

Dilluns, 15 de febrer de 2016

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 14 de gener de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autopista Terrassa-Manresa, SA (AUTEMA), Concessionària de la Generalitat de Catalunya, per als anys 2015-2019 (codi de conveni núm.08006732011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autopista Terrassa-Manresa, SA, (AUTEMA), Concessionària de la Generalitat de Catalunya, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de novembre de 2015, 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'empresa i Ocupació, la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i d'altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Autopista Terrassa-Manresa, SA, (AUTEMA), Concessionària de la Generalitat de Catalunya, per als anys 2015-2019 (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*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA autopista TERRASSA-MANRESA, SA (AUTEMA)  
CONCESIONARIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, PARA LOS AÑOS 2015-2019.

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 los trabajadores 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 del ámbito funcional.

##### Artículo 3. Vigencia y duración.

Este convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma, retrotrayéndose únicamente sus condiciones salariales al día 1 de enero de 2015.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2019.

##### Artículo 4. Denuncia.

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

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

### 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 los trabajadores.

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 cinco 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 siete 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 los trabajadores no hubiera acuerdo, estas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

- 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 para evitar las discriminaciones de cualquier clase que sufran los/las trabajadores/ as, 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 2015-2019, 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 el trabajador 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 los trabajadores 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, el trabajador 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 seis días de trabajo y tres de descanso o bien de cinco de trabajo y dos 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 un trabajador 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, el trabajador podrá realizar el cambio con otro compañero.

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

Los dos primeros días de las jornadas de regularización anual de calendario serán de libre disposición del trabajador, siempre y cuando se soliciten con un preaviso mínimo de 20 días, quedando a 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 aquellos trabajadores que trabajen sábado y

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

domingo descansarán lunes y martes de la semana siguiente, de modo que hayan cumplido 80 horas durante dos 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 inter-semanales, también rotativamente.

Artículo 10. Prolongación de jornada en caso de retraso del personal del turno siguiente.

Los trabajadores que trabajan a turnos, cuando finalicen su jornada, esperarán la llegada del trabajador 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.

Los trabajadores 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 dos períodos: un período de 21 días naturales en verano y otro período de 9 días naturales fuera del período estival.

12.1 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.

12.2 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 tres períodos, no habrá más de dos 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 coger 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 un operario de vacaciones simultáneamente.

12.3 Operarios de Mantenimiento de Maquinaria y Comunicaciones:

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

En el Departamento de Mantenimiento de Maquinaria y Comunicaciones no habrá más de un operario de vacaciones simultáneamente.

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

12.4 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 trabajador tenga que variar sus vacaciones prefijadas y siempre que el trabajador esté de acuerdo con el cambio, la empresa le compensará con tres días más de vacaciones en el periodo estival y un día si se trata del periodo no estival. El disfrute de estos días compensatorios se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador y se informará de ello al Comité de empresa.

Artículo 13. Personal a tiempo parcial y vacacioneros.

La contratación a tiempo parcial será del 50% como mínimo, exceptuando los contratos de sustitución.

Este personal realizará sus vacaciones fuera de los períodos del resto del personal y en consecuencia 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 quedarán fijadas 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 los trabajadores fijos contratados a tiempo parcial no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias, contratadas con ese trabajador. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias, no podrá exceder de la jornada laboral a tiempo completo de un trabajador comparable.

La empresa podrá requerir la realización de las horas complementarias acordadas con cada trabajador, con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho 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 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 al trabajador sus desplazamientos para acceder al centro actual de trabajo o al que ha sido contratado. Su cantidad anual está indicada en el anexo y de este Convenio. Esta cantidad se pagará prorrateada mensualmente, tal como se indica también en la misma tabla.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

Los trabajadores 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%.

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 el Vilar y Rubí, la empresa estará obligada a pagar los gastos de locomoción desde el antiguo centro de trabajo hasta 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 y del presente convenio.

Artículo 20. Plus quebranto de moneda.

Los trabajadores 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 y 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 el trabajador. Su cantidad se fija en el anexo y 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.

Artículo 23. Nocturnidad.

Las partes acuerdan que las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 7 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 a incrementar por hora nocturna será el 25% del resultado de multiplicar por 14 el importe del salario base mensual del trabajador, 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.

Los trabajadores disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un incremento periódico por años de servicios prestados, consistente en un máximo de dos 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicios prestados en la empresa, sea cual sea el grupo profesional o categoría, 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. El número máximo de horas extraordinarias 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 estos efectos se entenderá por siniestros, otros daños extraordinarios y otras actividades urgentes, supuestos tales como accidentes singulares, daños provocados por condiciones climatológicas adversas u otras reparaciones urgentes de elementos de la vía que comprometan la seguridad del usuario.

El resto de las horas extraordinarias obedecerán, fundamentalmente, a períodos de aumento de tráfico y otras causas que afecten a la operación de los peajes o de la autopista en general, y que puedan afectar al normal funcionamiento de la misma (horas extraordinarias estructurales. HEE).

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

La compensación en este caso en el supuesto de que proceda se efectuará a razón de 36, - EUR por trabajador y emergencia.

### Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores 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 uno 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 uno 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 anexa.

Igualmente, los trabajadores 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).

El importe de la gratificación de marzo será 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

d) Paga extraordinaria de setembre (16).

El importe de la gratificación de setembre será 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.

Este Plus de Actividad y Participación tiene dos finalidades:

- Hacer participar a los trabajadores de los resultados de los incrementos o disminuciones del tráfico.
- Premiar la actitud proactiva e innovadora de los trabajadores con el objetivo de mejorar la productividad y la calidad del servicio al usuario de la autopista.

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

- a) Tránsitos de la autopista: 36%.
- b) Calidad de las transacciones (Peaje y MMC): 32%.
- c) Incidencias por objetos o animales en la pista (Pista): 32%.
- d) Absentismo individual: 32%.

El PAP lo percibirá como pago único en la nómina del mes de julio. Para tener derecho al cobro el trabajador tendrá que estar de alta en la empresa en la fecha 31 de julio del año correspondiente.

Artículo 29. Trabajo en día de descanso, festivos inter semanales y festivos especiales.

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

Los trabajadores que presten servicios ordinarios entre las 23 horas del día anterior a un festivo inter semanal y las 23 horas del mismo (de acuerdo con el Calendario Oficial del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya), percibirán el siguiente plus de festivos:

Festivos inter semanales 2015-2019: 35 EUR.

Festivos especiales 2015-2019, Navidad, Fin de Año y turno de noche 23/06: 90 EUR.

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 del trabajador: 17 días naturales.

b) Nacimiento de un hijo o adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, hermanos y hermanos políticos), intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario: 3 días naturales. Estos 3 días serán hábiles cuando el nacimiento o el incidente requiera gestiones que no puedan celebrarse en días festivos. Cuando sea necesario el desplazamiento fuera de la provincia: 5 días naturales.

c) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

d) Deber de carácter público y personal inexcusable: el tiempo imprescindible.

e) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los



Dilluns, 15 de febrer de 2016

trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerde con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en la ley.

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

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desarrolle una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, 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.

g) 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).

h) Suspensión de trabajo por paternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.7 del ET.

Artículo 31. Bajas por enfermedad o accidente.

31.1 Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En caso de incapacidad temporal del trabajador como consecuencia de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, de manera que el trabajador 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 trabajadores 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 EUR por trabajador.

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 todos los trabajadores. En caso de que dicha entidad se negara a cubrir alguno de los trabajadores propuestos, la empresa no tendrá ningún tipo de responsabilidad en relación con el seguro de vida.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

### Artículo 33. Seguro de accidente.

La empresa tiene formalizada una póliza de seguro en favor de sus trabajadores, 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 EUR para el personal de mantenimiento y de peaje.

En el supuesto de que un trabajador 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.

Los trabajadores 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 trasladar desde su domicilio hasta el lugar que la empresa indique dentro de la zona o centro de trabajo.

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.

c) 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.

d) Dadas las peculiares características del servicio público que se presta, por 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 El 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 El Vilar, y el trabajo de este personal se desarrollará entre los actuales límites de la concesión, desde Sant Cugat hasta Sant Fruitós de Bages.

e) El empleado 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, y 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 con la categoría de operador de área de peaje NI o bien con la de operario de mantenimiento NI estos trabajadores tendrán la retribución reflejada en el anexo I. Los trabajadores de NI deberán realizar veinticuatro 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

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.

Forma parte también de la función del grupo profesional de peaje el trato adecuado con el usuario de la autopista, a quien deberá presentarse con la máxima pulcritud, limpieza y corrección.

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,

Dilluns, 15 de febrer de 2016

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 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 el 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 presentársele.

Estará obligado a comunicar, lo antes posible cualquier anomalía detectada en la Maquinaria de peaje, instalaciones, pista, así como cualquier otra no contemplada en la presente descripción, según normas establecidas.

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.

Aunque la función principal quede definida, esto no implica que en casos de emergencia, en repetidos intervalos dentro de la jornada diaria que, sin menoscabo de las labores propias del Operador de peaje, el empleado se responsabilice y acepte 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 los servicios de operación y mantenimiento, administración, etc.

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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

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 tres meses, cualquiera de las partes podrá dar por finalizada la relación laboral sin preaviso ni derecho a indemnización.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

El contrato de trabajo podrá suspenderse por alguna de las causas previstas en el artículo 45 del 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 del trabajador.

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 quince 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 los trabajadores o de la propia empresa, una vez se haya puesto de acuerdo el Comité de Seguridad y Salud sobre la dotación de cada trabajador.

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) Tres faltas injustificadas de puntualidad al trabajo en el plazo de 1 mes.
- b) Faltar al trabajo, sin justificar, 1 día en el periodo de un 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 un mes.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

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 un 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) Cuatro 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 del trabajador.

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:

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

- a) Cinco 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) Tres faltas no justificadas de asistencia al mes.
- c) Las discusiones o los insultos sobre asuntos de cualquier índole que sean 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 el trabajador, 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 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.



Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

- 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 otro trabajador 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 maltratos 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 del trabajador.
- 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) De conformidad con la Resolució del Consell de Treball de la Generalitat de Catalunya de febrero de 1994, el acoso sexual a cualquier otro trabajador de la empresa.

### 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

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 del personal como del interesado, 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 al Comité de empresa.

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

A efectos de solución de los Conflictos colectivos que pudieran originarse ambas partes negociadoras en representación de los trabajadores y la empresa, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Acord Interprofessional de Catalunya de 7 de noviembre de 1990, publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el 23 de enero de 1991.

### 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 dieciséis horas por el ejercicio de sus funciones de representación a cada miembro del Comité de empresa desde la firma del presente convenio.

Los miembros del Comité de empresa 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 seis 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 miembro del comité podrá ceder al resto de miembros del Comité de empresa 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 al Comité.

### CAPÍTULO VI. CLÁUSULAS ADICIONALES.

#### 1. Incremento salarial anual.

##### Año 2015.

- 0,6% de incremento del salario base. Este pago estará condicionado a que la Generalitat de Catalunya hasta finales del año 2015 haya hecho efectivo a la empresa durante el 2015 el 40% de la deuda (1) total acumulada, vencida y no vencida a fecha 31/12/2015.

- Incremento del salario base vinculado al tráfico de la autopista:

Si el incremento de tarifas es igual que el IPC del año correspondiente:

Y el incremento de la IMD es menor o igual que el IPC del año: el incremento vinculado al tráfico será 0.

Y el incremento de la IMD es mayor que el del IPC del año: el incremento salarial vinculado al tráfico será igual al incremento de la IMD menos el del IPC del año.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

Si el incremento de tarifas es menor que el IPC del año correspondiente:

Y el incremento de la IMD es menor o igual al del IPC del año: el incremento vinculado al tráfico será 0.

El incremento de la IMD es mayor que el del IPC del año: el incremento salarial vinculado al tráfico será igual al incremento de la IMD menos el del IPC del año, deduciendo además la diferencia entre el IPC y el incremento de tarifas.

En cualquier caso, el incremento del año 2015, nunca será superior al 50% del IPC.

(1) La compensación por diferencias económicas negativas en el excedente de explotación.

Años 2016-2019

- 0,6% de incremento del salario base.
- Incremento del salario base vinculado al tráfico en el mismo sentido que el que aplica para el 2015.

En cualquier caso, el incremento, nunca será superior al IPC.

## 2. Cláusula social.

En cumplimiento del compromiso adquirido por el Grup de Treball per a la Reordenació y Homogeneïzació 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 inter operables de tele-peaje supusiera la necesidad de proceder a amortizar algún puesto de trabajo en la empresa, los trabajadores 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 inter-operables de tele-peaje. 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 de los trabajadores 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.

## 3. 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.

	Factor 1	Factor 0,75	Factor 0,5	Factor 0
Tráfico de la Autopista. Peso 36% (1)	$IMD_a \geq IMD_{aa}$	$IMD_a < IMD_{aa} \text{ o } IMD_a \geq IMD_{aa} - 5\%$	$IMD_a < IMD_{aa} - 5\% \text{ o } IMD_a \geq IMD_{aa} - 10\%$	$IMD_a < IMD_{aa} - 10\%$
Calidad de las transacciones (Peaje y MMC) Peso 32% (2)	Importes incidencias vs ingresos teóricos $\Delta: \Delta \leq 0,04\%$	Importes incidencias vs ingresos teóricos $\Delta: 0,04\% < \Delta \leq 0,06\%$	Importes incidencias vs ingresos teóricos $\Delta: 0,06\% < \Delta \leq 0,08\%$	Importes incidencias vs ingresos teóricos $\Delta: \Delta > 0,08\%$
Calidad de la circulación en la vía. (Mantenimiento de Pista) Peso 32% (3)	Número de incidencias sufridas por usuarios con objetos o animales N: $2,2 \geq N$	Número de incidencias sufridas por usuarios con objetos o animales N: $2,2 > N \leq 2,3$	Número de incidencias sufridas por usuarios con objetos o animales N: $2,3 > N \leq 2,4$	Número de incidencias sufridas por usuarios con objetos o animales N: $N > 2,4$
Absentismo individual. Peso 32% (4)	Absentismo < 2%	$2\% \leq \text{Absentismo} < 3\%$	$3\% \leq \text{Absentismo} < 4\%$	Absentismo $\geq 4\%$

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

(2) Las incidencias consideradas son:

- Duplicados de lecturas de tarjetas/OBE's.
- Efectivo devuelto de más al usuario.
- Tarifa aplicada.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 15 de febrer de 2016

- Redondeos.

En este caso se considerará el cómputo de las incidencias de los últimos 12 meses.

(3) N = Número de incidencias anuales ocurridas en los 12 últimos meses por obstáculos o animales en pista x 103 / IMD.

(4) 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 los trabajadores. Se considerará para el cómputo los últimos 12 meses.

#### 4. 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 los trabajadores administrativos.

#### ANEXO 1.

#### TABLAS SALARIALES.

##### Peaje.

Categoría Profesional	Salario base	Plus Convenio	Plus Distancia y Transporte	Plus relevo y liquidación	Plus menoscabo de dinero	Plus peligrosidad	Plus dedicación	Plus especialidad	Total mes
Encargado de área de Peaje	1.470,61	296,18	89,67	121,36	61,81		358,57		2.398,20
Operador de área de Peaje	1.243,31	296,18	89,67	121,36	61,81				1.812,33
Operador de área de peaje 2a	1.166,22	281,39	89,67	96,87	61,81				1.695,96
Operador de área de peaje NI	932,98	226,08	89,67	77,51	49,45				1.375,69

Categoría Profesional	Antigüedad		Hora nocturna	Horas complem	Horas extras estructurales	Horas extras fuerza mayor	Horas extras estructurales noct.	Horas extras fuerza mayor noct.
	1 bienio.	1 quinq						
Encargado de área de Peaje	73,53	147,06	2,91	21,70	21,97	28,49	24,89	31,40
Operador de área de Peaje	62,17	124,33	2,46	16,40	16,61	21,53	19,07	23,99
Operador de área de peaje 2a	58,31	116,62	2,31	15,35	15,54	20,14	17,85	22,45
Operador de área de peaje NI	46,65	93,30	1,85	12,45	12,61	16,34	14,45	18,19

##### Mantenimiento pista.

Categoría Profesional	Salario base	Plus Convenio	Plus Distancia y Transporte	Plus relevo y liquidación	Plus menoscabo de dinero	Plus peligrosidad	Plus dedicación	Plus especialidad	Total mes
Encargado Mant. Pista	1.665,23	318,85	89,67			233,05	358,57		2.665,37
Operario Mant. Pista	1.355,07	318,85	89,67			233,05			1.996,64
Operario Mant. Pista NI	1.014,38	239,93	89,67			174,31			1.518,29

Categoría Profesional	Antigüedad		Hora nocturna	Horas complem	Horas extras estructurales	Horas extras fuerza mayor	Horas extras estructurales noct.	Horas extras fuerza mayor noct.
	1 bienio.	1 quinq						
Encargado Mant. Pista	83,26	166,52	3,30		24,42	31,66	27,72	34,96
Operario Mant. Pista	67,75	135,51	2,68		18,29	23,72	20,98	26,40
Operario Mant. Pista NI	50,72	101,44	2,01		13,91	18,03	15,92	20,04

##### Mantenimiento maquinaria y comunicaciones.

Categoría Profesional	Salario base	Plus Convenio	Plus Distancia y Transporte	Plus relevo y liquidación	Plus menoscabo de dinero	Plus peligrosidad	Plus dedicación	Plus especialidad	Total mes
Operario MMC	1.355,07	318,85	89,67			233,05		48,78	2.045,42
Operario MMC NI	1.014,38	239,93	89,67			174,31		36,52	1.554,81

Dilluns, 15 de febrer de 2016

Categoría Profesional	Antigüedad		Hora nocturna	Horas complem	Horas extras estructurales	Horas extras fuerza mayor	Horas extras estructurales noct.	Horas extras uerza mayor noct.
	1 bienio.	1 quinq						
Operario MMC	67,75	135,51	2,68		18,74	24,30	21,42	26,98
Operario MMC NI	50,72	101,44	2,01		14,25	18,47	16,25	20,48

Una vez publicado el IPC definitivo correspondiente al año 2015, se actualizarán las tablas salariales, tal como prevé el Convenio colectivo vigente para el mencionado año de ejercicio.

CATALÀ.

Traducció del conveni aportat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA AUTOPISTA TERRASSA-MANRESA, SA (AUTEMA) CONCESSIONÀRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, PER ALS ANYS 2015-2019.

Aquest Conveni col·lectiu es firma entre els representants de l'empresa Autopista Terrassa-Manresa, AUTEMA, Concessionària de la Generalitat de Catalunya, SA i els representants dels treballadors d'aquesta empresa.

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 de 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 l'endemà de la seva signatura, retrotraient-se únicament les seves condicions salarials al dia 1 de gener de 2015.

La seva durada serà fins al 31 de desembre de 2019.

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.

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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

### 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. La Comissió Paritària disposarà d'un termini de set dies per pronunciar-se sobre les matèries que li fossin sotmeses i en les quals hi tingui competència. 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.
- 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) Confeció 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 altra funció que expressament li vinguin atribuïdes per l'articulat del present Conveni col·lectiu o que li atorguin les lleis.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

### 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 2015-2019, 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, totalment 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 estricta 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 se 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 se 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.

Els canvis de torn dintre d'un mateix dia de treball o de cicles que coincideixin en el temps, totalment 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; en cas que aquesta no es produeixi, rebran les instruccions oportunes del supervisor corresponent.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

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

Article 11. Descans en jornada contínua.

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.

De l'11 de juliol al 31 de juliol.

De l'1 d'agost al 21 d'agost.

Del 22 d'agost a l'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'1 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 període d'estiu es gaudiran d'acord amb el següent calendari:

De l'11 de juliol al 31 de juliol.

De l'1 d'agost al 21 d'agost.

Del 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'1 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.

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 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 se n'informarà el Comitè d'empresa.



Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

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 complementàries.

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 el 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 qual 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%.

Article 18. Trasllat a futurs centres de treball.

En cas de trasllat de centre de treball, alternatiu 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 al 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 convenientes 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

### 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 operaris d'àrea 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 feina penosa que això comporta per al 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 la feina 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 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 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 quals 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 comuna.

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.

### 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 obeeixen, fonamentalment, a períodes d'augment de trànsit i altres causes que afectin l'operació dels peatges o de l'autopista en general, i que puguin afectar el normal funcionament de la mateixa (hores extraordinàries estructurals, HEE).

Dilluns, 15 de febrer de 2016

Les hores extraordinàries es compensaran econòmicament. El valor de les HEE es compensarà a 135% 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 se 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.

### Article 28. Plus de d'activitat i participació.

Aquest plus d'activitat i participació té dues finalitats:

- Fer participar els 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: 32%.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

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 intersetmanal 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:

Any 2015-2019.

Festius intersetmanals: 35 EUR.

Festius especials, Nadal, Cap d'Any i torn de nit 23/06: 90 EUR.

A aquests efectes, es prendran com a festius locals els dos corresponents a la ciutat de Barcelona, en lloc 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 al 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 al 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 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) En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1d) de l'Estatut dels treballadors, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-ho per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes que s'acordi amb l'empresa respectant, si escau, allò establert en la Llei.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

f) Qui per a raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o a un disminuït físic o psíquic que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb una disminució proporcional del salari entre, almenys, 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 allò que disposa l'article 48.7 de l'ET.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

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, 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 als límits següents:

- a) Abonament del 100% del salari durant els 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.

A efectes de percebre el complement mencionat, juntament amb la part de la baixa corresponent, s'aportará certificat d'hospitalització expedit pel centre hospitalari, en el qual hi ha de constar la data d'ingrés i, en el seu cas, la data de l'alta.

Independentment del temps d'atenció mèdica que en cada cas requereixi l'atenció mèdica d'urgències, l'assistència als serveis d'urgències hospitalaris sense que es produeixi un ingrés hospitalari acreditat mitjançant el certificat corresponent, no s'equipara al concepte d'hospitalització als efectes de percebre el complement establert a l'apartat present.

En qualsevol dels casos previstos en aquest article de 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 duta a terme 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 total, a causa d'accidents de treball. Les indemnitzacions fins ara previstes s'elevaran 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).

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 de motor classe B, amb la finalitat de conduir, quan sigui necessari, vehicles de l'empresa.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

b) Disposar de mitjans idonis de desplaçament per a traslladar-se des del seu domicili fins al 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 els quals 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, per operadors d'àrea 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 l'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 d'operador d'àrea de peatge 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.

Els operadors d'àrea de peatge NI i els operadors NI promocionaran a la categoria immediatament superior quan acreditin les següents condicions:

a) La prestació de serveis 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 amb la finalitat d'assolir la perícia i habilitat necessàries per al correcte desenvolupament de les seves funcions.

Els operadors d'àrea de peatge de segona promocionaran a la categoria d'operador d'àrea de peatge quan acreditin la prestació de serveis durant 24 mesos amb categoria d'operador d'àrea de peatge 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.

- 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 i 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

- 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 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, al 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/a 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 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 menyscar 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 allò que es refereix a situacions documentals com a l'ús, preparació i vigilància de la maquinària adequada a tal fi, incloent-hi 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 sobre els elements continguts, tant a les vies, a l'esplanada de l'estació o al mateix edifici, encaminant tot això a aconseguir un perfecte servei.

A més a més, forma part de la funció del grup professional de peatge el tracte adequat amb l'usuari de l'autopista, al qual 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 altra no contemplada en la present descripció, segons normes establertes.

En els relleus el personal entrant donarà el vistiplau 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

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'hi assignin.

Entre les seves principals tasques en destaquen:

a). Reparació i conservació de la maquinària electrònica utilitzada a l'autopista i als trams de les carreteres que formen l'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 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 qual, 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, tot aportant 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 pel que fa a l'autopista, utilitzant les màquines i elements necessaris.

b) La intervenció activa en treballs encaminats a prevenir, tallar o eliminar les conseqüències de qualsevol tipus de sinistre.

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 fundents 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.



Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

Article 39. Altres obligacions de caràcter general.

a) L'empresa complirà allò 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 fóra 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 la seva feina 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 en serà el 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 convenientes, 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 a la feina per incapacitat laboral temporal o qualsevol altra causa d'interrupció o suspensió de la relació laboral, el conjunt del període de prova quedarà interromput fins que es repregui 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 de l'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 de durada determinada.

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 incomplet, així com del PAP previstos als articles 27 i 28, que puguin correspondre a l'empleat pel seu cessament a l'empresa.

Article 42. Jubilació parcial.

S'estarà a allò 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

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 mateixa 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) 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.
- j) 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:

- 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 immediatament en conèixer defectes, anomalies o avaries de material, vehicle o maquinària, o en conèixer la necessitat d'aquesta per prosseguir amb la feina. 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

- 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 '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-ne 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.
- 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

- 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 45.2, 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) L'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 s'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, fixtant 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.
- 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

---

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 a defectuosos compliment de les obligacions assumides per la mateixa, en virtut de la concessió administrativa que té 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 se 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 que sigui necessària l'aplicació de mesures urgents, després de la seva adopció, l'empresa informarà el 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 a 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.

Dilluns, 15 de febrer de 2016

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.

2015.

- 0,6% d'increment del salari base. Aquest pagament estarà condicionat a què la Generalitat de Catalunya fins a finals de l'any 2015 hagi fet efectiu a l'empresa durant el 2015 el 40% del deute (1) total acumulat, vençut i no vençut a data de 31/12/2015.

- Increment del salari base vinculat al trànsit de l'autopista: Si l'increment de tarifes és igual que l'IPC de l'any corresponent:

I l'increment de la IMD és menor o igual que l'IPC de l'any: l'increment vinculat al trànsit serà 0.

I 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:

I l'increment de la IMD és menor o igual al de l'IPC de l'any: l'increment vinculat al trànsit serà 0.

I 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 2015, mai serà superior al 50% de l'IPC.

(1) La compensació per diferències econòmiques negatives en l'excedent d'explotació.

2016-2019.

- 0,6% d'increment del salari base.

- Increment del salari base vinculat al trànsit en el mateix sentit que el que aplica pel 2015.

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

#### 2. Clàusula social.

En compliment del compromís adquirit pel grup de treball per a la Reordenació i Homogeneïtzació dels peatges a Catalunya, i acordat en el grup de treball/1 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.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 15 de febrer de 2016

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 el Comitè d'empresa.

	Factor 1	Factor 0.75	Factor 0.5	Factor 0
Trànsit de l'autopista Pes 36% (1)	$IMD_{12} \geq IMD_{12aa}$	$IMD_{12} < IMD_{12aa}$ $IMD_{12} \geq IMD_{12aa} - 5\%$	$IMD_{12} < IMD_{12aa} - 5\%$ $IMD_{12} \geq IMD_{12aa} - 10\%$	$IMD_{12} < IMD_{12aa} - 10\%$
Qualitat de les transaccions (Peatge 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% < Absentisme < 3%	3% < Absentisme < 4%	Absentisme > 4%

(1) IMD dels últims 12 mesos.  $IMD_{12} = IMD$  12 últims mesos;  $IMD_{12aa} = IMD$  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.

(3)  $N =$  Nombre d'incidències anuals ocorregudes els 12 últims mesos per obstacles o animals a pista 103 / IMD.

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

4. Clàusula Addicional Final.

Com que el règim retributiu, organitzatiu i altres 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 això, les parts firmants d'aquest conveni manifesten la seva intenció d'estudiar la conveniència d'incloure dintre de l'àmbit personal del següent Conveni col·lectiu als treballadors administratius.

ANNEX 1.

TAULES SALARIALS 2015.

Peatge.

Categoria professional	Salari base	Plus Conveni	Plus Distància i Transport	Plus relleu i liquidació	Plus menycabament de diner	Plus perillositat	Plus dedicació	Plus especialitat	Total mes
Encarregat de àrea de Peatge	1.470,61	296,18	89,67	121,36	61,81		358,57		2.398,20
Operador de àrea de Peatge	1.243,31	296,18	89,67	121,36	61,81				1.812,33
Operador de àrea de peatge 2a	1.166,22	281,39	89,67	96,87	61,81				1.695,96
Operador de àrea de peatge NI	932,98	226,08	89,67	77,51	49,45				1.375,69

Categoria professional	Antiguitat		Hora nocturna	Hores complem	Hores extres estructurals	Hores extres força major	Hores extres estructurals noct.	Hores extres força major noct.
	1 bienni	1 quinq						
Encarregat de àrea de Peatge	73,53	147,06	2,91	21,70	21,97	28,49	24,89	31,40
Operador de àrea de Peatge	62,17	124,33	2,46	16,40	16,61	21,53	19,07	23,99
Operador de àrea de peatge 2a	58,31	116,62	2,31	15,35	15,54	20,14	17,85	22,45
Operador de àrea de peatge NI	46,65	93,30	1,85	12,45	12,61	16,34	14,45	18,19

CVE-Núm. de registre: 062016000045

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 15 de febrer de 2016

### Manteniment pista

Categoria professional	Salari base	Plus Conveni	Plus Distància i Transport	Plus relleu i liquidació	Plus menyscabament de diner	Plus perillositat	Plus dedicació	Plus especialitat	Total mes
Encarregat Mant. Pista	1.665,23	318,85	89,67			233,05	358,57		2.665,37
Operari Mant. Pista	1.355,07	318,85	89,67			233,05			1.996,64
Operari Mant. Pista NI	1.014,38	239,93	89,67			174,31			1.518,29

Categoria professional	Antiguitat		Hora nocturna	Hores complem	Hores extres estructurals	Hores extres força major	Hores extres estructurals noct.	Hores extres força major noct.
	1 bienni.	1 quinq						
Encarregat Mant. Pista	83,26	166,52	3,30		24,42	31,66	27,72	34,96
Operari Mant. Pista	67,75	135,51	2,68		18,29	23,72	20,98	26,40
Operari Mant. Pista NI	50,72	101,44	2,01		13,91	18,03	15,92	20,04

### Manteniment maquinaria i comunicacions

Categoria professional	Salari base	Plus Conveni	Plus Distància i Transport	Plus relleu i liquidació	Plus menyscabament de diner	Plus perillositat	Plus dedicació	Plus especialitat	Total mes
Operari MMC	1.355,07	318,85	89,67			233,05		48,78	2.045,42
Operari MMC NI	1.014,38	239,93	89,67			174,31		36,52	1.554,81

Categoria professional	Antiguitat		Hora nocturna	Hores complem	Hores extres estructurals	Hores extres força major	Hores extres estructurals noct.	Hores extres força major noct.
	1 bienni.	1 quinq						
Operari MMC	67,75	135,51	2,68		18,74	24,30	21,42	26,98
Operari MMC NI	50,72	101,44	2,01		14,25	18,47	16,25	20,48

Una vegada publicat l'IPC definitiu corresponent a l'any 2015, es procedirà a actualitzar les taules salarials tal com preveu el Conveni col·lectiu vigent per l'esmentat exercici.

Barcelona, 14 de gener de 2016

El director dels Serveis Territorials, Eliseu Oriol Pagès