

Dilluns, 30 de maig de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 4 de maig de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abertis Infraestructuras, SA per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0814842)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abertis Infraestructuras, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 d'abril de 2011, 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abertis Infraestructuras, SA per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0814842) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, SA PER ALS ANYS 2010-2013

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal i funcional

Aquest Conveni regula les relacions laborals del centre de treball de Barcelona de l'empresa Abertis Infraestructuras, SA, i la totalitat dels seus treballadors i independentment del lloc geogràfic on duuguin a terme la seva activitat professional, amb excepció expressa del personal d'alta direcció i dels directors, gerents, caps d'unitat i caps de funció, que es regirà per les seves disposicions legals i contractuals.

Sense perjudici de l'anterior, en el cas que l'empleat perdi la condició de director, gerent, cap d'unitat i cap de funció, s'integrarà al conveni en la categoria més alta dins el grup professional que li correspongui, d'acord amb les funcions que efectivament dugui a terme.

Article 2

Àmbit temporal i denúncia

La durada del Conveni col·lectiu serà de quatre anys. Iniciarà la seva vigència l'1 de gener de 2010 i finalitzarà el 31 de desembre de 2013, tret d'aquells articles del conveni en què puguin establir-se diferents períodes de vigència.

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest conveni amb tres mesos d'antelació a la pèrdua de la seva vigència o, si escau, amb la mateixa antelació en qualsevol dels anys en què estigués prorrogat. Perquè la denúncia tingui efecte s'haurà de fer mitjançant comunicació escrita a l'altra part, que haurà de registrar-se al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

En cas de no produir-se la denúncia esmentada, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament per anys naturals. En aquest cas els conceptes econòmics es revaloraran aplicant-hi l'IPC real de l'any anterior, mitjançant la fórmula establerta a l'article 13.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Article 3

Comissió Paritària

Es crea la Comissió Paritària del Conveni com a organisme d'interpretació, conciliació i vigilància del seu compliment. Aquesta comissió estarà integrada per dos membres de cadascuna de les representacions i un suplent. En cas que algun dels membres de la part social accedís a una categoria professional no inclosa en el conveni, seria substituït per un altre empleat designat per la representació de la part social. La Comissió Paritària queda integrada pels membres següents: en representació de l'empresa, Antonia Martínez, Toni Enrich i, com a suplent, Montserrat Muñoz; en representació dels treballadors, Bernat Ruiz, M. Teresa Guerra, i Esther Mir, com a suplent.

La Comissió Paritària pot utilitzar, a més, els serveis permanents i ocasionals d'assessors de totes les matèries que són competència seva.

Funcions:

Les funcions específiques de la Comissió Paritària són les següents:

- Interpretar el conveni i resoldre les qüestions o els problemes que ambdues parts sotmetin a la seva consideració o en els casos que prevegi concretament aquest text.
- Intervenir en els conflictes col·lectius exercint les funcions de mediació amb l'audiència prèvia d'ambdues parts.
- Vigilar el compliment de tots els pactes.
- Analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants.

L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència respectiva de les jurisdiccions administratives i contencioses que preveuen les disposicions legals.

Domicili:

La Comissió Paritària té el seu domicili a l'avinguda del Parc Logístic, 12-20, 08040 de Barcelona, però es pot domiciliar i reunir o pot actuar en qualsevol seu, amb l'acord previ d'aquesta Comissió.

Els treballadors i les empreses que hi estiguin interessats poden adreçar les seves comunicacions al mateix domicili i a nom de la Comissió Paritària del Conveni d'Abertis Infraestructuras.

Remissió de qüestions a la Comissió:

Ambdues parts convenen de sotmetre a la Comissió Paritària tots els dubtes, les discrepàncies i els conflictes que hi pugui haver a conseqüència de la interpretació i aplicació del conveni, a l'efecte que la Comissió emeti un dictamen o actuï de la manera reglamentària prevista.

S'ha de procurar que, per resoldre qualsevol consulta plantejada a la Comissió, es doni audiència a les parts interessades.

Acords:

Els acords s'adoptaran per unanimitat en el si de la Comissió Paritària.

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al semestre i, amb caràcter extraordinari, cada vegada que alguna de les representacions la requereixi.

En ambdós casos, la convocatòria es farà per escrit, amb una antelació mínima de deu dies laborables, i en la qual s'indicarà l'ordre del dia i la data de la reunió, a més d'adjuntar-hi la documentació que es consideri necessària. Només en el supòsit d'urgència, reconeguda per ambdues parts, el termini podrà ser inferior.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Article 4

Registre, publicitat i unitat de conveni

El Conveni s'haurà de presentar davant l'autoritat laboral per fer-ne el registre i la publicació. Així mateix, les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació, s'han de considerar en còmput anual i globalment. Com a conseqüència de l'anterior, si l'autoritat laboral, fent ús de les seves atribucions, entengués que algun o alguns dels articles que constitueixen aquest cos normatiu té defecte d'il·legalitat i, en conseqüència, tramités davant el jutjat social una demanda en aquest sentit, el conveni perdria tota validesa i eficàcia, i les parts negociadores es comprometrien a la seva reconsideració i a ajustar a la legalitat vigent, en el termini d'un mes comptat des del moment en què es tingués constància d'aquesta tramitació, la clàusula afectada i, si escaigués, el contingut íntegre que, en qualsevol cas, hauria de respectar l'equilibri entre les condicions pactades.

Article 5

Àmbit normatiu i dret supletori

Totes les matèries que són objecte de regulació d'aquest Conveni col·lectiu substitueixen i deroguen qualsevol matèria que hagués estat pactada amb anterioritat, tant amb caràcter col·lectiu com individual, sense perjudici del reconeixement dels drets individuals consolidats, en la seva condició més beneficiosa, i d'acord amb l'establert a l'article 6 d'aquest conveni i dels eventuais drets de reingrés que hagi pogut reconèixer alguna de les empreses del Grup.

Tot allò que no prevegi aquest conveni seguirà el que estableixi l'Estatut dels treballadors, així com les disposicions legals que siguin d'aplicació general.

Article 6

Garantia "ad personam"

Es reconeixen ad personam les condicions de què es beneficiïn els treballadors a títol individual per tenir-les incorporades al seu contracte de treball i que estiguin vigents en el moment de la signatura d'aquest conveni, sempre que examinades en el seu conjunt i còmput anual resultin més beneficioses per al treballador.

La garantia ad personam reconeguda en aquest article no tindrà caràcter absorbible ni compensable, però sí revalorable amb els increments salarials que es puguin produir en el futur.

Capítol II

Organització de treball, jornada, horari i vacances

Article 7

Organització del treball

L'organització del treball, subjecta a les normes legals, és facultat privativa de l'empresa, que exercita mitjançant els seus òrgans de direcció, sense perjudici dels drets que assisteixen els representants dels treballadors.

No obstant això, es mantindrà el treball a torns o horaris especials per al personal que en el moment de la signatura del Conveni ja estigui prestant el seu servei en aquestes condicions horàries. Així mateix, l'empresa podrà establir torns o horaris especials als treballadors de nova contractació que hagin de cobrir algun lloc de treball amb aquesta especialitat horària, d'acord amb el que estableix l'article 9 d'aquest Conveni; prèviament, caldrà informar-ne la representació dels treballadors.

Quant a la realització de serveis especials i/o fora de la jornada habitual de treball, es requerirà l'acord d'ambdues parts. L'excés que puguin generar aquests serveis es compensarà mitjançant descansos equivalents a raó d'un 150%, durant el període dels 6 mesos següents a la seva realització; caldrà informar-ne el Comitè d'Empresa d'ambdós extrems.

Article 8

Calendari laboral

Anualment s'elaborarà, entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, el calendari laboral, que s'haurà de comunicar als treballadors abans de l'1 de gener de cada any.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Article 9

Jornada de treball

La jornada laboral per a tot el personal afectat per aquest conveni és de 1.730 hores anuals, que es distribueixen en jornades diàries equivalents a dividir la jornada anual pel nombre de dies laborables d'acord amb el calendari laboral anual.

La fixació d'aquest calendari tindrà en compte l'establiment de jornada continuada durant el període comprès entre el 25 de juny i el 30 de setembre, així com tots els divendres i les vigílies. La jornada diària establerta per a aquests dies serà de 6 h i 45 min.

La jornada, que té caràcter flexible i es podrà fer entre les 7.30 i les 20.00 h, a partir de la signatura d'aquest Conveni, haurà de respectar uns mínims de presència obligatòria (horari tancat), segons s'expressa en el quadre il·lustratiu dels horaris corresponents a les jornades partides o intensives:

JORNADA PARTIDA:

Flexible: 7.30-9.15*.

Tancat: 9.15*-13.15.

Flexible: 13.15-16.00.

(amb una pausa de 30 minuts no computable)

Tancat: 16.00-17.00.

Flexible: 17.00-20.00.

JORNADA INTENSIVA:

Flexible: 7.30-9.15.

Tancat: 9.15-13.45.

Flexible: 13.45-20.00.

* Per al personal amb fills de fins a 14 anys, l'horari flexible d'entrada podrà ser fins a les 9.30 h, tant en el cas de jornada partida com continuada, sense perjudici que la jornada anual s'hagi de complir enterament.

Els ponts se seguiran fent segons el costum en l'empresa, és a dir, sense poder acumular més d'un pont en una setmana.

Tenint en compte el sistema de flexibilitat horària establert en els paràgrafs anteriors, el treballador podrà acumular una bossa d'hores, en positiu o negatiu, que haurà de compensar o realitzar, en funció del signe. En qualsevol cas, la bossa d'hores no podrà acumular durant un mes més de 30 hores en positiu o en negatiu.

Sense perjudici de l'anterior, si existissin determinats col·lectius que, atenent al contingut de la prestació dels seus serveis, haguessin de prestar servei en horari tancat, i en règim de torn fix, això seria entre les 6.00 i les 22.00 h.

Article 10

Vacances

Els treballadors subjectes a l'àmbit d'aquest Conveni, amb una antiguitat igual o superior a un any, gaudiran de 23 dies laborables de vacances reglamentàries. En el supòsit que el treballador tingui una antiguitat inferior, li'n correspondrà la part proporcional. Les vacances es podran fer entre els mesos de juny i setembre, excepte acord entre l'empresa i el treballador. A l'efecte del còmput del nombre de dies, el període de vacances es meritara durant l'any natural, és a dir, des de l'1 de gener fins al 31 de desembre.

Capítol III

Classificació del personal

Article 11

Classificació professional

Sense perjudici del desenvolupament dels plans de formació per facilitar l'evolució professional, el personal, atenent a les funcions que dugui a terme, s'enquadrarà dins dels grups professionals següents:

Dilluns, 30 de maig de 2011

GRUP PERSONAL ADMINISTRATIU:

- Auxiliar:

Personal que desenvolupa tasques de suport a activitats de baixa complexitat en coneixements específics.

- Administratiu:

Personal que exerceix funcions de suport i operatiu no comprès en altres categories de llocs de treball, que realitzen activitats dins del seu àmbit de responsabilitat, com ara:

- Emplenar informes, gestions i tràmits.
- Introduir dades en els sistemes.
- Actualitzar i tractar la informació en suport digital.
- Resoldre incidències relacionades amb la seva activitat administrativa.
- Preparar i redactar documentació (cartes, informes...).
- Arxivar documentació generada.

En funció de l'activitat que desenvolupa pot fer tasques de coordinació de personal intern.

- Secretari:

Personal que realitza funcions de secretaria a directors. Desenvolupa tasques administratives de complexitat diversa, com ara:

- Revisar correspondència i informes redactats per altres persones.
- Resoldre dubtes de clients de la direcció.
- Exercir de suport administratiu a tots els nivells.

GRUP PERSONAL TÈCNIC:

- Tècnic:

Personal que exerceix funcions que requereixen coneixements tècnics específics a l'àrea on es desenvolupen aquestes funcions. Depenent de l'activitat desenvolupada pot realitzar tasques de coordinació de personal intern.

- Tècnic expert:

Personal tècnic que realitza funcions amb una autonomia i un coneixement elevats en el desenvolupament de les seves funcions, cosa que comporta de forma inherent una experiència significativa en l'acompliment d'aquestes funcions. Depenent de l'activitat desenvolupada pot realitzar tasques de coordinació de personal intern.

Capítol IV
Règim retributiu

Article 12
Estructura salarial

L'estructura salarial està composta pels conceptes següents: salari base, complement exantiguitat, complement exconveni, complement ad personam i complement pla de pensions.

- Salari base: Constitueix el salari per unitat de temps corresponent a cada categoria de conformitat amb les taules salarials del conveni. Es consolidarà al salari base a partir de l'1 de gener de 2011 l'antic complement d'harmonització del 0,85 % del salari base, en la quantitat corresponent en aquell moment i per un sol cop, desapareixent el complement d'harmonització.

- Complement exantiguitat: Recull, amb caràcter de complement personal, les antiguitats consolidades fins al 31 de desembre de 2007 i la compensació per la pèrdua de les expectatives de la meritació del plus d'antiguitat prevista en l'article 14 del I Conveni col·lectiu de l'empresa. No és absorbible ni compensable, però sí revalorable amb els mateixos increments percentuals que s'apliquen al salari base.

Dilluns, 30 de maig de 2011

- Complement exconveni: Recull, amb caràcter de complement personal, els diversos complements del lloc de treball, indemnitzacions compensatòries, els plus de conveni, plus de permanència, complements personals mensuals, plus de vacances, plus de transports, que s'han consolidat com a dret adquirit dels treballadors d'acord amb els seus convenis d'origen i que no es troben regulats específicament en el I Conveni col·lectiu de l'empresa. Així, recull els complements salarials i extrasalarials que no es prevegin en aquest conveni i/o no estiguin compresos en el complement exantiguitat i salari base, i les quantitats dels quals es percebessin pels convenis d'origen. No és absorbible ni compensable, però sí revalorable amb els mateixos increments percentuals que s'apliquin al salari base.

- Complement ad personam: Amb caràcter personal, recull la diferència entre el salari brut anual meritat el 31 de desembre de 2007 i els conceptes salarials propis de l'estructura salarial definida en el I Conveni Col·lectiu de l'empresa, excepte la part no consolidada del plus d'exantiguitat. No és absorbible ni compensable, però sí revalorable amb els mateixos increments percentuals que s'apliquin al salari base.

- Complement pla de pensions: Aquest complement integrarà per tots els treballadors la quantitat equivalent al 0,65% del salari base, juntament amb les quantitats regulades a l'article 15 i, a voluntat del treballador, serà absorbible i compensable només per poder contractar productes del Pla de Compensació Flexible (PCF). Aquest complement serà revalorable amb els mateixos increments percentuals que s'apliquin al salari base.

Article 13

Increment i revisió salarial

Per a cadascun dels anys de vigència del conveni, l'import consignat a les taules salarials es revalorarà amb l'IPC real de l'any anterior. En el cas que l'IPC sigui negatiu es garantirà els salaris no ajustant-se a la baixa.

La mateixa revaloració s'aplicarà a la resta dels conceptes recollits en l'estructura salarial i que prevegin la revaloració anual.

Capítol V

Millores socials

Article 14

Aportacions al Pla de pensions

S'estableix una aportació definida a càrrec de l'empresa promotora per tots els treballadors participants del Pla de pensions de 1.000 Euros anuals a partir del 1 de gener de 2011, aplicant-se en tots els altres termes allò disposat en el Reglament del Pla de pensions vigent. Es procedirà per tant a la unificació de tractament a tots els participants del Pla de pensions amb l'eliminació de la distinció dels col·lectius A i B regulats en el Reglament del Pla de pensions de promoció conjunta en l'Annex relatiu a Abertis Infraestructuras, tal com s'indica a continuació a l'article 15 d'aquest Conveni.

L'aportació indicada en el paràgraf anterior es revisarà a partir de l'1 de gener de 2012 de conformitat amb l'increment de l'IPC de l'any anterior.

Adicionalment, també amb efectes 1 de gener de 2011, l'empresa promotora es compromet a realitzar una aportació anual al Pla de Pensions igual a la que l'empleat Participa del pla defineix i acordi anualment a través del Pla de compensació flexible, en el "Butlletí d'adhesió al Pla de Pensions", sent com a màxim l'aportació addicional anual a càrrec de l'empresa per aquest concepte del 1% del salari base de l'empleat.

Article 15

Compensació pel canvi de funcionament del Pla de pensions

Pels treballadors que a la data de la signatura del present Conveni Col·lectiu figuressin com a participants del col·lectiu A al Pla de pensions, amb efectes d'1 de gener de 2011, se'ls incrementarà el seu salari brut per una sola vegada en l'import que correspongui per la diferència existent entre l'aportació definida que tinguessin reconeguda a 1 de gener de 2011 i els 1.000 Euros anuals d'aportació establerta a l'art. 14, incrementant aquesta quantia en un 10%. Aquest increment del salari en aquests termes i condicions es farà per una sola vegada i de forma excepcional integrant-se l'import corresponent com a salari a tots els efectes (incloses revaloritzacions i increments futurs) i sense que en els anys successius es puguin produir increments de cap mena per aquest concepte.

Pels treballadors que a la data de la signatura del present Conveni col·lectiu figuressin com a participants del col·lectiu B al Pla de pensions, amb efectes d'1 de gener de 2011, a més a més de veure incrementada la seva aportació fins als 1.000 euros anuals, obtindran un increment en salari brut de 75 Euros en còmput anual i per un sol cop. Aquest

Dilluns, 30 de maig de 2011

increment del salari en aquests termes i condicions es farà per una sola vegada i de forma excepcional, integrant-se l'import corresponent com a salari a tots els efectes (incloses revaloritzacions i increments futurs) i sense que en els anys successius es puguin produir increments de cap mena per aquest concepte.

Les quantitats referides en els paràgrafs anteriors s'integraran en el concepte de "complement pla de pensions" regulat a l'article 12 del present Conveni, el qual absorbeix i compensa la modificació pactada en les aportacions al Pla de pensions.

Article 16 Premi de jubilació

Es manté com a condició més beneficiosa de caràcter personal, únicament i exclusiva pel personal que en la data de signatura del I Conveni col·lectiu de l'empresa complia els requisits de la seva meritació segons el Conveni d'origen.

Article 17 Beneficis socials i ajudes

17.1 Complement per incapacitat temporal

L'empresa complementarà el subsidi per qualsevol situació d'incapacitat temporal (IT, per malaltia comuna, accident no laboral, accident laboral o malaltia professional) dels treballadors fins al 100% del sou base i els complements salarials permanents.

17.2 Permisos retribuïts

Amb caràcter general i sense perjudici del que disposen les normes aplicables, s'estableixen els permisos retribuïts següents:

- 18 dies naturals en cas de matrimoni i parelles de fet.
- 1 dia natural per matrimoni de familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, el permís serà de 2 dies.
- 3 dies naturals per defunció de familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament fora de la província, el permís serà de 4 dies.
- 2 dies naturals per trasllat de domicili habitual.

Article 18 Conciliació de la vida laboral i familiar

Ambdues parts, conscients de la necessitat de disposar d'instruments que facilitin la conciliació de la vida laboral i familiar, acorden l'adopció de les mesures següents:

18.1 Millores relacionades amb l'àmbit de la maternitat

a) Estendre el benefici del permís per maternitat i/o adopció fins a 20 setmanes o fins a 22 setmanes en cas de part múltiple o naixement de fill discapacitat o, si escau, el que estableixi la legislació vigent.

b) Es regula expressament la possibilitat de l'acumulació de la reducció de jornada per lactància.

c) Una vegada exhaurits els períodes de descans continguts en els dos paràgrafs anteriors, s'estableix el dret a gaudir dels beneficis següents, bé de forma successiva, bé triant des del principi aquell que més convingui:

1. Fins al compliment d'un any d'edat del fill, es podrà fer la jornada de forma continuada sense subjecció als límits de l'horari tancat establerts en l'article 9 d'aquest conveni, amb un descans de 15 minuts considerat temps de treball efectiu.

2. Fins al compliment de dos anys d'edat del fill, es podrà fer la jornada sense subjecció als límits de l'horari tancat establerts en l'article 9 d'aquest conveni, amb un descans obligatori de 30 minuts, que no es considerarà jornada efectiva de treball.

Dilluns, 30 de maig de 2011

3. Fins al límit dels 10 anys d'edat del fill, es podrà fer la jornada continuada, sense subjecció als límits d'horari tancat previstos en l'article 9, sempre que sol·liciti alguna de les reduccions de jornada previstes en la Llei per a aquests supòsits. En aquest supòsit, el descans obligatori de 15 minuts es considerarà jornada efectiva de treball.

18.2 Millores relacionades amb la paternitat

El pare podrà gaudir de 3 dies laborals de permís retribuït amb motiu de naixement i/o adopció d'un fill, amb el benentès que aquests absorbeixen els dies a què es refereix la Llei.

18.3 Millores relacionades amb la cura de familiars en supòsits d'hospitalització

S'acorden una sèrie de millores de què es podran beneficiar de forma successiva i mentre persisteixi la contingència establerta en cadascun dels supòsits, procurant respectar l'organització del treball. Aquestes mesures són les següents:

a) El treballador podrà gaudir de fins a 3 dies laborables de permís retribuït en cas de malaltia greu, o accident, amb hospitalització per atendre les necessitats d'un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu es necessiti fer un desplaçament fora de la província, el permís serà de fins a 5 dies laborables.

b) Una vegada exhaurit el permís establert en l'article anterior, en cas de persistir la situació d'hospitalització respecte d'un familiar de primer grau per consanguinitat, el treballador tindrà dret a un permís retribuït pel qual podrà absentar-se 2 hores diàries de la feina durant un termini màxim de 5 dies laborables.

c) Si exhaurits els permisos anteriors la situació d'hospitalització del familiar de primer grau de consanguinitat persisteix, el treballador tindrà dret, fins a arribar al permís dels 12 mesos següents a l'hospitalització inicial, a fer jornada continuada, sempre que hagi sol·licitat una reducció de, com a mínim, 1/8 de la jornada ordinària. L'acolliment a aquesta opció no requerirà haver exhaurit prèviament l'anterior.

18.4 Especificitats

18.4.1 Malaltia sense hospitalització

En cas de malaltia greu sense hospitalització, però degudament acreditada, mitjançant acord entre empresa i treballador es podran adoptar solucions semblants a les previstes en l'apartat 18.3 d'aquest conveni.

18.4.2 Mesures correctores davant de disfuncions organitzatives

Amb excepció expressa dels permisos per baixa per maternitat i acumulació de lactància, si el fet que el treballador gaudís dels beneficis continguts en els epígrafs 18.1.c, apartats 2 i 3, i 18.3.c suposés una greu distorsió de l'organització del treball, mitjançant un acord entre empresa i treballador, i escoltat el Comitè d'Empresa, es podrien adoptar les solucions que fossin més eficaces amb vista a compatibilitzar ambdós interessos.

18.4.3 Concreció horària en cas de reducció de jornada

En els casos de reducció de jornada i lactància, la concreció horària correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària de treball i amb avís previ a l'empresa.

Article 19

Permisos no retribuïts

Amb acord previ amb l'empresa, fins a tres mesos per motiu d'estudis, col·laboració amb una ONG o per poder tenir cura de persones.

Article 20

Dies de lliure disposició

Amb caràcter general, s'estableixen dos dies de lliure disposició per a tot el personal inclòs en aquest conveni, del qual es podrà gaudir després d'un avís del treballador interessat amb una antelació mínima de 24 hores, sense perjudici d'allò establert a l'article 6.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Es podrà gaudir d'aquests dies de lliure disposició per hores, a raó de la jornada completa diària, i tenint en compte que el període mínim és de 2 hores.

En cas que no hagi estat possible gaudir durant l'any natural de tots els dies, aquests dies pendents no es perdran sempre i quan siguin gaudits fins al 31 de gener de l'any següent.

Article 21

Pla de compensació flexible (PCF)

Ampliació per tots els treballadors de la quantia destinada al Pla de compensació flexible (PCF), que passa a 2.933 Euros anuals a partir de l'exercici 2011.

Aquest import serà revalorat anualment amb l'IPC real de l'any anterior.

Article 22

Assegurança de vida i accidents

L'empresa contractarà, al seu càrrec i amb una asseguradora de prestigi reconegut, una assegurança col·lectiva de vida i una assegurança d'accidents que cobreixi les contingències i els capitals següents, sense revisió anual de la seva quantia durant tota la vigència del conveni:

- En cas de defunció per qualsevol causa: 36.000 EUR.
- En cas de defunció per accident: 72.000 EUR.
- En cas de defunció per accident de circulació: 108.000 EUR.
- En cas d'invalidesa absoluta i permanent per accident (IPA): 72.000 EUR.
- En cas d'invalidesa absoluta i permanent per qualsevol causa (IPA): 36.000 EUR.
- En cas d'invalidesa per professió habitual per qualsevol causa (IPT): 36.000 EUR.

La pòlissa col·lectiva s'haurà de contractar dins dels tres mesos posteriors a la publicació del Conveni.

Article 23

Assegurança "in itinere"

L'empresa mantindrà una pòlissa d'assegurança per tot el personal que utilitzi un vehicle (turismes i motocicletes), de la seva propietat o dels seus ascendents o descendents de primer grau, o del seu cònjuge per desplaçar-se per necessitats de l'Empresa, així com el desplaçament des del seu domicili al centre de treball i a l'inrevés ("in itinere"), cobrint els danys (inclòs, incendi), als citats vehicles, que puguin produir-se a conseqüència d'accident de circulació. Aquesta assegurança és complementària de qualsevol altre que pugui cobrir els mateixos riscos del vehicle en el moment de l'accident, actuant exclusivament en aquells casos en que els danys al vehicle accidentat no estiguin coberts per una altra pòlissa, o existint aquesta, la cobertura resulti insuficient.

Article 24

Préstec personal

L'empresa donarà un préstec personal d'una quantia màxima de 9.000 Euros, amb un termini d'amortització màxim de 48 mesos, essent-li d'aplicació l'interès legal en el moment de la seva contractació, amb una revisió anual, sempre que els treballadors acreditin alguna de les següents circumstàncies:

- Canvi de vehicle o reparació del mateix en el supòsit que aquest sigui utilitzat per desplaçar-se a l'empresa.
- Malaltia greu del treballador, així com d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Defunció d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Adopció de fills o tractaments de reproducció assistida.
- Obres de necessitat en el domicili del treballador.
- Formació universitària dels fills.
- Atur de llarga durada del cònjuge o parella de fet del treballador.

Article 25

Ajuda a fills discapacitats

L'empresa abonarà a tots els treballadors que tinguin fills discapacitats una quantitat bruta anual a un tant alçat de 1.500 Euros bruts.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Article 26

Avantatges socials d'origen

Es mantindran com a condició ad personam els avantatges socials de les empreses d'origen per als treballadors que ja se'n beneficiaven a la data de signatura del I Conveni col·lectiu de l'empresa.

Article 27

Pla d'igualtat

La Comissió Paritària encarregada del Pla d'Igualtat estarà integrada per: en representació de l'empresa, Virgili Callizo i Laura Brun i, com a suplent, Antonia Martínez; en representació dels treballadors, Zaida Ferrero, Carmen Gherman i Bernat Ruiz com a suplent.

Article 28

Jubilació obligatòria

Sense perjudici del que estableixen les normes de la Seguretat Social per a la jubilació anticipada, s'estableix la jubilació forçosa als 65 anys d'edat, sempre que el treballador afectat acrediti la carència necessària per tenir dret a la pensió de jubilació. En cas que el treballador no acrediti els requisits establerts en la legislació vigent per tenir dret a l'esmentada pensió de jubilació, el seu pas a la jubilació forçosa es produirà automàticament quan reuneixi aquests requisits.

Aquesta mesura té com a finalitat possibilitar el desenvolupament d'una política d'ocupació coherent amb la realitat empresarial en què s'ha de desenvolupar. En conseqüència, es millora l'estabilitat en la feina mitjançant la concreció d'una mesura que tendeix a mantenir el caràcter prominent de les contractacions fixes. En aquest sentit, s'adopten les mesures següents:

- Sempre que persisteixin les circumstàncies que van motivar la contractació temporal, es podran convertir en indefinits els contractes temporals per circumstàncies de la producció que puguin tenir lloc en un futur i una vegada hagi transcorregut el termini màxim legalment establert.

- De la mateixa manera, per cada treballador que passi a la situació de jubilació forçosa, es podrà contractar un altre treballador de nou ingrés, sempre que aquesta contractació sigui requerida per les necessitats de producció que s'hagin posat de manifest en el termini dels sis mesos anteriors a la baixa d'empresa del treballador jubilat. Aquestes necessitats seran examinades i es determinaran conjuntament entre l'empresa i la representació legal dels treballadors.

- Als efectes anteriors de desenvolupament i posada en pràctica de les mesures anteriors d'estabilitat en la feina, s'acorda la constitució d'una Comissió d'Ocupació i Contractació de caràcter paritari que estarà composta per dos membres de cada representació signant. Aquesta Comissió vetllarà pel compliment del que s'ha pactat en els anteriors epígrafs i tindrà facultats respecte de la interpretació i aplicació dels continguts regulats en aquest article.

Així mateix, la Comissió tindrà competència a l'hora d'adaptar aquest article als canvis normatius que es puguin produir durant la vigència del conveni, en matèria d'ocupació i contractació. En aquest cas, si s'escau, caldrà actualitzar els acords afectats a la nova realitat legislativa.

D'altra banda, la Comissió de Seguiment actuarà en la seva tasca de vigilància i interpretació en cas de desacord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors del centre afectat per qualsevol de les mesures esmentades anteriorment. En aquest cas, la Comissió haurà de ser escoltada amb caràcter previ a la interposició de qualsevol tipus de reclamació en la matèria i/o d'adopció de la decisió en aquest sentit per l'empresa.

Capítol VI

Seguretat i salut laboral

Article 29. Seguretat i salut laboral

L'empresa i els treballadors afectats per l'àmbit d'aquest conveni s'obliguen a observar i complir les disposicions mínimes contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves disposicions de desenvolupament i normativa concordant, en matèria de seguretat i salut laboral.

Quan l'avaluació exigeixi la realització de mesuraments, anàlisis o assajos, els mètodes dels quals no estiguin concretats en la normativa de prevenció, es podran utilitzar els mètodes o criteris continguts a:

Dilluns, 30 de maig de 2011

- Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització d'equips que incloguin pantalles de visualització de dades, de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització dels llocs de treball, de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball.
- Protocol de reconeixements mèdics per a usuaris de pantalla de visualització de dades, del Ministeri de Sanitat.
- Protocol de vigilància sanitària específica per als treballadors amb pantalles de visualització de dades, de la Comissió de Salut Pública, Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut.

Article 30

L'assetjament sexual i moral

L'empresa i la representació del personal han de crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la dignitat i llibertat personal del conjunt de persones que hi treballen, i mantenir-les preservades de qualsevol atac físic, psíquic o moral.

S'entén per assetjament sexual, en el marc de la relació laboral, totes les conductes ofensives i no desitjades per la persona agredida i que determinen una situació que afecta les condicions laborals, creant un entorn ofensiu, hostil, intimidador i humiliant; així com peticions de favors sexuals, insinuacions i actituds que associïn la millora de les condicions de treball o l'estabilitat en el lloc de treball a l'aprovació o denegació d'aquests favors.

S'entén per assetjament moral, en el marc de la relació laboral, totes les conductes del titular, dels comandaments o de la resta de treballadors que, menyspreant la dignitat personal, exerceixen una violència psicològica de forma sistemàtica i recurrent, durant un temps perllongat, sobre una persona o persones en el seu lloc de treball.

A fi d'evitar que es produeixi qualsevol atemptat d'aquestes característiques, per petit que sigui, la representació dels treballadors i, especialment, l'empresa com a garant últim de la salut laboral als centres de treball han de garantir que les avaluacions de riscos psicosocials avaluin també els riscos derivats de l'organització del treball.

Així mateix, es garantirà l'organització del treball d'una manera saludable, mitjançant la posada en marxa de mesures que ajudin a:

- Fomentar el suport social col·lectiu entre els treballadors, potenciant el treball en equip i la comunicació, combatent l'aïllament.
- Promoure l'autonomia, potenciant la participació a l'hora de prendre decisions relacionades amb els mètodes de treball.
- Garantir el respecte i el tracte just a les persones, proporcionant estabilitat en la feina i en les condicions de treball, d'acord amb les funcions i la qualificació en el lloc de treball.
- Garantir l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari i promoció interna, entre totes les persones sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal.
- Proporcionar la informació necessària, adequada i suficient per al desenvolupament individual correcte del treball i per a la prevenció de riscos laborals.
- Impedir tota mena de manifestació de violència.
- Impedir tota mena de manifestació de sectarisme o dogmatisme, vetllant pels valors de l'empresa.

Capítol VII

Règim disciplinari

Article 31

Règim disciplinari. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes fixats en aquest conveni col·lectiu.

Dilluns, 30 de maig de 2011

La imposició de sanció per faltes lleus, greus o molt greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador.

En qualsevol cas, l'empresa informará els representants legals dels treballadors i l'afectat de tota sanció greu o molt greu que imposi.

Les sancions per faltes greus o molt greus requeriran el tràmit d'audiència de tres dies, tant dels representants dels treballadors 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, de les quals haurà d'informar els representants dels treballadors.

Faltes lleus:

Es consideraran faltes lleus:

- Tres faltes de puntualitat durant un mes sense que hi hagi causa justificada.
- Qualsevol ús indegut del sistema de control de presència que estigui implantat a l'empresa.
- La negligència, la deficiència o els retards injustificats en l'execució de qualsevol feina.
- No atendre el públic, presencialment o telefònicament, amb la correcció i diligència degudes.
- No cursar quan sigui l'hora l'informe de baixa per incapacitat temporal.
- No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
- Les discussions que repercutixin en la bona marxa del treball.
- La no comunicació, amb l'antelació oportuna, de la no assistència a la feina per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- Embriaguesa ocasional durant la feina.

Faltes greus:

Es consideraran faltes greus:

- Més de tres faltes de puntualitat durant un mes sense que hi hagi causa justificada.
- Faltar un dia a la feina sense causa justificada.
- Simular la presència d'un altre treballador, utilitzant-ne la fitxa, signatura, targeta de control o qualsevol altre sistema organitzatiu del control de presència implantat a l'empresa.
- L'incompliment en còmput horari de la jornada laboral, establerta en aquest conveni, superant els marges de flexibilitat.
- La simulació de malaltia o accident.
- No comunicar amb la puntualitat oportuna els canvis experimentats en la família que afectin l'IRPF o la Seguretat Social.
- Canviar, mirar o regirar els armaris i les robes de qualsevol treballador de l'empresa, sense l'autorització deguda.
- Dedicar-se a jocs o distraccions dins de la jornada laboral.
- L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
- Les accions o omissions contra la disciplina en el treball o contra el respecte.

Dilluns, 30 de maig de 2011

- Les negligències, les deficiències o els retards injustificats en l'execució de la feina quan causin perjudici greu a l'empresa.

Faltes molt greus:

Es consideraran faltes molt greus:

- Faltar a la feina dos dies al mes sense causa justificada.
- El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades.
- El furt o el robatori, tant a qualsevol empleat de l'empresa com a la mateixa empresa o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora, durant acte de servei.
- Violar el secret de correspondència.
- Furtar documents de l'empresa o dels seus clients.
- Revelar a terceres persones dades de l'empresa o dels seus clients, sense intervenir-hi autorització expressa de l'empresa.
- L'embriaguesa habitual durant el treball.
- Dedicar-se a feines de la mateixa activitat de l'empresa que impliquin competència, excepte en cas d'autorització.
- Abandonar el lloc de treball en llocs de responsabilitat sense causa justificada.
- L'assetjament sexual i moral.
- L'incompliment per part del treballador de les ordres que, en compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals i la seva normativa de desenvolupament, rebí de l'empresari, encarregat o tècnic de prevenció.
- Negar-se a utilitzar els sistemes de protecció col·lectiva o individual.
- Posar-se a si mateix o al personal de l'empresa o del centre de treball en situació de risc per acció o omissió.
- L'abús d'autoritat.
- Acumular dues faltes greus per incompliment de la regulació recollida en el Codi Ètic de l'empresa o en el seu reglament.
- La infracció d'una norma de conducta establerta en el Codi Ètic i/o en el seu Reglament a Espanya.
- Condemna judicial penal d'aquells delictes que puguin comportar una responsabilitat penal empresarial.

Sancions màximes:

- Per falta lleu: amonestació per escrit o suspensió de sou i feina d'un dia.
- Per falta greu: suspensió de sou i feina fins a quinze dies.
- Per falta molt greu: suspensió de sou i feina fins a seixanta dies o rescissió del contracte de treball.

A l'efecte de reincidència de faltes, no es tindran en compte aquelles que s'hagin comès transcorreguts els terminis següents:

- Faltes lleus: 3 mesos.
- Faltes greus: 6 mesos.
- Faltes molt greus: 1 any.

En els supòsits de suspensió de sou i feina, es mantindrà la cotització del treballador sancionat.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Prescripció de faltes:

La facultat de l'empresa per sancionar prescriurà per a:

- Les faltes lleus: al cap de 10 dies.
- Les faltes greus: al cap de 20 dies.
- Les faltes molt greus: al cap de 60 dies.

El termini de prescripció s'iniciarà a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i, en qualsevol cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

Protocol de registre de l'ordinador:

Es faculta l'empresa perquè, amb una audiència del Comitè d'Empresa i un informe favorable d'aquest Comitè previs, estableixi el protocol corresponent d'actuació de registre de l'ordinador, que, en qualsevol cas, haurà de respectar el dret d'intimitat del treballador. Una vegada complertes les previsions anteriors, aquest protocol s'incorporarà a aquest conveni col·lectiu.

Capítol VIII

Jubilació parcial

Article 32

Jubilació parcial i contracte de relleu

D'acord amb el que preveu l'article 12.6 del Reial decret llei 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors, el treballador tindrà dret a passar a la jubilació parcial en els termes establerts a través de l'acord col·lectiu del 18 de desembre de 2007, registrat el 28 de desembre de 2007.

Capítol IX

Disposicions addicionals

1. En la mesura que l'empresa centralitza determinats serveis comuns per a totes les empreses del Grup, és possible que existeixin altres col·lectius uniformes que, provinents d'aquestes empreses, s'hagin d'incorporar a la plantilla de treballadors d'Abertis Infraestructuras, per mitjà de la subrogació en els contractes de treball.

En conseqüència, als treballadors que es vagin integrant a l'empresa, provinents d'altres empreses del Grup, se'ls aplicaran les condicions laborals pactades en aquest conveni, així com els sistemes respecte de les condicions més beneficioses de caràcter personal i els sistemes de compensació establerts en el conveni, sense perjudici del que estableix l'article 6.

2. Per a aquells col·lectius que, com a conseqüència del I Conveni col·lectiu de l'empresa, se'ls va modificar el sistema de càlcul de la meritació del nombre de dies de vacances (concretament, que passi de computar-se des de l'1 de juliol fins al 30 de juny a computar-se des de l'1 de gener fins al 31 de desembre) tindran dret que es procedeixi a la regularització i l'abonament de 15 dies naturals en el moment de l'extinció o finalització de la relació laboral per qualsevol causa. La quantitat corresponent als 15 dies regularitzats s'abonarà al treballador juntament amb el document de quitança, i es posarà en coneixement del Comitè d'Empresa aquest extrem.

Annex I

Taula salarial

A continuació, es detalla la taula salarial amb vigència de l'1 de gener al 31 de desembre de 2010 i de l'1 de gener a 31 de desembre de 2011.

Categoria	Salari base anual 2010	Salari base anual 2011*
Personal administratiu		
Auxiliar	17.579,52	18.260,82
Administratiu/va	18.602,50	19.323,44
Secretari/ària	21.157,64	21.977,60
Personal tècnic		
Tècnic/a	21.157,64	21.977,60
Tècnic/a expert/a	29.232,42	30.365,33

* Al salari base de l'exercici 2011, s'ha consolidat l'antic complement d'harmonització.

Dilluns, 30 de maig de 2011

El salari anual fixat en aquesta taula, més els complements recollits en l'article 12, "Estructura salarial", s'abonaran en 14 pagues (12 d'ordinàries i 2 d'extraordinàries). Les dates límit d'abonament de les extraordinàries seran el 15 de juny i el 15 de desembre.

Barcelona, 4 de maig de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès