions d'accidents laborals, si això afecta la prestació o la regularitat del treball.
- r) La indisciplina o desobediència a les ordres dels superiors o de la Direcció de l'empresa, si implica una pèrdua manifesta de la disciplina o si se'n deriven perjudicis importants per a l'empresa.
- s) No comparèixer o negar-se, sense causes justificades, a fer hores extraordinàries en situacions de força major.
- t) La embriaguesa ocasional dins de la jornada laboral.
- u) Facilitar l'ús a persones diferents de les autoritzades de la targeta de peatge concedida per l'empresa a efectes de circulació gratuïta per l'autopista.

#### 45.4. Faltes molt greus.

Es consideren faltes molt greus les següents:

- a) Més de 10 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina, comeses durant un període de 30 dies, o 4 faltes si cal rellevar un company.
- b) Posar un company o un client en risc greu d'accident o ocasionar perill d'avaría, desperfectes o pèrdua de qualsevol instal·lació material propietat de l'empresa, per acció o omissió culpable mentre està de servei.
- c) Encobrir, excepte en casos de força major que ho justifiquin, la comissió d'un frau o un robatori.
- d) Simular la presència d'un altre treballador firmant, fixxant o fent servir qualsevol altre procediment.
- e) Falsejar, intencionadament, els documents de l'empresa, així com les dades de requeriment i control.
- f) La suplantació de personalitat si produeix danys morals o materials molt greus a l'empresa, als companys o al públic.
- g) Faltar a la feina 4 o més dies sense causa justificada, dins d'un període de 30 dies.



Dimarts, 15 d'abril de 2014

---

- h) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encarregades, el furt o el robatori tant als companys de treball com a l'empresa o a qualsevol altra persona que es trobi, per qualsevol motiu, dins de les seves dependències.
- i) Fer desaparèixer, inutilitzar, deteriorar o causar desperfectes a primeres matèries, estris, eines, màquines, aparells, instal·lacions, edificis, béns i documentació de l'empresa, d'una manera voluntària i malintencionada.
- j) L'embriaguesa habitual, la ingestió de drogues tòxiques o el fet de trobar-se sota el seu efecte durant la prestació de la feina.
- k) La violació del secret de correspondència o de documents reservats de l'empresa.
- l) Els maltractaments personals o la falta greu de respecte cap a les persones que treballen a l'empresa o cap als seus familiars, així com vers el públic, sempre que hi hagi responsabilitat per part del treballador.
- m) La conducció de vehicles de l'empresa sense tenir permís de conduir i/o autorització de l'empresa.
- n) Negar-se, durant una vaga, a la prestació dels serveis mínims establerts per l'autoritat competent.
- o) La reincidència o reiteració en la comissió de 3 faltes greus o més que hagin estat sancionades, comeses durant un termini de 6 mesos.
- p) La falta maliciosa de comunicació de canvis experimentats a la família, a efectes de prosseguir la percepció d'assignacions per protecció familiar o similars.
- q) Per incomplir l'empleat obligacions establertes en ordres o instruccions expressades, verbals o escrites, que puguin donar lloc a qualsevol classe de responsabilitat o descrèdit per a l'empresa, o que poguessin ser interpretades com defectuós compliment de les obligacions assumides per la mateixa, en virtut de la concessió administrativa que te concedida i el caràcter públic del servei que presta.
- r) La participació activa en una vaga il·legal, o en qualsevol altra falta d'alteració col·lectiva il·legal, dins el règim normal de treball.
- s) De conformitat amb la Resolució del Consell de Treball de la Generalitat de Catalunya de febrer de 1994, l'assetjament sexual a qualsevol altre treballador de l'empresa.

### 45.5. Sancions.

- a) Les faltes lleus es poden sancionar amb: amonestació verbal o amonestació escrita.
- b) Les faltes menys greus es sancionen amb: suspensió de sou i feina fins a 4 dies.
- c) Les faltes greus es poden sancionar amb: suspensió de sou i feina de 5 a 20 dies.
- d) Les faltes molt greus es poden sancionar amb: suspensió de sou i feina de 21 a 60 dies o acomiadament.
- e) Les sancions de suspensió de sou i feina esmentades en els paràgrafs anteriors es consideren referides a la jornada completa. Pel que fa al personal contractat a temps parcial, s'apliquen proporcionalment a la seva jornada.

### 45.6. Tràmit d'audiència.

Les sancions per faltes greus i molt greus requereixen un tràmit d'audiència de 3 dies, tant dels representants del personal com de l'interessat, amb caràcter previ a la imposició de la sanció oportuna. En el cas de gravetat flagrant i excepcional, la Direcció de l'empresa pot adoptar les mesures urgents que consideri necessàries, inclòs l'acomiadament. En cas de que sigui necessària l'aplicació de mesures urgents, després de la seva adopció, l'empresa informarà al Comitè d'Empresa.

### Article 46. Tribunal Laboral de Catalunya.

A efectes de solució dels conflictes col·lectius que poguessin originar-se ambdues parts negociadores en representació dels treballadors i de l'Empresa, se sotmeten expressament als procediments de Mediació i Conciliació regulats en

Dimarts, 15 d'abril de 2014

---

l'Acord Interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990, publicat en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el 23 de gener de 1991.

### CAPÍTOL V. DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ.

Article 47. Drets sindicals i de representació.

L'Empresa respectarà els drets legalment reconeguts per a la representació unitària i atorga un crèdit horari mensual de setze hores per l'exercici de les seves funcions de representació a cada membre del Comitè d'Empresa des de la signatura del present conveni.

Els membres del Comitè d'Empresa podran acumular o cedir el seu crèdit horari, amb les següents condicions:

1. Es comptarà amb la conformitat dels interessats.
2. L'acumulació i la cessió s'ha de referir a les hores disponibles de cada mes i s'han de fer dins del mateix mes, essent com a màxim de sis hores mensuals.
3. Prèviament cal avisar a l'empresa de l'acord d'acumulació o cessió amb 10 dies de temps respecte a la data a partir de la qual hagi de tenir efecte.
4. El màxim d'hores mensuals que cada membre del comitè podrà cedir a la resta de membres del Comitè d'Empresa serà de 6 hores.
5. Quan l'acumulació o cessió ocasioni dificultats per al correcte funcionament del servei, l'Empresa el podrà deixar sense efecte notificant-ho al Comitè.

### CAPÍTOL VI. CLÀUSULES ADDICIONALS.

1. Increment salarial anual:

2013.

a) 0,6% d'increment del salari base. Aquest pagament estarà condicionat a que la Generalitat de Catalunya fins a finals de l'any 2013 hagués fet efectiu a l'empresa durant el 2013 el 40% del deute (la compensació per diferències econòmiques negatives en l'excedent d'exploació) total acumulat, vençut i no vençut a data 31/12/2013.

b) Increment del salari base vinculat al trànsit de l'autopista:

Si l'increment de tarifes és igual que l'IPC de l'any corresponent:

- Y l'increment de la IMD es menor o igual que l'IPC de l'any: l'increment vinculat al trànsit serà 0.
- Y l'increment de la IMD és major que el de l'IPC de l'any: l'increment salarial vinculat al trànsit serà igual a l'increment de la IMD menys el de l'IPC de l'any.

Si l'increment de tarifes és menor que l'IPC de l'any corresponent:

- Y l'increment de la IMD es menor o igual el de l'IPC de l'any: l'increment vinculat al trànsit serà 0.
- Y l'increment de la IMD és major que el de l'IPC de l'any: l'increment salarial vinculat al trànsit serà igual a l'increment de la IMD menys el de l'IPC de l'any, deduint a més la diferència entre l'IPC i l'increment de tarifes.

En qualsevol cas, l'increment de l'any 2013, mai serà superior al 50% de l'IPC.

2014.

- 0,6% d'increment del salari base.
- Increment del salari base vinculat al trànsit en el mateix sentit que la que aplica pel 2013.

Dimarts, 15 d'abril de 2014

En qualsevol cas, l'increment de l'any2014, mai serà superior a l'IPC.

2. Clàusula social.

En compliment del compromís adquirit pel Grup de Treball per a la Reordenació i Homogeneïtzació del Peatge a Catalunya, i acordat en el Grup de Treball del Parlament del 23 de juliol de 2002, l'empresa en línia amb el previst en l'apartat 4.2 de l'esmentat acord, en tot el relatiu a la denominada clàusula social, es compromet al següent:

a) En el cas que la implantació i/o desenvolupament de sistemes inter-operables de telepeatge suposés la necessitat de procedir a amortitzar algun lloc de treball en l'empresa, els treballadors de l'empresa amb qualificació suficient tindran absoluta preferència en ordre a ocupar els llocs de treball que amb motiu d'aquest procés, es poguessin generar a AUTEMA.

b) En consonància amb l'establert en l'apartat anterior, l'empresa realitzarà els processos de formació que fossin necessaris per a l'adaptació al nou lloc de treball conseqüència de la implantació i/o desenvolupament de sistemes inter-operables de telepeatge. Aquesta formació té com a finalitat facilitar els processos de readaptació dels recursos humans amb qualificació suficient a la nova organització del treball i es dividirà en dues fases:

1. Formació per al reciclatge, entesa com el procés d'adaptació dels treballadors als requeriments de les noves funcions a desenvolupar.
2. Formació per al perfeccionament professional, entesa com el procés d'aprenentatge de noves habilitats que possibilitin una millor actuació en les noves funcions a desenvolupar.
3. Plus d'activitat i participació PAP.

Quan s'hagin obtingut els valors dels diferents paràmetres i abans de la seva aplicació, s'informarà al Comitè d'empresa.

Concepte	Factor 1	Factor 0,75	Factor 0,5	Factor 0
Trànsit de l'Autopista. Pes 36% (1)	$IMD_a \geq IMD_{aa}$	$IMD_a < IMD_{aa}$ $IMD_a \geq IMD_{aa} - 5\%$	$IMD_a < IMD_{aa} - 5\%$ $IMD_a \geq IMD_{aa} - 10\%$	$IMD_a < IMD_{aa} - 10\%$
Qualitat de les transaccions (Patge i MMC) Pes 32%(2)	Imports incidències vs ingressos teòrics $\Delta$ : $\Delta \leq 0,04\%$	Imports incidències vs ingressos teòrics $\Delta$ : $0,04\% < \Delta \leq 0,06\%$	Imports incidències vs ingressos teòrics $\Delta$ : $0,06\% < \Delta \leq 0,08\%$	Imports incidències vs ingressos teòrics $\Delta$ : $\Delta > 0,08\%$
Qualitat de la circulació a la via.(Manteniment de Pista). Pes 32% (3)	Nombre d'incidències sofertes per usuaris amb objectes o animals N: $2,2 \geq N$	Nombre d'incidències sofertes per usuaris amb objectes o animals N: $2,2 > N \leq 2,3$	Nombre d'incidències sofertes per usuaris amb objectes o animals N: $2,3 > N \leq 2,4$	Nombre d'incidències sofertes per usuaris amb objectes o animals N: $N > 2,4$
Absentisme individual. Pes 32% (4)	Absentisme < 2%	$2\% \leq \text{Absentisme} < 3\%$	$3\% \leq \text{Absentisme} < 4\%$	Absentisme $\geq 4\%$ .

1) IMD dels 12 últims mesos.  $IMD_a = IMD$  12 últims mesos.;  $IMD_{aa} = IMD$  12 mesos anteriors als últims 12.

2) Les incidències considerades són:

- Duplicats de lectures de targetes/OBE's.
- Efectiu tornat de més a l'usuari.
- Tarifa aplicada.
- Arrodoniments.

En aquest cas es considerarà el còmput de les incidències dels últims 12 mesos. El 2013 es considerarà entre l'u de gener i el 30 de juny.

3)  $N = \text{Nombre d'incidències anuals ocorregudes els 12 últims mesos per obstacles o animals a pista} \times 10^3 / IMD$ .

4) Als efectes del còmput d'absentisme, no es computarà como a tal les absències justificades detallades en el present conveni, tampoc es computaran com a tal les hores de crèdit dels Representants dels Treballadors. Es considerarà per al còmput els últims 12 mesos.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 15 d'abril de 2014

### 4. Clàusula addicional final.

Degut a que el règim retributiu, organitzatiu i demés condicions laborals del personal administratiu d'Autema difereix respecte del personal de Peatge i Manteniment s'ha decidit per les parts no modificar l'àmbit personal d'aquest conveni.

No obstant, les parts firmants d'aquest Conveni manifesten la seva intenció d'estudiar la convivència conveniència d'incloure dintre de l'àmbit personal del següent conveni col·lectiu als treballadors administratius.

### ANNEX. TAULES SALARIALS 2013-2014.

CP: categoria professional; SB: salari base; PC: plus conveni; PDT: plus distancia i transport; PRL: plus relleu i liquidació; PMD: plus menyscapte de diners; PP: plus perillositat; PD: plus dedicació; PE: plus especialitat; TM: total mes; A: antiguitat; HN: hora nocturna; HC: hores complem.; HEE: hores extraordinàries estructurals; HEFM: hores extres força major; HEEN: hores extres estructurals noct.; HEFMN: hores extres força major noct.

CP	SB	PC	PDT	PRL	PMD	PP	PD	PE	TM	A (1 bienni)	A (1 quinq.)	HN	HC	HEE	HEFM	HEEN	HEFMN
Peatge																	
Encarregat d'Àrea de peatge	1.470,61	296,18	89,67	121,36	61,81	-	358,57	-	2.398,20	73,53	147,06	2,91	21,70	20,35	28,49	23,26	31,40
Operador d'Àrea de peatge	1.243,31	296,18	89,67	121,36	61,81	-	-	-	1.812,33	62,17	124,33	2,46	16,40	15,38	21,53	17,84	23,99
Operador d'Àrea de peatge 2ª	1.166,22	281,39	89,67	96,87	61,81	-	-	-	1.695,96	58,31	116,62	2,31	15,35	14,39	20,14	16,70	22,45
Operador d'Àrea de peatge NI	932,98	226,08	89,67	77,51	49,45	-	-	-	1.375,69	46,65	93,30	1,85	12,45	11,67	16,34	13,52	18,19
Manteniment pista																	
Encarregats Mant. Pista	1.665,23	318,85	89,67	-	-	233,05	358,57	-	2.665,37	83,26	166,52	3,30	-	22,61	31,66	25,91	34,96
Operari Mant. Pista	1.355,07	318,85	89,67	-	-	233,05	-	-	1.996,64	67,75	135,51	2,68	-	16,94	23,72	19,62	26,40
Operari Mant. Pista NI	1.014,38	239,93	89,67	-	-	174,31	-	-	1.518,29	50,72	101,44	2,01	-	12,88	18,03	14,89	20,04
Manteniment maquinària i comunicacions																	
Operari MMC	1.355,07	318,85	89,67	-	-	233,05	-	48,78	2.045,42	67,75	135,51	2,68	-	16,94	23,72	19,62	26,40
Operari MMCNI	1.014,387	239,93	89,67	-	-	174,31	-	36,52	1.554,81	50,72	101,44	2,01	-	12,88	18,03	14,89	20,04

(Una vegada publicat l'IPC definitiu corresponent a l'any 2014, es procedirà a actualitzar les taules salarials tal i com preveu el Conveni col·lectiu vigent per l'esmentat exercici).

Barcelona, 22 de novembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès