

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 20 d'agost de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TABASA INFRAESTRUCTURES I SERVEIS DE MOBILITAT, SA per a l'any 2012 (codi de conveni núm. 08010592011999)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TABASA INFRAESTRUCTURES I SERVEIS DE MOBILITAT, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de juliol de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TABASA INFRAESTRUCTURES I SERVEIS DE MOBILITAT, SA per a l'any 2012 (codi de conveni núm. 08010592011999) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts,

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA TABASA INFRAESTRUCTURES I SERVEIS DE MOBILITAT, SA, PER A L'ANY 2012

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

SECCIÓ 1. Objecte i àmbit d'aplicació.

Article 1. Objecte.

El present Conveni té per objecte regular les condicions de treball entre TABASA INFRAESTRUCTURES I SERVEIS DE MOBILITAT, SA i el personal inclòs dins el seu àmbit d'aplicació.

Article 2. Àmbit territorial.

El present Conveni afectarà a tots els centres de treball que l'empresa tingui a la província de Barcelona.

Article 3. Àmbit personal.

Queda inclòs dins l'àmbit del Conveni tot el personal que presta els seus serveis a l'empresa, no obstant això, queden expressament exclosos de l'àmbit personal el personal amb contracte d'alta direcció.

Article 4. Àmbit funcional.

El present Conveni col·lectiu afecta les activitats dels diferents centres de treball de l'empresa, amb les excepcions indicades a l'Article 3.

SECCIÓ 2ª. Àmbit temporal

Article 5. Vigència i durada.

El present Conveni entrarà en vigor en tots els seus aspectes el dia 1 de gener de 2012, sigui quina sigui la seva data de publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), i finalitzarà la seva vigència el dia 31 de desembre de 2012.

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

El contingut normatiu d'aquest conveni col·lectiu es mantindrà fins a la signatura d'un nou conveni.

Article 6. Denúncia i Revisió

La denúncia en que es proposi la rescissió o revisió del Conveni s'haurà d'efectuar amb una antelació mínima de 3 mesos a la data d'expiració del Conveni o de qualsevol de les seves pròrroques; en cas de pròrroga es revisaran els continguts econòmics del Conveni.

La part que realitzi l'escrit de denúncia el lliurarà a l'altra part, i inclourà, un certificat de l'acord adoptat per la part denunciant en què es reflectiran les raons determinants de la revisió o rescissió sol·licitades. D'aquesta comunicació s'enviarà una còpia, a efectes de registre, al Departament de Treball, Comerç, Indústria i Turisme de la Generalitat de Catalunya.

SECCIÓ 3ª. Prelació de normes. Vinculació a la totalitat i garantia "ad personam"

Article 7. Prelació de normes

Les normes incloses en el present Conveni regularan les relacions laborals entre l'empresa i el seu personal amb caràcter preferent i prioritari. Amb caràcter supletori, i en el què no s'hagi previst, serà d'aplicació l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions de caràcter general.

Article 8. Compensació i Absorció.

Les condicions de treball i econòmiques pactades en el present Conveni, valorades en conjunt i en còmput anual, compensen i substitueixen a la totalitat de les acordades fins ara a l'empresa.

La possible aplicació de futures normes laborals haurà de valorar-se en conjunt, quedant compensades i absorbides per les condicions pactades en aquest Conveni sempre que no quedin superades per les noves. Aquesta valoració l'efectuarà la Comissió Paritària.

Article 9. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en el present Conveni són un tot orgànic i indivisible i per a la seva aplicació seran considerades globalment. Per aquesta raó, el Conveni esdevindrà nul i sense efecte en el cas que per Resolució Administrativa o Judicial es modifiqui algun dels seus pactes. En aquest cas les parts estan obligades a considerar-ne la totalitat del seu contingut.

Article 10. Garantia "ad personam".

Es respectaran les situacions personals que globalment i en còmput anual, excedeixin les del present Conveni, les quals es mantindran estrictament "ad personam".

SECCIÓ 4ª. Comissió Paritària.

Article 11. Comissió Paritària.

D'acord amb allò que disposa l'article 85 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, pel què s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, es crea una Comissió Paritària com un òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació, vigilància i compliment de les qüestions derivades de l'aplicació del Conveni. Aquesta Comissió estarà integrada per tres representants de l'empresa i per tres dels treballadors, designats entre els qui hagin intervingut en la negociació del present Conveni Col·lectiu.

Estarà formada pels membres següents:

En representació dels treballadors: José Bosch i Panes, Antonio Delgado i Algar i Xavier Duran i Rueda.
Suplents: Jerónimo Santos i Clavijo i María Concepción Romera i Romera.

En representació de l'empresa: Joan Almirall i Bellido, Miquel Barceló i Unge i Teresa Launes i del Campo.
Suplents: Núria Martínez i Bernat i Jordi Quevedo i García.

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

Són funcions de la Comissió Paritària:

- a) La interpretació del Conveni col·lectiu.
- b) La mediació i l'arbitratge en les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.
- c) Qualsevol altra que li atribueixi el present Conveni.

L'actuació i el procediment davant la Comissió Paritària serà requisit previ i indispensable per a qualsevol tipus de reclamació i/o denúncia que formulés qualsevol de les parts i/o treballador afectat sobre l'aplicació o la interpretació del contingut del present Conveni, estenent-se l'Acta corresponent.

La Comissió Paritària es reunirà cada vegada que sigui convocada per alguna de les parts, en aquest cas, s'haurà de reunir en el termini de 8 dies. En cas d'urgència es reunirà el més aviat possible.

La Comissió Paritària es considerarà vàlidament constituïda quan hi assisteixin la majoria dels membres de cadascuna de les representacions.

Els acords al si de la Comissió es prendran per majoria dels membres de cadascuna de les representacions.

En les actes es recolliran els acords convinguts així com els desacords, podent fer les parts les manifestacions que estimin convenientes.

Article 12. De la representació legal dels treballadors.

S'estarà a allò que disposen l'Estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical i altres normes d'aplicació.

No obstant això, es podran acumular hores en un altre membre del Comitè, dins del mes i amb un límit de 40 hores.

Les despeses ocasionades pels representants del Comitè d'empresa com a conseqüència exclusiva de les seves funcions representatives (desplaçaments al sindicat, dietes de manutenció o altres de caràcter imprescindible per a la realització de les seves obligacions de representació), seran satisfetes per l'empresa prèvia justificació suficient de les mateixes.

S'entendrà com justificació suficient el bitllet del transport públic utilitzat, la certificació del quilometratge recorregut o, si escau, la factura o rebut de la despesa realitzada. La quantia de les despeses, individualment considerades, haurà de ser la comú i ordinàriament acceptada amb caràcter general.

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL.

SECCIÓ 1ª. Organització del treball.

Article 13. Facultats de l'empresa

L'organització del treball a cada una de les seccions i dependències és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa, dins de les normes i orientacions d'aquest Conveni Col·lectiu i d'acord amb les disposicions legals. Com a conseqüència d'això està obligada a organitzar-lo de manera que sigui possible obtenir el màxim rendiment en tots els aspectes: personal, material, temporal, etc., dins el límit racional i científic que permetin els elements materials i personals dels quals disposa.

Article 14. Ingress a l'empresa

L'ingrés dels treballadors s'ajustarà a les normes legals de caràcter general, podent l'empresa sotmetre als interessats a les proves d'ingrés que consideri oportunes i classificarà el personal d'acord amb les funcions per a les quals hagi estat contractat i no per les quals estigués capacitat per realitzar.

Els diferents tipus de contractes de treball seran els previstos a la normativa vigent en cada moment, que hauran d'ésser visats per l'Oficina de Treball de la Generalitat.

L'empresa facilitarà a la Representació dels Treballadors la documentació de conformitat amb el què disposi l'Estatut dels Treballadors i altres normes d'aplicació.

Article 15. Períodes de prova

El període de prova per a ingressar a l'empresa, queda establert així:

- Titulats: 6 mesos.
- No titulats: 2 mesos.
- No qualificats: 8 dies de treball efectiu o 20 dies naturals.

Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i deures corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que desenvolupi, com si fos de plantilla.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment el contracte produirà tots els seus efectes i computarà, a efectes del temps de treball a l'empresa, el temps del servei que hagi prestat.

Durant aquest període tant el treballador com l'empresa podran resoldre lliurement el contracte de treball, sense necessitat de preavís.

Article 16. Ascensos i llocs vacants

Tant els ascensos com l'assignació de llocs vacants serà de lliure elecció de la Direcció de l'empresa, d'acord amb les necessitats de cada lloc de treball.

Per a la provisió de vacants que es puguin produir per baixes o creació de noves places en qualsevol règim de treball (necessitats de l'empresa per ampliació de serveis, puntes de feina, aplicació de noves tecnologies, etc.) s'aplicarà preferentment el criteri de promoció interna, fent arribar aquesta informació als treballadors a fi i efecte que puguin optar a les vacants. Es faran els corresponents exàmens d'aptitud entre el personal que opti a la plaça vacant i, cas d'haver-n'hi més d'un s'optarà pel de millor qualificació i aptitud, tenint preferència el personal intern i si és el cas el més antic a l'empresa. Un cop considerades les opcions de promoció interna l'empresa es reserva el dret de contractar personal extern, quan ho cregui necessari.

Les vacants de peatger a temps complet seran ofertes en primer lloc a peatgers a temps parcial que estiguin interessats per ordre de major antiguitat.

Si per raons tècniques o d'organització i durant un període de temps definit, l'empresa decideix que un empleat exerceixi tasques de categoria superior, regirà el que s'estableix a l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

L'empresa formarà i habilitarà un màxim de dos treballadors per fer substitucions de sala de control. En cas de produir-se vacants en aquesta categoria s'oferiran en primer lloc als treballadors habilitats.

No es poden cobrir llocs vacants propis de l'activitat de l'empresa amb empreses subcontractades.

Article 17. Cessaments i terminis de preavís

El personal que, un cop hagi superat el període de prova, vulgui cessar en el servei a l'empresa, estarà obligat a respectar els següents terminis de preavís:

- Titulats: 1 mes.
- No titulats: 1 mes.
- Resta de personal: 15 dies.

L'incompliment del termini de preavís estipulat causarà al treballador la pèrdua de la retribució real corresponent als dies que li faltin per a complir aquell termini, que serà descomptada de les parts proporcionals per gratificacions i vacances que li pertocuin.

Article 18. Dietes i desplaçaments

El personal de jornada partida percebrà per cada dia de treball efectiu, excepte durant el període de jornada intensiva, l'assignació indicada a la taula núm. 3 de l'Annex núm. 1 pel sistema de tiquet restaurant, import que es mantindrà fix durant tot el període de vigència del Conveni.

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

També el percebran els treballadors a torn quan realitzin jornades de treball de més de 10 hores i els que tinguin reconegut aquest dret "ad personam".

El personal que en el desenvolupament del seu lloc de treball hagi de realitzar desplaçaments fora del seu centre de treball sense vehicle d'empresa, tindrà dret a percebre la compensació per quilometratge prevista a l'annex 1.

Article 19. Contractes de treball a temps parcial

Els contractes de treball a temps parcial tenen per finalitat atendre totes les necessitats intermitents i a vegades imprevisibles, pròpies del servei públic d'explotació d'autopistes, el caràcter ininterromput del qual obliga a disposar, en cada moment, del personal que resulti necessari, en funció de les demandes del trànsit (torns de reforç, vacances, absentisme, etc.).

D'acord amb el que s'ha expressat anteriorment, s'ajustaran a la normativa vigent amb les següents condicions:

a) Càmput de la jornada sempre amb caràcter anual; a efectes de la seva consideració de contracte a temps parcial serà un mínim de 1.100 hores, de les quals el 70% es distribuirà de forma regular en 11 mesos, el 20% es distribuirà de manera irregular, ambdues en calendari anual i el 10% restant es distribuirà fora de calendari anual i amb un preavís de fins a 48 hores.

b) La jornada podrà ser continuada o partida. Si es realitza de forma partida, només serà possible efectuar una única interrupció d'una duració no superior a 3 hores, en l'esmentada jornada diària, i aquesta interrupció donarà lloc a percebre la dieta establerta a l'article 18 d'aquest Conveni Col·lectiu pel sistema de tiquet restaurant.

c) La prestació efectiva de serveis per dia treballat, no podrà ser inferior a 4 hores ininterrompudes.

d) L'import de totes les pagues extraordinàries estarà comprès, per prorrateig en el preu hora.

e) Les vacances s'abonaran en quant a la part fixa, en funció de la previsió de les hores de treball de l'any, ajustant-se a final d'any a les hores reals treballades fins a 31 de desembre. En quant a la part variable, s'estarà a allò establert a l'apartat "plus de vacances personal de peatge" de l'article 30.

f) L'empresa confeccionarà per a cadascun dels treballadors a temps parcial un calendari que es publicarà abans de l'última setmana de cada mes, en relació amb el mes següent. Això no obstant, l'empresa, degut a les imprevisibles necessitats del servei, avisarà, sempre que sigui possible, al treballador de les alteracions, modificacions o ampliacions del seu quadrant amb una antelació mínima de 48 hores, amb les limitacions establertes en l'apartat a) d'aquest mateix article.

g) El treballador i l'empresa poden pactar, sempre per escrit en el model oficial establert, la realització d'hores complementàries que s'afegiran a les hores ordinàries estipulades. Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a ordinàries. El nombre d'hores complementàries no podrà excedir el 30% les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Les hores realitzades amb un preavís inferior a 48 hores i que no siguin prolongació de jornada, tindran la consideració d'hores complementàries.

h) La prolongació de la jornada tindrà la consideració d'hores extraordinàries.

SECCIÓ 2ª. Classificació i definició del personal.

Article 20. Categories professionals

La classificació de les categories professionals consignats en el present Conveni és merament enunciativa, no suposa, per tant, l'obligació que estiguin proveïdes totes les places enumerades si la necessitat i el volum de l'empresa no ho necessiten.

La classificació de les categories professionals per al personal afectat pel present Conveni és la següent:

A) Personal de peatge:

- Supervisor de peatge A.
- Supervisor de peatge B.
- Cobrador de peatge A.

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

- Cobrador de peatge B.
- Cobrador de peatge a temps parcial A.
- Cobrador de peatge a temps parcial B.

B) Personal d'explotació i/o manteniment:

- Cap de torn A.
- Cap de torn B.
- Cap de torn de reforç A.
- Cap de torn de reforç B.
- Operari de torn A.
- Operari de torn B.
- Operari de reforç de torn A.
- Operari de reforç de torn B.
- Operador de sala de control A.
- Operador de sala de control B.
- Cap de taller mecànic.
- Cap de brigada.
- Operari de manteniment A.
- Operari de manteniment B.

C) Personal d'administració:

- Oficial Administratiu.
- Administratiu A.
- Administratiu B.

D) Personal titulat i tècnic:

- Titulat superior i assimilats.
- Titulat mitjà i assimilats.
- Analista programació.
- Tècnic Informàtic.

Un treballador enquadrat en una categoria B passarà, en un màxim d'un any, a la categoria A del mateix lloc de treball.

No obstant, un treballador enquadrat a la categoria de cobrador de peatge a temps parcial B passarà, a la categoria A del mateix lloc de treball, quan acumuli una experiència que suposi l'acumulació d'hores corresponent a un any de treball a jornada completa.

De conformitat amb el Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, la comissió paritària s'encarregarà de definir els grups professionals amb anterioritat al 30 d'octubre de 2012.

CAPÍTOL III. JORNADA

SECCIÓ 1ª. Jornada, horaris i vacances

Article 21. Jornada, horaris i distribució irregular de la jornada

1. Jornada. Durant l'any 2012 s'acorda una jornada anual de 1.752 hores de treball.

2. Torns i horaris. Personal a torn continuat i/o rotatiu: els caps i operaris de torn, operadors de sala de control, caps de torn de reforç, operaris de reforç de torn, supervisors i peatgers efectuaran l'horari del torn i vacances que els correspongui d'acord amb el que s'hagi acordat amb la Direcció. La determinació dels períodes de vacances es fixarà preferentment durant el primer trimestre de l'any, de comú acord entre empresa i treballadors, tenint sempre presents les necessitats del servei públic que es presta, i en la mesura del possible, les preferències dels treballadors. Els calendaris laborals i de vacances acordats amb la Direcció s'entén que, en el seu conjunt, comprenen els 30 dies naturals reglamentaris de vacances.

Els caps i operaris de torn, els operadors de sala de control i els supervisors, que es relleven de forma continuada en cobrir un lloc de treball, tenen torns continus i rotatius.

Els peatgers a temps complet o parcial i els caps i operaris de reforç de torn, tenen torns rotatius.

Per al personal de les categories de torn continuat rotatiu, la diferència entre la jornada anual i la jornada resultant del seu calendari serà complida amb cursos de formació.

Per al personal de les categories de torn rotatiu, la diferència entre la jornada anual i la jornada resultant del seu calendari serà complida amb suplències, emergències, curssets de formació i amb el que disposa l'article 30 com a hores de lliure disposició.

Els torns ordinaris seran de 8 hores, i els torns continus/rotatius de 8 hores i 10 minuts o de 12 hores 10 minuts.

Per acord del personal i l'empresa es podran emprar torns d'altres durades.

Les hores d'excés del personal de peatge es faran en cap de setmana o laborable en proporció similar a la resta de torns de l'any de mutu acord entre les dues parts.

D'acord amb allò previst en el Reial decret 7/2011, de 10 de juny, i una vegada analitzades per ambdues parts les condicions laborals, es conclou que l'actual flexibilitat i distribució de la jornada laboral al llarg de l'any que contempla el conveni col·lectiu en el seu articulat, és la necessària als efectes d'afavorir la posició competitiva de l'empresa i l'estabilitat en l'ocupació.

Article 22. Calendari laboral

Anualment s'elaborarà per l'empresa el calendari laboral, del qual se n'haurà d'exposar un exemplar en un lloc visible a cada centre de treball. El calendari contindrà els dies de treball anuals, dies festius, horari, descansos diaris i setmanals i vacances.

Els horaris del calendari laboral del personal de jornada partida, s'acordaran entre l'empresa i els treballadors afectats.

Article 23. Descansos

En els treballs de jornada continuada de més de sis hores es gaudirà d'un període de descans de 20 minuts que s'efectuaran en les quatre hores centrals de l'horari. La determinació del moment concret del descans en jornada continuada es determinarà respectant les necessitats del servei i de comú acord entre el personal i la direcció de l'empresa.

El descans es farà a l'Àrea de descans prevista a aquests efectes.

Article 24. Vacances

Les vacances seran de trenta dies naturals dins de l'any natural, que podran ser gaudits de forma continuada o partida. En aquest darrer cas, per al personal que no treballa a torns, comprendran 21 dies laborables, 4 dissabtes, 4 diumenges i un festiu intersetmanal.

Per al personal de torns continus i rotatius, durant 10 setmanes del període de vacances escolars d'estiu, s'establirà un sisè torn que serà cobert pel personal d'altres categories que estiguin habilitats per realitzar aquestes tasques. Aquest sisè torn cobrirà exclusivament torns de matí o de tarda en dies laborables, i el període de 10 setmanes inclourà les vacances de la persona que cobreixi aquest sisè torn.

La determinació dels períodes de vacances es fixarà, preferentment, durant el primer trimestre de l'any, de comú acord entre empresa i treballadors, tenint sempre presents les necessitats del servei públic que es presta i, en la mesura del possible, les preferències dels treballadors.

En cas de desacord, l'empresa assenyalarà els torns de vacances per categories i correspondrà al personal l'elecció de torn, seguint cada any un ordre correlatiu dins del llistat establert pel personal.

El màxim nombre de persones que poden estar de vacances simultàniament en cada categoria de torn continu i rotatiu és de dos.

Article 25. Substitucions i canvis de torn.

Els treballadors, tenint en compte el caràcter públic del servei que presta l'empresa i que el mateix ha de prestar-se de forma continuada i ininterrompuda durant tots el dies i hores de l'any, es comprometen a cobrir de manera voluntària, mitjançant substitució, les absències per malaltia, accident o per exigències del servei.

El personal i l'empresa acordaran, conjuntament, la regulació dels detalls de les substitucions per absència deguda a malaltia, accident o exigències del servei.

Pel personal de peatge i amb la finalitat de cobrir les substitucions per absència del personal que treballa a torns rotatius (peatgers a temps complet o parcial), així com les necessitats urgents de personal per malalties inesperades o altres incidències en aquest col·lectiu, s'establirà un calendari que determini l'ordre en el qual s'avisarà al personal lliure de servei per a cobrir l'esmentada necessitat.

Els treballadors que necessitin canviar el seu torn i/o dia de treball amb un company, ho faran seguint els següents criteris:

- La petició es farà per escrit i signada pels interessats, notificant-la al cap del departament corresponent.
- El responsable del compliment del torn serà el treballador que figuri en el calendari laboral, fins que la empresa accepti el canvi. Una vegada acceptat, la responsabilitat serà assumida pel treballador que substitueixi al inicialment previst.
- Els canvis no es faran efectius fins que siguin aprovats per l'empresa.

L'empresa podrà igualment establir canvis de torn davant la necessitat de cobrir baixes per malaltia, accident, exigències del servei o circumstàncies especials, respectant les condicions establertes per aquests casos.

Article 26. Hores extraordinàries. Festius especials

La pràctica de les hores extraordinàries es limitarà només a aquells casos en què la urgent necessitat, les situacions d'emergència o les condicions meteorològiques adverses les facin inevitables.

Les hores extraordinàries es compensaran al preu indicat a la Taula núm. 3 de l'Annex núm. 1 o per un període de descans equivalent al resultat d'aplicar el factor 1,5 a la duració d'aquest treball. Així mateix s'acorda l'abonament o compensació de l'hora extraordinària en festiu o cap de setmana al doble del valor de l'hora ordinària. Si no hi ha acord de compensació d'hores, llavors es pagaran. La compensació de l'hora extraordinària es farà de mutu acord i procurant ajustar-la a dies sencers.

També s'abonarà com hora extraordinària, o es compensarà en temps, el temps emprat en la revisió mèdica anual quan sigui fora de la jornada laboral.

Es pagarà una hora extra addicional si l'avís per incorporació és immediat i fora d'hores de treball.

Els treballadors que facin el torn de nit del 23 de juny, 24 i del 31 de desembre; i qualsevol dels torns dels dies 25 i 26 de desembre, 1 i 6 de gener, Divendres Sant i Dilluns de Pasqua, tindran la compensació econòmica per torn indicada a la Taula núm. 2 de l'Annex núm. 1.

CAPÍTOL IV. LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES.

SECCIÓ 1. Llicències i excedències

Article 27. Llicències

S'estarà a allò establert a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

No obstant l'anterior, el descans per maternitat queda ampliat fins a un període de 24 setmanes, en el ben entès que les 8 setmanes addicionals a les establertes a l'Estatut dels Treballadors podran ser gaudides per la mare o el pare (caldrà un certificat del cònjuge per evitar duplicitats) i seran retribuïdes amb els conceptes fixos següents:

- Salari base.
- Plus conveni.

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

- Plus vinculació.

Article 28. Excedències

En matèria d'excedències s'aplicarà l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL V. RETRIBUCIONS

SECCIÓ 1. Disposicions generals

Article 29. Conceptes comuns

1. Salari base: Concepte que cobrarà tot el personal i que tindrà un import diferent per a cadascuna de les categories laborals, d'acord amb el que s'estableix en la Taula núm. 1 de l'Annex núm. 1.

2. Plus conveni: Aquest plus té la consideració de complement salarial i juntament amb el salari base i el plus categoria es correspon amb el salari mínim de conveni que un treballador té dret a percebre, d'acord amb la seva categoria, quan s'incorpora a l'empresa. Els valors que s'indiquen a la Taula núm. 1 de l'Annex núm. 1.

3. Plus de vinculació: La meritació del plus vinculació es farà pel sistema de biennis valorats en els imports que figuren en la Taula núm. 5 de l'Annex núm. 2 per cada categoria, amb un màxim de 16 biennis.

4. Plus categoria: Aquest plus reflecteix la qualificació del lloc de treball d'acord amb els valors assignats per a cada categoria a la taula núm. 4, de l'Annex núm. 1. Aquest plus serà d'aplicació automàtica a la incorporació d'un treballador a partir de les noves incorporacions que es produeixin una vegada signat el conveni col·lectiu.

5. Plus personal: Concepte que recull l'excedent "ad personam" entre el sou real personal i el valor de l'actual plus categoria indicat a la Taula 4 de l'Annex 1.

6. Gratificacions extraordinàries: S'estableixen quatre gratificacions extraordinàries per l'any 2012, que s'abonaran en les dates següents: 15 de juny, 15 de setembre, 15 de desembre i la quarta gratificació serà prorratejada entre 12 pagues.

Les pagues extraordinàries es meritaran en un període de 12 mesos.

L'import de cadascuna de les gratificacions esmentades serà el resultat de la suma dels conceptes corresponents a una mensualitat de salari base, plus conveni, plus categoria i, en el seu cas, plus de vinculació consolidat, plus de vinculació, plus personal regulat a l'article 10 d'aquest conveni. Els Peatgers a temps parcial tindran les pagues extraordinàries prorratejades.

7. Plus transport: És un complement extrasalarial que té com a objecte mitigar les despeses que puguin ocasionar al treballador els desplaçament per accedir a l'actual centre treball. La seva quantitat s'indica a l'Annex 1.

Article 30. Plus variables.

Tindran els valors que s'indiquen a la Taula núm. 2 de l'Annex núm.1.

- Plus per menyscapte de diners. Comprèn el risc de possibles faltes de diners que es poguessin produir en les liquidacions com a conseqüència de l'operativa pròpia del peatge i de l'oficina d'informació. Es cobrarà aquest plus, sempre que no hi hagi diferències negatives en el recompte.

Si hi ha diferències en contra, aquesta quantitat es restarà del plus sense sobrepassar-lo. La diferència més gran serà restada del plus del mes següent.

Si hi ha diferències a favor, aquestes es destinaran al pla de pensions com aportació extraordinària i de manera lineal entre tots els treballadors.

La quantia s'informarà al Comitè d'empresa durant el mes de desembre.

El cobraran els peatgers a temps complet o parcial, supervisors de peatge i el personal de l'oficina d'atenció i informació al públic.

- Plus recompte: El cobraran els peatgers a temps complet o parcial per la realització del recompte de la recaptació corresponent a la finalització del seu torn de treball.

- Plus de vacances del personal de peatge. El personal de peatge percebrà durant el període de vacances l'import mig dels plus variables percebuts en l'any. Aquest import es pagarà en dues vegades: al mes d'agost i al mes de desembre; al mes d'agost es cobrarà el 100% de la mitjana de gener a juny i al mes de desembre s'ajustarà a la mitjana dels 11 mesos treballats en l'any.

- Plus nocturn. Comprèn els treballs realitzats entre les 22.00h. i les 6.00h. Es cobrarà complet o per part proporcional en funció de la coincidència horària.

- Plus festiu. Comprèn els torns en diumenge o en dia festiu del calendari de festes. Es cobrarà complet o per part proporcional en funció de la coincidència horària.

Plus substitució. Aquest plus s'abonarà al personal que treballi a torns quan realitzi, a petició de l'empresa, jornades de treball no programades en el seu calendari anual de torns i sense superar la jornada anual establerta, a partir de la qual seran hores extres a compensar o retribuir.

Es retribuirà, en les condicions que s'indiquen a continuació per les diferents categories laborals, en una quantitat equivalent al valor fixat a la taula núm. 2 de l'annex núm. 1.

No estaran subjectes a la percepció d'aquest plus l'obtenció de títols professionals o carnets de conducció de vehicles pesants si són necessaris per al lloc de treball.

La percepció d'aquest plus és incompatible amb el concepte i la remuneració d'hores extres.

Caps de torn de reforç i operaris de reforç de torn:

Cobrarán aquest plus sols per les hores que realitzin en el seu lloc de treball en festiu o cap de setmana. No percebran aquest plus quan les substitucions les facin en dia laborable tot i que siguin fora del seu horari de treball, però compensaran les hores.

Cobradors de peatge a temps complet o temps parcial:

Cobrarán el 50% del plus per les hores que realitzin quan siguin cridats amb menys de 48 hores de preavís. Els peatgers a temps complet gaudiran addicionalment d'un període de descans equivalent a les hores realitzades, a gaudir d'acord amb l'empresa.

- Prima de qualitat del servei: S'abonarà una prima relacionada amb un objectiu general i diversos objectius individuals, tots ells quantificables, que assegurí rebre una compensació econòmica en base a la valoració de determinats factors, involucrant a tot el personal en la millora constant de la qualitat del servei i de la gestió de la companyia, de conformitat amb el que disposa l'Annex Núm. 3.

Objectiu general: Factor basat en l'assoliment de la IMD prevista (IMDp) en el Pla de Gestió de cada exercici (pressupost), en comparació de la IMD real (IMDr), i que es correspondrà amb un factor per productivitat entre 0,5, 1 ó 1,5, que determinarà l'import de la prima a aplicar.

Objectius individuals: S'estableixen tres factors que depenen directament de cada treballador,

a) Seguretat laboral (SL): Factor valorat en punts i basat en l'estricta compliment de les normes de seguretat i en l'aportació de suggeriments de seguretat acceptats, i amb una incidència del 40% de la prima total.

b) Absentisme Individual (AI): Factor valorat en punts i basat en assolir, de forma individual, un 2% d'absentisme, incloent-hi la puntualitat, considerat acceptable, i amb una incidència del 30% de la prima total.

c) Índex de Satisfacció Clients (ISC): Factor valorat en punts i basat en l'assoliment d'una bona valoració del client, que es mesurarà mitjançant enquestes al final de cada exercici, i amb una incidència del 30% de la prima total.

CAPÍTOL VI. FORMA DE PAGAMENT I DIVERSOS

SECCIÓ 1. Forma de pagament i diversos

Article 31. Forma de pagament

El pagament de salaris del personal afectat pel present Conveni s'efectuarà mitjançant transferència bancària.

La liquidació del deute es farà efectiva l'últim dia hàbil de cada mes, exceptuant el desembre, que serà l'últim dia hàbil bancari.

Article 32. Formació professional

Ambdues parts estan d'acord en la necessitat d'establir un pla de formació, quins mecanismes s'hauran de fixar i desenvolupar en el si de la Comissió Paritària.

Amb la voluntat de millorar les condicions del treball, així com la seva qualitat, els representants dels treballadors i l'empresa vetllaran per fomentar conjuntament i estudiaran ajudes a la formació professional del personal.

Article 33. Incapacitat temporal i Absentisme

Quan un empleat es posi malalt i no pugui anar a treballar, estarà obligat a comunicar-ho a l'empresa amb la màxima rapidesa possible a l'efecte de preveure la seva substitució en la forma establerta. Igualment, en el termini que fixi la legislació vigent, presentarà el document de baixa i els de confirmació emesos pel facultatiu corresponent.

L'empresa complementarà la prestació d'Incapacitat Temporal de la Seguretat Social, fins a arribar al percentatge que s'indica de la seva retribució, exceptuant els Plus variables del l'article 30 del Conveni: d'1 a 3 dies, complement fins al 50% de la retribució; de 4 dies a 18 mesos, en cas de pròrroga, el 100%. Cas de ser la primera baixa en un període de 6 mesos o cas d'accident laboral, o recaiguda, l'empresa complementarà les prestacions fins al 100% de la retribució, exceptuant els Plus variables però incloent-hi el Plus de productivitat previst a l'article 30 del Conveni, i des del primer dia de baixa i fins als 18 mesos en cas de pròrroga.

Ambdues representacions reconeixen el seriós problema i perjudici que suposa per l'empresa i els treballadors que l'absentisme superi determinats nivells, d'aquí la necessitat de corregir-lo i reduir-lo. A aquest efectes, l'empresa ha acordat amb els Representants dels treballadors el procediment annex a aquest conveni. El qual podrà ser objecte de modificació per acord entre ambdues parts.

Article 34. Assegurances

Es mantindrà la pòlissa d'assegurança de vida col·lectiva subscrita actualment, essent el 100% de la prima a càrrec de l'empresa. La millora d'aquesta assegurança serà voluntària i en aquest cas l'excés de prima anirà a càrrec del treballador.

Igualment es mantindrà la pòlissa d'assegurança col·lectiva d'accident, amb la totalitat de les seves primes cobertes per l'empresa.

El personal tindrà una pòlissa d'assegurança col·lectiva de vida i d'accident amb la cobertura mínima indicada a la Taula núm. 3 de l'Annex núm. 1, que s'incrementarà conforme l'evolució de l'IPC de l'any anterior.

L'empresa mantindrà una pòlissa de responsabilitat civil i defensa judicial per accidents o reclamacions sobre fets succeïts dins els límits de la concessió, sense perjudici que l'empresa pugui exigir del treballador la responsabilitat que li pertorqui.

Article 35. Crèdits al Personal i Beneficis socials

1. L'empresa establirà un fons per a préstecs al personal fins un total de 200.000 Euros del nominal total de crèdits vius. Amb càrrec a aquests fons, el personal amb un mínim de dos anys d'antiguitat, podrà sol·licitar préstecs fins a deu pagues brutes d'una mensualitat amb un màxim de fins a 20.000 Euros.

Els préstecs hauran de ser retornats en un màxim de quatre anys i meritaran l'interès legal del diner (establerts en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, amb vigència de gener a desembre de cada any). No es podrà demanar un altre

crèdit fins que hagi estat amortitzat totalment el que estigui pendent. En cas de resolució del contracte, per qualsevol causa, vencerà la resta de crèdit pendent d'amortitzar i quedaran afectades a aquesta amortització la liquidació de parts proporcionals, els salaris pendents d'abonar fins la data del cessament i qualsevol altra quantitat a què tingui dret el treballador, incloses possibles indemnitzacions.

2. S'acorda la dotació de 6.300 euros anuals per a la cobertura de necessitats no previstes per la Seguretat Social. Així mateix, s'acorda que l'administració del fons el farà la comissió paritària.

3. L'empresa i els representants dels treballadors acordaran un sistema de retribució flexible que permeti optimitzar les retribucions del personal, posant a la seva disposició, sense increment de cost per a l'empresa i a través d'acords individualitzats amb el personal interessat, productes i serveis que tinguin un tractament fiscal més favorable i que puguin, per les seves característiques, formar part d'aquest sistema de retribució.

Article 36. Permís de conduir i multes

L'empresa abonarà als treballadors fins el 75% de les despeses derivades per l'obtenció del permís de conduir de tipus C i E, així com el 100% de les despeses originades per a la renovació de l'esmentat permís, als treballadors que se'ls requereixi per desenvolupar la seva feina.

En el supòsit que un treballador sigui sancionat per una infracció de trànsit conduint un vehicle de l'empresa, i aquesta sanció tingui el seu origen en l'atenció a una situació d'emergència, l'empresa es farà càrrec del recurs, i si fos el cas, de la sanció.

CAPÍTOL VII. FALTES I SANCIONS

SECCIÓ 1. Faltes i sancions.

Article 37. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors al servei de l'empresa es qualifiquen com a lleus, greus i molt greus.

Són faltes lleus:

1. Tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses durant el període d'un mes.
2. La falta de notificació per qualsevol mitjà amb caràcter previ a l'absència podent-ho fer, de la impossibilitat d'acudir al treball i la seva causa.
3. L'abandonament del treball dins de la jornada, sense causa justificada encara que sigui per breu temps.
4. Descurances o negligències en la conservació del material.
5. La falta de respecte i consideració de caràcter lleu al personal de l'empresa i al públic, incloent-hi les faltes d'agençaments i neteja personal.
6. La no utilització del vestuari i equip que hagi estat facilitat per l'empresa amb instruccions d'utilització.
7. Faltar un dia al treball sense causa justificada en el període d'un mes.
8. La utilització dels mitjans i sistemes informàtics de l'empresa o internet per a finalitats alienes a la mateixa sense la deguda autorització.

Són faltes greus:

1. Més de tres faltes de puntualitat en el treball, sense la deguda justificació comeses en el període d'un mes.
2. Faltar dos dies al treball sense causa justificada durant un mes.
3. Lliurar-se a jocs, qualsevol que siguin, dins de la jornada de treball. Si pertorbés el servei i causés perjudici a l'empresa, es podria qualificar de molt greu.

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

4. La desobediència a les ordres i instruccions de l'empresa en qualsevol matèria de treball, inclòs el control d'assistència, l'ús de vestuari i la imatge d'empresa, així com no donar compliment als tràmits administratius que siguin propis o conseqüència de l'activitat que ha de realitzar el treballador.

5. L'al·legació de causes falses per a les llicències.

6. La reiterada negligència o desídia en el treball que n'afecti la bona marxa, sempre que hagi estat prèviament amonestat per escrit per aquesta mateixa causa.

7. Les imprudències o negligències en acte de servei. Es qualifica d'imprudència en acte de servei la inobservància manifesta de les regles de seguretat, o el no ús de les robes i equips de seguretat de caràcter obligatori sempre que hagi estat prèviament amonestat per escrit per aquesta mateixa causa.

8. Les faltes de respecte, les d'assetjament psicològic o sexual i les de consideració als qui treballin en l'empresa, als usuaris i al públic, que constitueixin una infracció dels seus drets constitucionalment reconeguts.

9. La reiteració o reincidència en faltes lleus (exclosa de la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent-hi hagut sanció que no sigui la d'amonestació verbal; i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.

10. L'habitual falta d'agençament i neteja de tal índole, que produeixi queixes justificades dels seus companys de treball.

11. La reiteració en la utilització dels mitjans i sistemes informàtics de l'empresa i internet per a finalitats alienes a la mateixa sense la deguda autorització.

Són faltes molt greus:

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat en un període de sis mesos o 20 durant un any, sempre que s'hagi procedit a sancionar prèviament per les referides faltes.

2. Tres faltes injustificades al treball durant un any, sempre que s'hagi procedit a sancionar prèviament per les referides faltes.

3. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en el desenvolupament del treball, considerant-se com a tals el frau o la deslleialtat en les gestions encomanades; furt o robatori, tant als seus companys de treball com a l'empresa o qualsevol persona, realitzat dins de les seves dependències o dels vehicles, o en qualsevol lloc si és en acte de servei; violar el secret de la correspondència o revelar a estranys dades que es coneguin per raó de treball i que ocasioni perjudici greu a l'empresa.

4. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat. Sempre que s'hagi procedit a sancionar prèviament per les esmentades faltes.

5. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteix negativament en el treball i el treballador no se sotmet a tractament adequat per a la seva rehabilitació.

6. L'abandonament del treball, encara que sigui per breu temps, si fos causa d'accident.

7. La imprudència o negligència en acte de servei si impliqués risc d'accident o perill d'avaría per a la màquina, vehicle o instal·lacions.

8. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un trimestre i hagin estat sancionades; i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents. Hi ha reincidència a partir de tres faltes.

9. Les faltes de respecte, les d'assetjament psicològic o sexual i les de consideració als qui treballin en l'empresa, als usuaris i al públic, que constitueixin una infracció dels seus drets constitucionalment reconeguts, en els casos d'especial gravetat.

10. L'abús d'autoritat amb ocasió del treball, considerant-se tal comissió un fet arbitrari sempre que concorri infracció manifesta. En aquest cas s'hauria de provar la intencionalitat, la violació d'un precepte legal o convencional i l'existència de perjudici acreditat.

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

Article 38. Sancions.

1. Les faltes lleus es sancionaran amb:

- Amonestació verbal.
- Amonestació escrita.

2. Les faltes greus es sancionaran amb:

- Suspensió de feina i sou de dos a quinze dies.

3. Les faltes molt greus es sancionaran amb:

- Suspensió de feina i sou de setze a quaranta dies.
- Acomiadament.

Les faltes lleus prescriuran al cap de 20 dies. Les faltes greus als 30 dies. Les faltes molt greus als 60 dies.

L'empresa informará per escrit al Comitè de les sancions imposades.

CAPÍTOL VIII. ROBA DE TREBALL

SECCIÓ 1. Roba de treball

Article 39. Roba de treball.

Per a tot el personal que s'indica a continuació es facilitaran diverses peces de roba, que seran d'ús obligatori segons la categoria o lloc de treball.

1. Peatgers, supervisors, oficina d'informació i atenció a públic:

Hivern (es distribuirà durant el mes d'octubre):

- 1 anorac cada 3 anys
- 1 americana o polar cada 2 anys
- 1 pantalons o faldilla cada any
- 2 camises cada any
- 1 parell de sabates cada any

Estiu (es distribuirà durant el mes d'abril): (Uniforme de mànigues de camisa):

- 1 pantalons o faldilla cada any
- 2 camises cada any
- 1 parell de sabates cada any
- 1 jersei cada any
- 1 llaç brusa (Sra.) cada any
- 1 corbata (Sr.) cada any

Comú per a l'hivern i l'estiu:

- 1 cinturó cada any

Manteniment i personal de torn:

- 1 anorac i 1 gorra cada 3 anys
- 2 jaquetes cada any
- 2 pantalons cada any
- 2 polos màniga curta cada any
- 2 polos màniga llarga cada any
- 1 jersei cada any
- 1 parell de sabates de protecció cada any

Material de protecció i per la pluja, el necessari segons el lloc de treball.

L'empresa tindrà en compte els suggeriments dels personal sobre els aspectes de funcionalitat del vestuari que no afectin a la imatge de l'empresa. Aquest últim aspecte serà competència de l'empresa.

Les dones embarassades tindran dret a que l'empresa els proporcionï vestuari de treball adaptat al seu estat, i mantenint, en el possible, la imatge de l'empresa.

CAPÍTOL IX

SECCIÓ 1. Pla de pensions

Article 40. Pla de pensions

L'empresa mantindrà l'actual pla de pensions del sistema d'ocupació amb les següents característiques:

- a) Les aportacions seran de caràcter individual i proporcional al temps efectivament treballat durant l'any.
- b) Podran adherir-se al pla de pensions tots els treballadors quan la seva relació laboral amb l'empresa sigui d'un l'any.
- c) L'aportació anual, que es realitzarà en el mes de desembre de cada exercici, serà de 500 euros per treballador i any, mentre el treballador no causi baixa en l'empresa per qualsevol causa.

SECCIÓ 2. Jubilació

Article 41. Jubilació obligatòria

Com a mesura de rejuveniment de la plantilla, d'acord amb el que disposa la Disposició addicional desena del Estatut dels treballadors en la redacció establerta per la Llei 14/2005, els treballadors que reuneixin els requisits establerts legalment per accedir a la prestació contributiva de jubilació de la Seguretat Social, vindran obligats a jubilar-se en arribar a l'edat reglamentària.

La jubilació obligatòria portarà aparellada l'adopció d'algunes de les següents mesures: la transformació de contractes temporals en indefinits, la contractació de nous treballadors, o el sosteniment de l'ocupació.

La edat de jubilació establerta en el paràgraf anterior es considerarà sense perjudici de que tot treballador pugui completar els períodes de cotització necessaris per la jubilació. En aquests casos, la jubilació obligatòria es produirà al completar el treballador els períodes de cotització a la Seguretat Social.

Article 42. Jubilació parcial

En el marc d'una política de foment de l'ocupació, els treballadors que reuneixin els requisits exigits per les normes legals podran sol·licitar de l'empresa la jubilació parcial, en la forma i les condicions previstes en l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors segons la redacció donada per la Disposició Addicional 29a de la Llei 40/2007 de 4 de desembre, i modificada per la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social.

Amb caràcter general, tret d'acord individual específic, la reducció de jornada efectiva del treballador substituït serà del 85% de la seva jornada habitual, essent per tant contractat el treballador rellevista, quan correspongui, a jornada completa amb un contracte de durada indefinida.

Disposició transitòria primera.

En el termini d'un mes des de la signatura del present conveni, s'ofertarà als treballadors amb contracte a temps parcial, incrementar la seva jornada contractada en 100 hores, sent d'aplicació l'any 2012 la part proporcional (50 hores).

Disposició transitòria segona

Els pactes i drets econòmics i de qualsevol altre naturalesa acordats en el present conveni col·lectiu seran aplicables en tant no contradiguin el que es disposa a la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya, sempre i quan la societat es trobi inclosa dins del seu àmbit d'aplicació.

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

Disposició addicional 1ª

De conformitat amb la resolució de 2 de març de 1994 (DOGC núm. 1893) de la Direcció General de Relacions Laborals, els conflictes de caràcter col·lectiu que puguin sorgir entre les parts seran sotmesos a l'intent de conciliació i al tràmit d'arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya, amb caràcter previ a la seva formalització davant la Jurisdicció laboral.

La submissió a un arbitratge del Tribunal de les diferències que puguin sorgir entre les parts tindrà caràcter potestatiu i requerirà, en cada cas, acord i acceptació expressa d'ambdues parts.

Disposició addicional 2ª

En finalitzar la negociació del present Conveni Col·lectiu, amb apropament satisfactori dels interessos de totes dues parts, s'estima convenient contraure el compromís de mantenir la pau social durant la vigència del Conveni.

Clàusula social

En consonància amb les resolucions de Juliol 2002 i de març 2006 del Grup de Treball per la Reordenació dels Peatges del Parlament de Catalunya l'empresa es compromet en el manteniment de la plantilla de treballadors front als possibles efectes que els sistemes de pagament automàtic puguin tenir en relació a l'ocupació, formant adequadament a la plantilla de treballadors per la seva redistribució si fos necessària.

ANNEX 1

RETRIBUCIONS, PLUSOS I ALTRES 2012 (EUR)

CATEGORIES	S. BASE	PLUS CONVENI	RETRIBUCIÓ CATEGORIA
Titulat superior i assimilats	24.500,43	15.304,19	39.804,62
Anàlisi i programació	24.500,43	15.304,19	39.804,62
Cap de torn A	20.530,22	17.763,10	38.293,31
Cap de torn de reforç A	20.530,22	17.763,10	38.293,31
Titulat mig i assimilats	20.530,22	15.721,35	36.251,57
Tècnic informàtic	20.530,22	15.721,35	36.251,57
Cap de torn B	20.530,22	15.721,35	36.251,57
Cap de torn de reforç B	20.530,22	15.721,35	36.251,57
Cap taller mecànic	18.131,30	16.975,30	35.106,60
Oficial administratiu	17.916,99	16.073,57	33.990,57
Cap de brigada	17.612,79	15.423,25	33.036,04
Operari de torn A	17.612,79	14.880,00	32.492,78
Operari de reforç de torn A	17.612,79	14.880,00	32.492,78
Operari manteniment A	17.482,37	14.261,75	31.744,12
Operari de torn B	17.482,37	12.555,16	30.037,53
Operari de reforç de torn B	17.482,37	12.555,16	30.037,53
Operador sala control A	17.458,39	12.166,57	29.624,96
Operari manteniment B	16.623,93	11.837,23	28.461,16
Operador sala control B	15.036,25	12.072,82	27.109,07
Administratiu A	15.036,25	10.540,71	25.576,97
Supervisor de peatge A	15.036,25	10.991,45	26.027,70
Supervisor de peatge B	14.182,16	10.753,75	24.935,91
Cobrador de peatge A	13.328,06	9.971,54	23.299,59
Cobrador de peatge B	10.662,44	7.977,23	18.639,67
Administratiu B	13.328,06	8.153,71	21.481,76

Nota: Aquestes taules contemplen els imports corresponents a les gratificacions extraordinàries.

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

ANNEX II

PLUSOS VARIABLES 2012

Plus	Categoria	EUR	Període treballat
Plus per menyscapte diners	Peatge	77,68	mes
Plus per menyscapte diners	Of. Inf. At. Públic	77,68	mes
Plus per recompte	Cobrador peatge A	2,72	liquidació
Plus per recompte	Cobrador peatge B	2,72	liquidació
Plus nocturn	-	7,62	torn
Plus festiu	-	7,62	torn
Plus de substitució	Cap de torn A	26,22	hora
Plus de substitució	Cap de torn B	24,82	hora
Plus de substitució	Cap de reforç A	26,22	hora festiu
Plus de substitució	Cap de reforç B	24,82	hora festiu
Plus de substitució	Operari de torn A	22,21	hora
Plus de substitució	Operari reforç torn A	22,21	hora en festiu
Plus de substitució	Operari de torn B	20,53	hora
Plus de substitució	Operari reforç torn B	20,53	hora en festiu
Plus de substitució	Oper. s. control A	19,91	hora
Plus de substitució	Oper. s. control B	18,19	hora
Plus de substitució	Supervisor peatge A	17,45	hora
Plus de substitució	Supervisor peatge B	16,70	hora
Plus de substitució	Cobrador peatge A	15,95	hora
Plus de substitució	Cobrador peatge B	12,76	hora
Plus festius especials / Servei festius especials	-	66,23	torn

Plus vacances personal de peatge: promig plusos 11 mesos

TAULA 3

HORES EXTRES I ALTRES 2012

CATEGORIES	EUR/HORA
Titulat superior i assimilats	35,89
Anàlisis i programació	35,89
Cap de torn A	34,51
Cap de torn de reforç A	34,51
Titulat mig i assimilats	32,63
Tècnic informàtic	32,63
Cap de torn B	32,63
Cap de torn de reforç B	32,63
Cap taller mecànic	31,27
Oficial administratiu	30,31
Cap de brigada	29,40
Operari de torn A	28,91
Operari de reforç de torn A	28,91
Operari manteniment A	28,23
Operari de torn B	26,28
Operari de reforç de torn B	26,28
Operador sala control A	25,46
Operari manteniment B	24,87
Operador sala control B	23,21
Administratiu A	22,59
Supervisor de peatge A	22,52
Supervisor de peatge B	21,33
Cobrador de peatge A	20,14
Cobrador de peatge B	15,99
Administratiu B	18,52

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

En festiu i cap de setmana el preu de l'hora extra serà el doble del valor de l'hora ordinària.

Plus transport	718,75 any (en 11 mesos)
Desplaçaments	0,18 Km
Dieta restaurant	9,00 unitat
Cobertura pòlissa assegurances vida	32.034,24 any
Cobertura pòlissa assegurances d'accidents	46.330,33 any

TAULA 4

PLUS CATEGORÍA

CATEGORIES	RETRIBUCIONS
Titulat superior i assimilats	5.156,22
Anàlisis i programació	5.156,22
Cap de torn A	4.591,22
Cap de torn de reforç A	4.591,22
Titulat mig i assimilats	4.347,40
Tècnic informàtic	4.347,40
Cap de torn B	4.347,40
Cap de torn de reforç B	4.347,40
Cap taller mecànic	5.009,95
Oficial administratiu	4.944,03
Cap de brigada	4.751,81
Operari de torn A	3.647,82
Operari de reforç de torn A	3.647,82
Operari manteniment A	2.123,15
Operari de torn B	1.920,95
Operari de reforç de torn B	1.920,95
Operador sala control A	1.824,07
Operari manteniment B	1.819,84
Operador sala control B	1.617,64
Administratiu A	1.852,28
Supervisor de peatge A	1.778,03
Supervisor de peatge B	1.728,53
Cobrador de peatge A	1.679,03
Cobrador de peatge B	1.342,92
Administratiu B	1.516,54

Nota: Aquestes taules contemplen els imports corresponents a les gratificacions extraordinàries

ANNEX 2

PLUS DE VINCULACIÓ 2012

TAULA 5. PLUS DE VINCULACIÓ

CATEGORIES	VALOR BIENNI
Titulat superior i assimilats	438,40
Anàlisis i programació	438,40
Cap de torn A	367,85
Cap de torn de reforç A	367,85
Titulat mig i assimilats	367,85
Tècnic informàtic	367,85
Cap de torn B	367,85
Cap de torn de reforç B	367,85
Cap taller mecànic	325,47
Oficial administratiu	321,24
Cap de brigada	315,37
Operari de torn A	315,37

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

CATEGORIES	VALOR BIENNI
Operari de reforç de torn A	315,37
Operari manteniment A	312,85
Operari de torn B	312,85
Operari de reforç de torn B	312,85
Operador sala control A	312,42
Operari manteniment B	297,71
Operador sala control B	269,59
Administratiu A	269,59
Supervisor de peatge A	269,59
Supervisor de peatge B	254,47
Cobrador de peatge A	239,35
Cobrador de peatge B	191,49
Administratiu B	239,35

Nota: Aquestes taules contemplen els imports corresponents a les gratificacions extraordinàries

ANNEX 3

PRIMA DE QUALITAT DEL SERVEI

TAULA NÚM. 6

PRIMA DE QUALITAT DEL SERVEI

Objectiu general

IMD prevista (IMDp) respecte IMD real (IMDr) Factor basat a l'assoliment de la IMD prevista en el Pla de gestió de l'exercici.

A: x 0,5 (si $IMDr < IMDp - 2\%$); B: x 1 (Si $IMDp - 2\% < IMDr < IMDp + 1,5\%$); C: x 1,5 (Si $IMDr > IMDp + 1,5\%$).

Conceptes	A	B	C
Seguretat laboral	2.826,79	5.653,58	8.480,37
Absentisme individual	2.120,09	4.240,19	6.360,28
Índex satisfacció clientes	2.120,09	4.240,19	6.360,28
Total prima	7.066,97	14.133,96	21.200,93

Es donaran aquestes quantitats per a l'any 2012

Objectius individuals

Són els objectius que depenen directament de cada treballador.

Seguretat laboral (SL)

Factor basat en l'estricta compliment de les normes de seguretat i en l'aportació de suggeriments de seguretat acceptades.

2 punts: cap incompliment i com a mínim un suggeriment acceptat.

1 punt: cap incompliment i cap suggeriment.

0 punts: un incompliment.

Absentisme individual (AI)

Factor basat en l'assoliment de forma individual un % d'absentisme considerat acceptable 2 i 4%.

2 punts: si % absentisme individual < 2%.

1 punt: si $2\% < \text{absentisme individual} < 4\%$.

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

0 punts: si % absentisme individual > 4%.

Par al càlcul d'aquest objectiu es considerarà cada 5 retards no justificats de més de 5 minuts com 1 dia d'absentisme. No es consideraran les baixes d'accident, maternitat, permís de matrimoni, permís de naixement d'un fill i les defuncions de familiars de primer grau i germans.

Índex de satisfacció clients (ISC)

Factor basat en l'assoliment d'una bona valoració del client, que es mesurarà mitjançant enquestes al final de cada exercici.

1 punt si l'índex de satisfacció clients > 7 (valoració d'1 a 10).

Operativa de càlcul

El número de punts assolits per cada treballador de forma individual s'ajustarà segons el seu % de jornada.

Per obtenir el valor del punt de cada factor, es dividirà la prima global de factor que correspongui segons el quadrant objectiu general, per la suma de punts (ajustats segons jornada) de tota la plantilla i d'aquell factor.

El valor monetari de la prima individual per cada factor serà el resultat de multiplicar el número de punts ajustats obtinguts per cada treballador pel valor del punt d'aquell factor, obtingut segons la norma anterior.

El valor monetari total de la prima per objectius individual serà la suma de les quantitats obtingudes per cada treballador en cada un dels 4 factors, seguint els passos anteriors.

En tot cas, a nivell individual, la quantitat màxima a percebre de la prima per objectius individual serà de 612 euros.

ANNEX 4

MESURES DE CONTROL DE L'ABSENTISME

1. Norma general

- S'ha d'avisar amb UNA HORA d'antelació a l'hora d'entrada.
- Si la causa de l'absència sorgeix dins de la jornada laboral es comunicarà verbalment al Cap del Departament, així com al Departament de RRHH.
- Serà preceptiu en ambdós casos presentar posteriorment el model adjunt de comunicació d'absències.

Segons la causa que motiva l'absència:

2. Indisposició

- Si en el còmput d'un semestre (6 mesos consecutius), les absències a la feina per indisposició no justificada amb certificat mèdic, superen un total de tres jornades laborals, bé per jornada completa bé per sumatori d'hores d'absència, a partir del quart dia se li descomptaran els dies d'absentisme.

3. Visites mèdiques

- Serà necessari aportar justificant mèdic emès pel metge on figuri l'hora d'entrada i sortida de la visita. Malgrat l'anterior, i amb caràcter extraordinari s'acceptaran certificats mèdics on només consti l'hora de sortida de la visita.
- S'atorgarà un termini màxim per a realitzar les visites mèdiques consistent en el temps de visita (acreditat mitjançant el justificant emès pel metge corresponent), més el temps de desplaçament d'anada i tornada.
- No s'acceptaran com a documents justificatius de l'absència les comunicacions manuscrites realitzades pel propi treballador.

Dimecres, 31 d'octubre de 2012

4. Absències per motius familiars i gestions a centres i/o organismes oficials

- Per tot tipus d'absències permeses per l'Estatut dels Treballadors, caldrà aportar document justificatiu del motiu (tanatoris, hospitals, jutjats etc.).

Barcelona, 20 d'agost de 2012

El cap del Servei de Relacions Laborals, (per autorització del secretari general. Rs.31.07.2012), Joan Palet Vilaró