

**DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE TRABAJO, ASUNTOS SOCIALES Y FAMILIAS****RESOLUCIÓN TSF/3614/2019, de 15 de noviembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Túneles de Barcelona y Cadí Concesionaria de la Generalitat de Catalunya, SA (código de convenio núm. 79100032012014).**

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Túneles de Barcelona i Cadí Concesionaria de la Generalitat de Catalunya SA, suscrito en fechas 15 de julio de 2019 y 5 de noviembre de 2019, per la Direcció de la empresa y por el Comité intercentros, de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 15 de noviembre de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Convenio colectivo de Túneles de Barcelona i Cadí concesionaria de la Generalitat de Catalunya, S.A. (2019 – 2021)

Son partes firmantes del presente Convenio colectivo de la empresa Túneles de Barcelona y Cadí Concesionaria de la Generalitat de Catalunya, SA, la Dirección de la empresa como representación empresarial y el Comité intercentros, junto con representantes de los Trabajadores, como representación de los trabajadores.

Capítulo I

## Disposiciones generales

### Artículo 1

#### Objeto

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre Túnel de Barcelona i Cadí concesionaria de la Generalitat de Catalunya, S.A. y el personal incluido dentro de su ámbito de aplicación.

### Artículo 2

#### Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en Vallvidrera (Carretera de Vallvidrera a Sant Cugat, BV-1462, km 5,3 08017 Barcelona), y al centro de trabajo de Urús, edificio La Clau, C-16, Km 129,5, 17538 Urús (Girona).

### Artículo 3

#### Ámbito personal

Queda incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de Barcelona y en el centro de trabajo de Urús, en los términos expresados en el artículo 2 del presente Convenio. No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito personal del presente Convenio el personal al que hacen referencia los artículos 1.3 apartado c) y 2.1 apartado a) del Estatuto de los trabajadores (ET), así como, expresamente el gerente o director de cada una de las siguientes áreas: explotación, técnica, jurídica y de recursos humanos, planificación y control de gestión.

### Artículo 4

#### Ámbito funcional

El presente Convenio es de aplicación a todas aquellas actividades desarrolladas en la empresa desde el centro de trabajo de Barcelona ubicado en Vallvidrera y en Urús, en los términos expresados en el artículo 2 y 3 del presente Convenio.

### Artículo 5

#### Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor, el día 1 de enero de 2019, sea cual sea su fecha de publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC) y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2021, salvo aquellos artículos o materias que señalen, con carácter específico, una fecha de vigencia o de efectos diferentes a la general.

El contenido normativo de este Convenio colectivo se mantendrá hasta la firma de un nuevo Convenio.

### Artículo 6

#### Denuncia

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por periodos sucesivos de un año, siempre que no se denuncie por una de las partes y ajustándose a la normativa legal vigente en cada momento, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de expiración de éste o de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de prórroga, por no denuncia previa, se revisarán los contenidos económicos del Convenio.

## Artículo 7

### Prelación de normas

Las normas incluidas en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la empresa y su personal con carácter preferente y prioritario. Con carácter supletorio y en lo que no se haya previsto, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores y el resto de las disposiciones de carácter general.

## Artículo 8

### Compensación y absorción

8.1 Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

8.2 No operará la compensación y absorción en los incrementos establecidos para los años 2019, 2020 y 2021.

## Artículo 9

### Garantía ad personam

Como condición individual ad personam, de aplicación exclusiva para la plantilla en activo a fecha 1 de enero de 2019, se respetarán como derechos adquiridos a título personal, las condiciones económicas existentes a fecha 31 de diciembre de 2018, que computadas en su conjunto y anualmente, resulten superiores a las establecidas en el presente Convenio, y no serán objeto de compensación y absorción, exceptuando expresamente de la mencionada condición los conceptos retributivos que desaparecen en el centro de Urús, los cuales se regularán de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria quinta del Convenio del año 2016- 2018.

## Artículo 10

### Registro, publicidad y unidad del Convenio

El Convenio se deberá presentar a la autoridad laboral para su registro y publicación, conforme a lo establecido legalmente.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. Si alguno de los preceptos del presente Convenio se declara nulo o contrario a derecho por resolución firme, las partes negociadoras quedarán obligadas a su reconsideración y a ajustar el precepto en cuestión a la legalidad vigente y, en su caso, el contenido íntegro del Convenio, que deberá respetar el equilibrio entre las condiciones pactadas inicialmente.

## Artículo 11

### Procedimiento para la inaplicación del Convenio

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, nos remitimos al artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Así mismo, las discrepancias que puedan surgir, se someterán al Tribunal Laboral de Cataluña en concordancia con la disposición adicional primera del presente Convenio colectivo.

## Artículo 12

### Comisión paritaria

De acuerdo con lo que dispone el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores (ET), se crea una Comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y cumplimiento de las cuestiones derivadas de la aplicación del Convenio. Esta Comisión estará integrada por 3 representantes de la empresa y 3 representantes de los trabajadores.

Esta Comisión estará facultada para interpretar los términos del Convenio siempre que sea necesaria para su correcta aplicación de acuerdo con los criterios establecidos para la interpretación de las normas jurídicas. Así

mismo, se le encomiendan a la Comisión las funciones siguientes:

- a) La interpretación del Convenio colectivo.
- b) Evaluación del resultado de las previsiones contenidas en el plan de formación de la empresa.
- c) La mediación y el arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.
- d) Cualquier otra que le atribuya el presente Convenio, así como la legislación laboral aplicable.

La actuación y el procedimiento delante de la Comisión paritaria será requisito previo e indispensable para cualquier tipo de reclamación y/o denuncia que formule cualquiera de las partes y/o trabajador afectado sobre la aplicación o la interpretación del contenido del presente Convenio, extendiéndose al acta correspondiente.

La Comisión paritaria se reunirá cada vez que sea convocada por alguna de las partes. En este caso, se deberá reunir en el plazo de 8 días. En caso de urgencia se reunirá con la mayor celeridad posible. La Comisión se considerará válidamente constituida cuando asistan la mayoría de los miembros de cada una de las representaciones.

Los acuerdos en el seno de la Comisión se tomarán por mayoría de los miembros de cada una de las representaciones. En las actas se recogerán los acuerdos convenidos, así como los desacuerdos, pudiendo hacer las partes las manifestaciones que estimen convenientes. Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión paritaria podrán ser sometidas por cualquiera de las partes a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

## Artículo 13

### De la representación legal de los trabajadores

13.1 La representación legal de los trabajadores tiene como funciones básicas las recogidas en la legislación general y, concretamente, las definidas en el Estatuto de los trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como en aquellas que expresamente le sean atribuidas en el articulado del presente Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores en cada centro de trabajo dispondrán de un crédito de horas mensual para el ejercicio de sus funciones de representación de 16 horas. No obstante, dicho crédito mensual podrá acumularse en uno mismo o en otro miembro del Comité dentro de un periodo de dos meses consecutivos no vencidos y con un límite de 75 horas, mediante acuerdo escrito de los interesados, el cual deberá ser notificado a la empresa con una antelación mínima de 7 días naturales antes de su realización.

Los gastos ocasionados por el representante de los trabajadores como consecuencia exclusiva de sus funciones representativas (desplazamiento al sindicato, dietas de manutención u otras de carácter imprescindible para la realización de sus obligaciones de representación) serán satisfechas por la empresa previa justificación suficiente de las mismas. Se entenderá como justificación suficiente el billete de transporte público utilizado, la certificación del kilometraje recorrido o, si es necesario, la factura o recibo del gasto realizado. La cuantía de los gastos, individualmente considerados, deberá ser la común y ordinariamente aceptada con carácter general.

13.2 Se acuerda la constitución de un Comité intercentros (CI) de conformidad con lo establecido en el artículo 63 del ET. El CI estará formado por 5 miembros a designar entre los representantes unitarios de los trabajadores, 3 miembros de Vallvidrera y 2 por Urús guardando proporcionalidad según los resultados en los procesos electorales. El CI es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los/las trabajadores/as para la defensa de sus intereses en todas aquellas cuestiones que afecten a más de un centro de trabajo, como la negociación del Convenio colectivo. Asimismo, se reconoce el CI como interlocutor de los trabajadores y trabajadoras frente a cualquier entidad u organismo.

13.3 En los centros de trabajo siempre que sus características los permitan, se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. El local deberá tener espacio suficiente y disponer de los medios mínimos para poder cumplir con la finalidad prevista.

## Capítulo II

## Condiciones de trabajo

### Artículo 14

#### Periodos de prueba

El periodo de prueba para ingresos en la empresa queda establecido de la siguiente manera:

Grupos 1 y 2: 2 meses.

Grupos 3 y 4: 6 meses.

El periodo de prueba de los contratos de duración determinada regulados en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores (obra o servicio determinado, interinidad y eventuales) de una duración no superior a 6 meses, será proporcional al tiempo contratado, a razón de 10 días de periodo de prueba por cada mes contratado.

La suspensión de la relación laboral por motivos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del periodo de prueba, retomándose una vez extinguida la situación de suspensión de la relación laboral.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y deberes correspondientes a su grupo profesional y al lugar de trabajo que desarrolle, como si fuera de la plantilla. Durante este periodo tanto el trabajador como la empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá todos los efectos y computará, a efectos de tiempo de trabajo de la empresa.

### Artículo 15

#### Ascensos y puestos vacantes

Tanto los ascensos como la asignación de puestos vacantes serán de libre elección de la Dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de cada lugar de trabajo. En relación con los ascensos, se tendrán en cuenta la formación, méritos y antigüedad de los trabajadores, así como las necesidades organizativas del empresario de acuerdo con el artículo 24.1 del Estatuto de los trabajadores.

La provisión de vacantes del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio que se puedan producir por bajas o creación de nuevas plazas, se cubrirá de acuerdo con los siguientes criterios:

Como norma general, se convocará en primer lugar al personal interino de la empresa para que pueda optar a la vacante. Se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- Examen de aptitud.
- Expediente sancionador del trabajador.
- Haber desarrollado, eficazmente, el lugar de trabajo en cuestión de forma provisional.
- Antigüedad, en el supuesto que haya más de un trabajador que opte por la vacante o ascenso, y que haya superado las pruebas anteriores, la vacante será provista por el trabajador de más antigüedad.

Una vez consideradas las opciones de promoción interna, la empresa se reserva el derecho de contratar personal externo.

Se excluyen de la presente regulación los cambios de contrato de tiempo parcial a tiempo completo de los cobradores de peaje. En este supuesto, el cambio de contrato de tiempo parcial a tiempo completo se registrará por los siguientes criterios, cuya ponderación y definición se realizará en el seno de la Comisión paritaria:

- Trabajadores con un mínimo de dos años en la empresa.
- Expediente sancionador del trabajador de los últimos 2 años.
- Menoscabo acumulado en los últimos dos años.
- Absentismo en los últimos 2 años.
- Antigüedad, en el supuesto que haya más de un trabajador con la misma puntuación, el cambio de contrato

será ofrecido al de más antigüedad.

#### Artículo 16

##### Trabajos de grupo profesional diferente y movilidad funcional

El trabajador podrá ocupar cualquier puesto de trabajo que pertenezca a su grupo profesional, siempre que tenga la formación necesaria para su desarrollo.

Si por razones técnicas o de organización y durante un periodo de tiempo definido, la empresa decide que un empleado ejerza tareas de grupo profesional diferente, regirá lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 17

##### Cese y plazos de preaviso

El personal que, una vez haya superado el periodo de prueba, quiera cesar el servicio en la empresa, estará obligado a respetar los siguientes plazos de preaviso:

Grupos 1 y 2: 15 días.

Grupos 3 y 4: 1 mes.

El incumplimiento del plazo de preaviso causará al trabajador la pérdida de la retribución real correspondiente a los días que le falten para cumplir ese plazo, que será descontada de las partes proporcionales por las gratificaciones y vacaciones que le corresponden.

#### Artículo 18

##### Contratos de trabajo a tiempo parcial

###### 18.1 Centro de trabajo de Vallvidrera:

a) La jornada con carácter anual, y a efectos de su consideración contractual a tiempo parcial, será de un mínimo de 1.100 horas, de las cuales el 70% se distribuirá de forma regular en 11 meses en calendario anual, el 20% se distribuirá de manera irregular en calendario que se distribuirá con un mes de antelación, y el 10% restante se distribuirá fuera del calendario anual, y con un preaviso mínimo de 5 días del día y la hora en que se ha de presentar a trabajar.

b) La jornada podrá ser continuada o partida. Si se realiza de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción de una duración no superior a 3 horas en la aludida jornada diaria, y esta interrupción dará lugar a percibir la dieta establecida en el artículo 18 de este Convenio colectivo por el sistema de ticket de restaurante.

c) La prestación efectiva de servicios por día trabajado no podrá ser inferior a 4 horas ininterrumpidas.

d) El importe de todas las pagas extraordinarias estará comprendido por prorrateo en el precio hora.

e) Las vacaciones se abonarán en cuanto a la parte fija, en función de la previsión de las horas de trabajo del año, ajustándose a finales de año a las horas reales trabajadas hasta 31 de diciembre. En cuanto a la parte variable, se estará a lo establecido en el apartado plus vacacional personal de peaje del anexo 1.

f) La empresa confeccionará para cada uno de los trabajadores a tiempo parcial un calendario que se publicará antes de la última semana de cada mes, en relación al mes siguiente. No obstante, la empresa, debido a las imprevisibles necesidades del servicio avisará siempre que sea posible al trabajador de las alteraciones, modificaciones o ampliaciones de su cuadrante con una antelación mínima de 5 días, con las limitaciones establecidas en el apartado a) de este mismo artículo.

g) Para los supuestos de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el trabajador y la empresa pueden pactar, por escrito, la realización de horas complementarias que se añadirán a las horas ordinarias estipuladas. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El trabajador conocerá el día y la hora de la realización de

CVE-DOGC-B-20008079-2020

las horas complementarias con un preaviso mínimo de 48 horas, salvo situaciones excepcionales.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, no pudiéndose superar el 15% de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a los efectos del porcentaje del 30% establecido en el párrafo anterior.

Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros, accidentes y otros daños extraordinarios y urgentes, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores.

#### 18.2 Centro de trabajo de Urús:

a) La empresa marcará un calendario anual para los cobradores a tiempo completo, y establecerá un calendario orientativo para los cobradores a tiempo parcial en relación a los tres meses siguientes.

b) La jornada podrá ser continuada o partida. Si se realiza de forma partida, el turno será siempre de duración completa y el tiempo mínimo por el que pueden ser llamados, por el período más corto, es de 3 horas. La duración mínima de un turno continuado será de 6 horas.

c) El importe de todas las pagas extraordinarias de los trabajadores a tiempo parcial está comprendido, por prorrateo, en el precio hora. Las vacaciones se abonarán en función de la retribución percibida en los últimos 11 meses trabajados dividida por el número de días naturales de este período, exceptuando los conceptos de: plus transporte, kilómetros, vialidad invernal, conducción de vehículos pesados y plus de rendimiento personal. Si en este período de cálculo ocurriera un aumento salarial, el abono de vacaciones se hará a los precios actualizados.

d) Para los supuestos de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el trabajador y la empresa pueden pactar por escrito la realización de horas complementarias que se añadirán a las horas ordinarias estipuladas. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias. El número de horas complementarias no podrá exceder el 50% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, siendo estas de realización prioritaria ante las horas complementarias previstas en el párrafo siguiente.

e) Sin perjuicio de pacto de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, no pudiéndose superar el 15% de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas complementarias no se computarán a los efectos del porcentaje del 50% establecido en el párrafo anterior.

f) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros, accidentes y otros daños extraordinarios y urgentes, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 19

Contrato de duración determinada: contrato eventual por circunstancias de la producción

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los trabajadores, las partes convienen en que, adicionalmente a las permitidas legalmente, se considerarán como actividades para las que pueden contratarse trabajadores eventuales por circunstancias de la producción los siguientes:

- Incremento o fluctuaciones de tráfico.
- Sustituciones de vacaciones del personal.
- Todas aquellas otras actividades de carácter análogo a las mencionadas anteriormente, que respondan a la necesidad de cubrir de forma temporal las necesidades del servicio.

#### Artículo 20

Grupos profesionales

El sistema de clasificación profesional se establece a través de los siguientes grupos profesionales:

## Grupo 1

### Auxiliares

#### Auxiliares administrativos

Se corresponde al puesto de trabajo que desarrolla funciones elementales que requieren supervisión, administrativas y de ofimática, tales como archivo, mecanografiado, introducción de datos en ordenadores, cumplimentación de toda clase de impresos, y en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos técnicos específicos. Asimismo, no podrán realizar ninguna de las tareas propias de peaje actuales ni futuras.

## Grupo 2

### Técnicos y administrativos

En el presente grupo se encuadran los puestos de trabajo correspondientes a las tareas administrativas y/o técnicas que requieren habilidades especializadas tanto teóricas como prácticas y se desarrollan a través de prácticas y procedimientos estandarizados. Aunque estos trabajadores/as son responsables del correcto servicio al cliente, sus tareas requieren de supervisión.

## Grupo 3

### Cargos intermedios

Desde estos puestos de trabajo se desarrollan las funciones de gestión, coordinación, supervisión y control, tanto sobre los procesos y recursos asignados, como sobre las personas adscritas por el desarrollo de estos procesos, así como el mantenimiento de las obras, instalaciones y los sistemas de seguridad proyectos y estudios. Estos puestos de trabajo requieren de un nivel alto de experiencia y conocimiento, siendo que los trabajadores encuadrados dentro de este grupo programan y organizan su propio trabajo, supervisan de forma próxima el trabajo y reportan directamente a los cargos superiores.

## Grupo 4

### Cargos superiores

Se encuentran dentro del presente grupo los trabajadores/as a los que se les encomienda la dirección y/o el control de la explotación. Estos trabajadores coordinan, planifican, controlan y organizan la actividad, asegurando la seguridad de los túneles y el cumplimiento de la normativa legal, requiriéndose un nivel alto y una dilatada experiencia en la materia.

Corresponderá a la Dirección de la empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación del encuadre del grupo correspondiente, de conformidad con los parámetros aquí definidos y al amparo de la facultad legal de la empresa relativa a la dirección y organización del trabajo.

Los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa, necesitan un cierto tiempo realizando el trabajo para adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran los diferentes puestos de trabajo en la empresa, los cuales solo se consiguen con la práctica in situ, y para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisan de un periodo de formación y adaptación a la empresa, a su organización, sistemas de trabajo, normas, procedimientos, así como los diferentes puestos de trabajo que puedan llegar a desarrollar. Por esta razón, los trabajadores que ingresen a la empresa a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán durante el primer año el 80% del salario total correspondiente al puesto de trabajo ocupado, el 90% durante el segundo, pasando a cobrar el 100% del salario correspondiente al lugar de trabajo de manera automática una vez transcurrido el período de dos años mencionados con anterioridad, con independencia de la modalidad de contrato de trabajo.

En referencia al periodo temporal de dos años referenciado en el anterior párrafo, correspondiente al periodo de adaptación y formación en la empresa de los trabajadores de nuevo ingreso, y necesario para llegar al 100% del salario correspondiente al puesto de trabajo, este podrá ser de duración inferior si, como

CVE-DOGC-B-20008079-2020

consecuencia de una valoración individual del trabajador, se determina que el mismo ha alcanzado un nivel de experiencia práctica exigible para atender las necesidades del puesto de trabajo con suficiencia, teniendo derecho a percibir el 100% de las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo, al margen del tiempo transcurrido desde su contratación.

La adscripción de las actuales categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales establece en la tabla de equivalencias de la disposición transitoria cuarta.

### Capítulo III

#### Jornada

#### Artículo 21

##### Jornada, horarios y distribución irregular de la jornada

##### 21.1. Jornada de trabajo en el centro de Vallvidrera:

Durante la vigencia del presente Convenio, se pacta una jornada anual de 1.752 horas de trabajo efectivo por año en el centro de Vallvidrera.

El personal de la empresa de Barcelona efectuará el horario, turno y vacaciones que les corresponda de acuerdo con los artículos 22 y 24 del Convenio, respetándose los criterios establecidos en el calendario laboral aprobado.

Los jefes y operarios de turno, los operadores de sala de control y los supervisores, se relevan de forma continuada en cubrir el puesto de trabajo, prestan servicios en turnos continuos y rotativos, si bien en el caso de los supervisores podrán hacer también turno rotativo para facilitar su capacitación, promoción, y formación en el centro de trabajo dentro de la misma jornada. Por otra parte, los cobradores a tiempo completo o parcial y los jefes y operarios de refuerzo de turno, prestan servicios a turnos rotativos.

Los turnos ordinarios serán de 8 horas, y los turnos continuos rotativos de 8 horas 10 minutos, o de 12 horas 10 minutos. La diferencia entre la jornada anual y la jornada resultante de su calendario podrá ser cumplida con formación, en relación al artículo 23.3 del Estatuto de los trabajadores, así como con reuniones organizativas.

Por acuerdo del personal y la empresa se podrán emplear turnos de otras duraciones.

Las horas de exceso del personal de peaje se realizarán en fin de semana o laborable en proporción a similar al resto de turnos del año de mutuo acuerdo entre las dos partes.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el empleado se encuentre en el centro de trabajo debidamente uniformado, si procede.

Se tiene que prolongar la jornada de trabajo en el tiempo indispensable en aquellos casos en que, si no se hiciera, podría quedar desatendido el servicio. Si la persona que debe ser relevada ya ha hecho un turno de 12 horas, la empresa debe proveer su sustitución, a la mayor brevedad posible. Las horas de prolongación de jornada serán consideradas como horas extraordinarias.

Una vez analizadas por ambas partes las condiciones laborales, se concluye que la actual flexibilidad y distribución de la jornada laboral a lo largo del año que contempla el Convenio colectivo en su articulado es la necesaria a efectos de favorecer la posición competitiva de la empresa.

##### 21.2 Jornada de trabajo del centro de Urús:

Durante la vigencia del presente Convenio, se pacta una jornada anual de 1.754 horas de trabajo efectivo por año en el centro de Urús, con las siguientes especificidades:

##### Funciones de titulado y asimilado

Jornada anual de 1.754 horas que se realizarán de lunes a viernes en jornada continuada o partida, según pacto entre empresa y trabajadores.

#### Funciones de jefes de servicio

Jornada anual de 1.674,62 horas que, en general, se realizarán en turnos de trabajo de 8,5 horas distribuidas semanalmente en ciclos festivo/trabajo de 3/4 o 4/3 días.

Las vacaciones las realizarán un máximo de dos jefes de servicio simultáneamente, y durante este periodo, los trabajadores que no hacen vacaciones harán turnos de 12,5 horas.

Durante el período de vacaciones serán sustituidos por jefes de servicio, si bien en catorce de los turnos de 12,5 horas serán sustituidos por ayudantes de servicio durante 4 horas de cada turno.

Tendrán 185 horas de libre disposición de la empresa para sustituciones, reuniones emergencias y cursos, en el bien entendido que el máximo legal para sustituciones es de 60 horas.

#### Funciones de ayudantes de servicio

Jornada anual de 1.711,375 horas, que se realizarán en ciclos de turnos de trabajo festivo/trabajo 2/5 o 5/2 a 8,18 o 12,18 horas de trabajo, respectivamente, excepto 6 turnos de libre elección de 8,18 horas (o su equivalente en turnos de 12,18 horas), en que serán sustituidos por personal habilitado 119,38 horas de libre disposición de la empresa para sustituciones, reuniones, emergencias y cursos, en el bien entendido que el máximo anual para sustituciones es de 60 horas.

Durante las vacaciones son sustituidos por cobradores habilitados. Programan sus vacaciones respetando el personal mínimo de servicio que se expresa en el artículo vacaciones.

#### Funciones de oficiales de mantenimiento especialidad eléctrica y electrónica

Jornada anual de 1.734 horas, de las cuales 90 horas se hacen en 9 fines de semana, 10 horas en 2 festivos intersemanales, y 1.634 horas en 200,2 turnos de 8,15 horas entre las 6 y las 22h en días laborables.

Hacen un turno de guardias rotativas para fines de semana y festivos intersemanales, según calendario por semanas, consistentes en 5 horas de presencia en la concesión y 19 horas de disponibilidad a domicilio o localizables de forma inmediata.

La semana que tienen guardia, tienen fiesta 2 días laborables, si es posible, el lunes y martes. Si tienen guarda de un festivo intersemanal, no vienen otro día laborable, si es posible, el siguiente laborable.

Aceptan permutar su horario por horario nocturno, total o parcial, si hay operaciones que sea necesario hacer de noche. Se cobra el plus de nocturnidad o su parte proporcional.

Tienen también un turno de guardia nocturna rotativa, por semanas, donde deben estar localizables de manera inmediata, conjuntamente con los oficiales y ayudantes de mantenimiento de especialidad mecánica y obra civil.

#### Funciones de oficiales de mantenimiento especialidad mecánica y obra civil

Jornada anual de 1.754 horas, en 219,25 días en turnos de 8 horas, en horario intensivo o partido, según pacto entre los trabajadores afectados y la empresa. En el período de 1 de abril a 30 de septiembre harán en semanas alternas horario intensivo.

Aceptan permutar su horario por horario nocturno, total o parcial, si hay operaciones que sea necesario hacer de noche. Se cobra el plus de nocturnidad o su parte proporcional.

Tienen un turno de guardia nocturna rotativa, por semanas, donde deben estar localizables de manera inmediata, conjuntamente con los oficiales y ayudantes de mantenimiento de especialidad eléctrica y electrónica.

Pueden hacer un turno de guardias rotativas para fines de semana y festivos intersemanales, según calendario por semanas, consistentes en 5 horas de presencia en la concesión y 19 horas de disponibilidad a domicilio o localizables de forma inmediata.

La semana que tienen guardia, tienen fiesta 2 días laborables, si es posible, el lunes y martes. Si tienen guarda

CVE-DOGC-B-20008079-2020

de un festivo intersemanal, no vienen otro día laborable, si es posible, el siguiente laborable.

#### Funciones de cobrador a tiempo completo

Jornada anual de 1.754 horas, en 215,21 turnos normales de 8,15 horas. Turnos festivos/trabajo basados en general en un ciclo de 4 días de trabajo y 2 días de descanso, excepto 6 días con turno asignado a acordar, en que harán fiesta, y serán remunerados como un día de vacaciones.

Puede existir el cobrador a tiempo completo con distribución irregular de jornada, con ciclo turnos/descansos irregular y no basado en el ciclo 4/2.

#### Funciones de cobradores a tiempo parcial con distribución irregular de jornada

Jornada anual según su contrato de trabajo y todo lo que regula el artículo cobrador a tiempo parcial de este Convenio. Disponen de 2 días remunerados de fiesta durante el año natural, a libre elección, entre los que tienen turno asignado, contabilizando como un turno de 8,00h remunerado como uno de vacaciones.

#### Funciones de administrativos

Jornada anual de 1.754 horas que se realizarán de lunes a viernes en jornada continuada o partida, según pacto entre empresa y trabajadores.

#### De manera general:

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el empleado se encuentre en el centro de trabajo debidamente uniformado, si procede.

Es facultad de la Dirección de la empresa el establecimiento de los horarios y la coordinación de los diversos servicios y las necesidades de la explotación de la forma que considere más eficaz.

En aquellos casos en que el empleado que ocupe un puesto de trabajo deba ser relevado al finalizar su jornada, se establece que el trabajador no podrá abandonar el lugar de trabajo hasta que se produzca el relevo. Estas situaciones deben resolverse de la manera que se especifica para cada puesto de trabajo, siendo que, en cualquier caso, el trabajador deberá permanecer en el lugar un máximo de 4 horas.

Se tiene que prolongar la jornada de trabajo en el tiempo indispensable en aquellos casos en que, si no se hiciera, podría quedar desatendido el servicio. Si la persona que debe ser relevada ya ha hecho un turno de 12 horas, la empresa debe proveer su sustitución, a la mayor brevedad posible.

La Dirección podrá establecer de mutuo acuerdo con los trabajadores afectados y con los representantes legales del trabajador una nueva rueda de horarios para los cobradores a tiempo completo (TC), y parcial (TP) más ajustada a las actuales necesidades. Ambas ruedas se establecerán con el número de cobradores en plantilla.

#### 21.2.1 Condiciones particulares de trabajo en el centro de Urús (vialidad invernal):

Dadas las especiales características del servicio público que se presta, es necesario mantener un servicio de turno de guardia para cubrir las emergencias de vialidad invernal.

El personal que disponga de carnet de conducir vehículos pesados y que manifieste, a propuesta de la empresa, su voluntad de participar en los turnos de vialidad invernal, debe formar parte de un turno anual que la empresa debe establecer por período comprendido entre el 15 de noviembre y el 15 de abril. Este turno se realizará de las 6 de la mañana a las 6 de la mañana del día siguiente y se establecerá el orden de disponibilidad de los conductores.

Ante una emergencia, el jefe de servicio, o la persona en quien delegue, avisará al personal necesario según la intensidad y persistencia de la emergencia respetando, en lo posible, el turno establecido.

El personal de guardia debe estar disponible y acudir a su centro de trabajo por sus propios medios y en un tiempo máximo aproximado de 1 hora, desde que es requerido por la empresa.

El personal que forme parte de los turnos de guardia de vialidad invernal cobrará el plus de vialidad invernal

definido en la tabla 3 del anexo IV.

El personal que realice tareas de vialidad invernal durante su jornada laboral ordinaria, en jornada partida o a turnos, cobrará el complemento de su precio hora habitual hasta llegar al precio hora de vialidad invernal definido en la tabla 4 del anexo IV.

El personal que realice tareas de vialidad invernal como prolongación de jornada o en días de descanso de su sitio habitual, cobrará el precio por hora de vialidad invernal de la tabla 4 del anexo IV.

## Artículo 22

### Calendario laboral

Para el personal a jornada partida, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, la empresa elaborará anualmente el calendario laboral, del cual se deberá exponer un ejemplar en un lugar visible en el centro de trabajo. El calendario contendrá los días de trabajo anuales, días festivos, horario, descansos diarios y semanales y vacaciones, y periodo de jornada intensiva de verano.

Para el personal a turno continuo rotativo o turno continuo, el calendario se elaborará de común acuerdo entre la Dirección y los trabajadores afectados, sin perjuicio de la facultad reconocida a la empresa en el artículo 34.6 del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 23

### Descansos

En los trabajos de jornada continuada de más de 6 horas se disfrutará de un período de descanso de 20 minutos que se efectuarán en las 4 horas centrales del horario. La determinación del momento concreto del descanso en jornada continuada se determinará respetando las necesidades del servicio y de común acuerdo entre el personal y la Dirección de la empresa. El descanso se hará en los espacios habilitados por la empresa a estos efectos.

## Artículo 24

### Vacaciones

#### 24.1 Vacaciones en el centro de Vallvidrera:

Las vacaciones serán de 30 días naturales dentro del año natural, podrán ser disfrutados de forma continuada o partida.

Para el personal de turnos continuos y rotativos, durante 10 semanas del periodo de vacaciones escolares de verano, se establecerá un sexto turno que será cubierto por el personal que estará habilitado para realizar estas tareas. Este sexto turno cubrirá exclusivamente turnos de mañana o tarde en días laborables, y el período de 10 semanas incluirá las vacaciones de la persona que cubra este sexto turno.

La determinación de los períodos de vacaciones se fijará, preferentemente, durante el primer trimestre del año, de común acuerdo entre empresa y trabajadores, teniendo siempre presentes las necesidades del servicio público que se presta y, en la medida de lo posible, las preferencias de los trabajadores. En cualquier caso, se tendrán en cuenta los períodos de mayor actividad de la empresa para garantizar la prestación del servicio durante este periodo. En caso de desacuerdo, la empresa señalará los turnos de vacaciones por grupo profesional y funciones, corresponderá al personal la elección de turno, siguiendo cada año un orden correlativo dentro del listado establecido por el personal.

El máximo número de personas que pueden estar de vacaciones simultáneamente en cada puesto de trabajo de turno continuo y rotativo es de 2.

#### 24.1 Vacaciones en el centro de Urús:

Las vacaciones serán de 30 días naturales dentro del año natural, y pueden ser disfrutados de forma continuada o partida con un período mínimo de una semana natural.

La determinación de los períodos de vacaciones se fijará, durante el primer trimestre del año, de común acuerdo entre empresa y trabajadores, teniendo siempre presentes las necesidades del servicio público que se

presta, las preferencias de los trabajadores y las siguientes condiciones:

Los turnos de vacaciones se fijarán manteniendo el siguiente personal mínimo:

- Mantenimiento eléctrico y electrónico: 2 personas siempre que quede garantizado el servicio.
- Mantenimiento mecánico y obra civil: 1 persona.
- Peaje: se ajustará al acuerdo entre la empresa y parte social definidor del sistema de organización de las vacaciones anuales de los cobradores de peaje.
- Jefes de servicio: 2 personas en turno de semana y 2 en fin de semana.
- Ayudante de servicio: 2 personas en turno de semana y 1 en fin de semana.

En caso de desacuerdo, la empresa señalará los turnos de vacaciones por los diferentes puestos de trabajo, correspondiente al personal de los diferentes puestos de trabajo la elección del turno de vacaciones, siguiendo cada año un orden correlativo dentro del listado establecido por el mismo personal.

La Dirección podrá establecer de mutuo acuerdo con los trabajadores afectados y con los representantes legales de los trabajadores, un nuevo sistema de distribución de las vacaciones para los cobradores.

## Artículo 25

### Sustituciones y cambios de turno

#### 25.1 Sustituciones y cambios de turno en el centro de Vallvidrera:

Los trabajadores, teniendo en cuenta el carácter público del servicio que presta la empresa y que el mismo ha de prestarse de forma continuada e ininterrumpida durante todos los días y horas del año, se comprometen a cubrir de manera voluntaria, mediante sustitución, las ausencias por enfermedad, accidente o por exigencias del servicio. El personal y la empresa acordarán conjuntamente la regulación de los detalles de las sustituciones por ausencia debida a enfermedad, accidente o exigencias del servicio.

Para el personal de peaje y con la finalidad de cubrir las sustituciones por ausencia del personal que trabaja a turnos rotativos (cobradores a tiempo completo o parcial), así como las necesidades urgentes de personal por enfermedades inesperadas u otras incidencias en este colectivo, se establecerá un calendario que determine el orden en el que se avisará al personal libre de servicio para cubrir dicha necesidad. Los trabajadores que necesiten cambiar su turno y/o día de trabajo con un compañero, lo harán siguiendo los siguientes criterios:

- La petición se hará por escrito y firmada por los interesados, notificándola al jefe del departamento correspondiente.
- El responsable del cumplimiento del turno será el trabajador que figure en el calendario laboral, hasta que la empresa acepte el cambio. Una vez aceptado, la responsabilidad será asumida por el trabajador que sustituya al inicialmente previsto.
- Los cambios no se harán efectivos hasta que sean aprobados por la empresa.

La empresa podrá igualmente establecer cambios de turno ante la necesidad de cubrir bajas por enfermedad, accidente, exigencias del servicio o circunstancias especiales, respetando las condiciones establecidas para estos casos.

#### 25.2 Sustituciones y cambios de turno en el centro de Urús:

Los trabajadores, teniendo en cuenta el carácter público del servicio que presta la empresa y que el mismo ha de prestarse de forma continuada e ininterrumpida durante todos los días y horas del año, se comprometen a cubrir los servicios esenciales de actividad.

El personal y la empresa deben acordar conjuntamente la regulación de los detalles de las sustituciones por ausencias debidas a enfermedades, accidentes u otras causas por el personal que trabaja a turnos y turno continuado, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio y en los pactos específicos entre las partes.

Los trabajadores que necesiten cambiar su turno y/o día de trabajo con un compañero, lo harán siguiendo los siguientes criterios:

- La petición se hará por escrito y firmada por los interesados, notificándola al jefe de departamento correspondiente, o al responsable del servicio, y se validarán por la mañana del lunes de cada semana.

CVE-DOGC-B-20008079-2020

- El responsable del cumplimiento del turno será el trabajador que figure en el calendario laboral, hasta que la empresa acepte el cambio. Una vez aceptado, la responsabilidad será asumida por el trabajador que sustituya al inicialmente previsto.

- Los cambios no se harán efectivos hasta que sean aprobados por la empresa. En caso de no ser autorizados se comunicará al trabajador.

- No se aceptarán modificaciones de un cambio previamente aprobado por la empresa salvo casos justificados.

- El cambio sólo se podrá proponer sobre turnos de igual duración, y siempre respetando los descansos reglamentarios, excepto por tiempos parciales.

La empresa, salvo que necesidades del servicio lo impidan, deberá autorizar los cambios de turno acordados según el procedimiento anterior.

La empresa puede verse en la necesidad de alterar los turnos establecidos como consecuencia de bajas por enfermedad o accidente, necesidades de servicio o circunstancias especiales que así lo aconsejen.

La empresa, a fin de evitar perjuicios de excesiva duración, debe limitar estas situaciones sobre una misma persona mediante rotaciones entre todo el personal afectado, con el objeto que la posible inconveniencia quede distribuida equitativamente.

## Artículo 26

### Horas extraordinarias y festivos especiales

#### 26.1 En el centro de Vallvidrera:

La práctica de las horas extraordinarias se limitará sólo a aquellos casos en que la urgente necesidad, las situaciones de emergencia o las condiciones meteorológicas adversas las hagan inevitables.

Las horas extraordinarias se compensarán al precio indicado en la tabla 3 del anexo III por un período de descanso equivalente al resultado de aplicar el factor 1,5 a la duración de este trabajo. Asimismo, se acuerda el abono o compensación de la hora extraordinaria en festivo o fin de semana al doble del valor de la hora ordinaria. Si no hay acuerdo de compensación de horas, entonces se pagarán. La compensación de la hora extraordinaria se hará de mutuo acuerdo y procurando ajustarla a días enteros.

También se abonará como hora extraordinaria, o se compensará en tiempo, el tiempo empleado en la revisión médica anual cuando sea fuera de la jornada laboral.

Se pagará una hora extra adicional si el aviso por incorporación es inferior a 24 horas y fuera de horas de trabajo.

Los trabajadores que hagan el turno de noche del 23 de junio, 24 y 31 de diciembre; y cualquiera de los turnos de los días 25 y 26 de diciembre, 1 y 6 de enero, Viernes Santo y Lunes de Pascua, 1 de mayo, 15 de agosto, 11 de septiembre, 12 de octubre y 1 de noviembre, tendrán la compensación económica por turno indicada en la tabla 2 del anexo III.

#### 26.1 En el centro de Urús:

La realización de horas extraordinarias queda limitada a aquellos casos en que, por exigencia de organización, necesidades urgentes o emergencias, resulte inevitable realizarlas atendido el carácter de servicio público que cubre la empresa.

Los peajeros a tiempo parcial sólo pueden hacer horas extraordinarias en los casos de emergencia mencionados en el artículo 35.3 del Estatuto de los trabajadores, abonándose a precio de hora extraordinaria de los peajeros.

La empresa puede optar por compensar las horas extraordinarias por tiempo equivalente de descanso en la proporción de 1,6 horas por hora, agrupando las fracciones para que el descanso se pueda hacer en días enteros.

Los trabajadores que hagan el turno de noche del 23 de junio, 24 y 31 de diciembre, o un mínimo de 3 horas dentro este turno; y cualquiera de los turnos de los días 25 y 26 de diciembre, 1 y 6 de enero, Viernes Santo, Lunes de Pascua, 1 de mayo, 15 de agosto, 11 de septiembre, 12 de octubre y 1 de noviembre tendrán la compensación económica indicada en la tabla 2 del anexo IV con independencia de la duración del turno realizado. Los turnos serán de 06.00 horas del día festivo especial a las 06.00 horas del día siguiente, para

CVE-DOGC-B-20008079-2020

percibir el plus es necesario trabajar un mínimo de cuatro horas en cualquiera de estos turnos.

## Capítulo IV

### Licencias, permisos y excedencias

#### Artículo 27

##### Licencias, permisos y excedencias

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los trabajadores.

Los derechos inherentes a los cónyuges se hacen extensivos a las parejas de hecho previa justificación pública de convivencia. En referencia a la lactancia, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, pudiendo ser objeto de acumulación en jornadas completas.

En cuanto al permiso por maternidad retribuido será de 6 meses, en el bien entendido que serán a cargo de la empresa las 8 semanas adicionales al permiso de maternidad fijado legalmente. Este período podrá ser disfrutado por la madre o el padre de manera continuada a la finalización del permiso de maternidad de 16 semanas, o de manera solapada a la prestación de maternidad, de acuerdo con lo siguiente:

1. Si la madre y el padre son trabajadores de la empresa, las 8 semanas de permiso adicional podrán ser disfrutadas por uno u otro progenitor, o de manera conjunta. En este último caso, el tiempo total a repartir entre la madre y el padre no podrá superar las 8 semanas totales.
2. En el caso de que sea el padre el trabajador de la empresa, el permiso adicional de 8 semanas podrá ser disfrutado por el padre sólo en el caso de que la madre trabaje y disfrute de la prestación por maternidad. Para el caso de madres con profesiones liberales, se deberá acreditar la situación de alta en el RETA, o en su caso, a la mutua profesional que corresponda.
3. En el caso de que sea la madre la trabajadora de la empresa, podrá disfrutar del permiso adicional de 8 semanas a la finalización de la prestación por maternidad.

La empresa, a instancias del trabajador, podrá acordar con el personal la distribución del permiso adicional de 8 semanas de manera diferente a la prevista en el presente artículo.

Durante el permiso adicional de 8 semanas se retribuirá a razón de salario base más plus convenio más plus antigüedad para el centro de Vallvidrera y plus antigüedad para el centro de Cadí.

## Capítulo V

### Condiciones económicas

#### Artículo 28

##### Principios generales

Las condiciones de trabajo, mejoras de protección social, y la estructura retributiva vienen influenciadas por circunstancias históricas de cada centro de trabajo (Convenio colectivo de trabajo de Túnel del Cadí, SAC y Convenio colectivo de trabajo de la empresa Tabasa Infraestructures i Serveis de Mobilitat SA), de conformidad con los principios en materia de no equiparación y no convergencia salarial.

#### Artículo 29

##### Retribución

La retribución estará constituida por el salario para cada grupo, según se indica en los anexos I al IV.

CVE-DOGC-B-20008079-2020

Las retribuciones para los años 2019-2021:

#### 2019

El incremento 2019 será igual al 65 % del IPC de 2019 consolidable en su totalidad, sobre todos los conceptos retributivos excepto el tique restaurante y el plus transporte. El pago y actualización de salarios se realizará durante el mes de febrero del año 2020.

10% del porcentaje de variación, en caso de ser positivo, del EBITDA de la empresa del año 2019 con respecto al EBITDA del 2018, no consolidable. El pago, si procede, se realizará en el mes de febrero del año 2020.

#### 2020

El incremento 2020 será igual al 65% del IPC de 2020 consolidable en su totalidad, sobre todos los conceptos retributivos excepto el tique restaurante y el plus transporte.

El plus transporte tendrá un incremento de 100€ anuales, asimismo el pago del citado plus se efectuará de conformidad a lo estipulado en el anexo I para el centro de Vallvidrera y en el anexo II en el centro de Urús. El pago y actualización de salarios se realizará durante el mes de febrero del año 2021.

10% del porcentaje de variación, en caso de ser positivo, del EBITDA de la empresa del año 2020 con respecto al EBITDA del 2019, no consolidable. El pago, si procede, se realizará en el mes de febrero del año 2021.

#### 2021

El incremento 2021 será igual al 65% del IPC de 2021 consolidable en su totalidad, sobre todos los conceptos retributivos excepto el tique restaurante y el plus transporte. El pago y actualización de salarios se realizará durante el mes de febrero del año 2022.

10% del porcentaje de variación, en caso de ser positivo, del EBITDA de la empresa del año 2021 con respecto al EBITDA del 2020, no consolidable. El pago, si procede, se realizará en el mes de febrero del año 2022.

En el caso de IPC negativo, se aplicará un valor de IPC igual a 0.

### Capítulo VI

#### Forma de pago y diversos

#### Artículo 30

##### Forma de pago

El pago de salarios del personal afectado por el presente Convenio se efectuará mediante transferencia bancaria. La liquidación del débito se hará efectiva el último día hábil de cada mes, exceptuando diciembre, que será el último día hábil bancario.

#### Artículo 31

##### Formación profesional

Ambas partes están de acuerdo en la necesidad de establecer un plan de formación, siendo que sus mecanismos deberán fijar y desarrollar en el seno de la Comisión paritaria. Con la voluntad de mejorar las condiciones del trabajo, así como su calidad, los representantes de los trabajadores y la empresa velarán para fomentar conjuntamente y estudiar las ayudas a la formación profesional del personal correspondiente.

## Artículo 32

### Incapacidad temporal y absentismo

#### 32.1 Centro de trabajo de Vallvidrera

Por motivos de enfermedad que impiden la prestación de servicios, los trabajadores estarán obligados a comunicarlo a la empresa con la máxima rapidez posible a efectos de prever su sustitución en la forma establecida. Igualmente, en el plazo que fije la legislación vigente, presentará el documento de baja y los de confirmación emitidos por el facultativo correspondiente.

La empresa complementará la prestación de incapacidad temporal de la Seguridad Social, hasta alcanzar el porcentaje que se indica de su retribución, exceptuando los pluses variables, de la siguiente manera: de 1 a 3 días, complemento hasta el 50 % de la retribución; de 4 días a 18 meses, en caso de prórroga, el 100%. Caso de ser la primera baja en un período de 6 meses o caso de accidente laboral, o recaída, la empresa complementará las prestaciones hasta el 100% de la retribución, exceptuando los pluses variables, desde el primer día de baja y hasta los 18 meses en caso de prórroga.

Ambas representaciones reconocen el serio problema y perjuicio que supone para la empresa y los trabajadores que el absentismo supere determinados niveles, de ahí la necesidad de corregirlo y reducirlo. A estos efectos, la empresa acuerda con los representantes de los trabajadores el protocolo de medidas de control del absentismo regulado en el anexo IV del presente Convenio.

El complemento de la prestación de incapacidad temporal se calculará en el caso de los contratos de trabajo a tiempo parcial de la siguiente manera: se tomará como base las horas realizadas en los 12 meses anteriores al hecho causante, dividido entre 11 mensualidades.

#### 32.2 Centro de trabajo de Urús

Cuando un empleado se ponga enfermo y no pueda ir a trabajar está obligado a comunicarlo a la empresa con la máxima rapidez posible a efectos de prever su sustitución en la forma establecida. Igualmente, en el plazo que fije la legislación vigente, debe presentar el documento de baja y los de confirmación emitidos por el facultativo correspondiente.

A todas las bajas se abonará el 100% de la media de la base de cotización de los últimos once meses, excepto si se trata de bajas que no sean la primera en el año natural, y que sean por enfermedad y tengan una duración total o inferior a los 4 días, en este caso se abonará el 75% de los mismos conceptos para los 3 primeros días. En caso de accidente laboral se abonará el 100% en todos los casos.

## Artículo 33

### Seguros

33.1 Coberturas en ambos centros, las cuales se regirán por lo establecido en los condicionados generales y particulares de las respectivas pólizas.

- Seguro de vida colectivo suscrito actualmente con AXA AURORA VIDA (póliza n.º 59012653 con capital asegurado de 32.130,34€ por trabajador), siendo el 100% de la prima a cargo de la empresa. La mejora de este seguro será voluntaria y en este caso el exceso de prima correrá a cargo del trabajador.

- Seguro colectivo de accidente, suscrito actualmente con AXA (póliza n.º 81684260 con un capital asegurado de € 48.305,66 € por trabajador), siendo el 100% de la prima a cargo de la empresa, la cual se incrementará conforme la evolución del IPC del año anterior.

- Póliza de responsabilidad civil y defensa judicial por accidentes o reclamaciones sobre hechos sucedidos dentro de los límites de la concesión, sin perjuicio de que la empresa pueda exigir del trabajador la responsabilidad que le corresponda.

Se procederá a la entrega de copia del condicionado de dichas pólizas al representante de los trabajadores.

## Artículo 34

### Créditos al personal y beneficios sociales

La empresa establecerá un fondo global para préstamos al personal de los centros de trabajo de Vallvidrera y

CVE-DOGC-B-20008079-2020

de Urús hasta un total de 200.000 euros del nominal total de créditos vivos. Con cargo a estos fondos, el personal con un mínimo de 2 años de antigüedad podrá solicitar préstamos hasta diez pagas brutas de una mensualidad con un máximo de hasta 15.000 euros.

Los préstamos podrán ser solicitados por las siguientes causas justificadas:

1. Enfermedad grave del solicitante, cónyuge o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
2. Defunción del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.
3. Obras urgentes en la vivienda habitual, fruto de averías imprevistas o amenaza de ruina.
4. Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial del solicitante.
5. Reparación de averías y siniestros del vehículo habitual del solicitante para ir al trabajo.
6. Sustitución del vehículo a consecuencia de averías o siniestros, o de más de 10 años, siempre que el coste de éstas sea superior al valor del vehículo. El vehículo deberá ir a nombre del solicitante, del cónyuge o de la pareja legal, y siempre que quede acreditado que es el vehículo habitual para desplazarse al trabajo.
7. Formación académica de los hijos o del cónyuge.

El solicitante deberá acreditar que el importe del préstamo solicitado ha ido destinado a la causa alegada en su solicitud.

Cualquier otra solicitud de préstamo realizada por trabajador para otras necesidades urgentes diferentes a las previstas y por importe superior a 15.000 euros, podrá ser objeto de análisis por parte de la empresa previa justificación documental por parte del trabajador.

Los préstamos deberán ser devueltos en un máximo de 4 años y devengarán el interés legal del dinero (establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con vigencia de enero a diciembre de cada año). No se podrá pedir otro crédito hasta que haya sido amortizado totalmente el que esté pendiente. En caso de resolución del contrato, por cualquier causa, vencerá el resto de crédito pendiente de amortizar y quedarán afectadas a esta amortización la liquidación de partes proporcionales, los salarios pendientes de abonar hasta la fecha del cese y cualquier otra cantidad a que tenga derecho el trabajador, incluidas posibles indemnizaciones.

Se acuerda la dotación 10.000 euros anuales para la cobertura de necesidades no previstas por la Seguridad Social. Asimismo, se acuerda que la administración del fondo lo hará la Comisión paritaria.

La empresa y los representantes los trabajadores acordarán un sistema de retribución flexible que permita optimizar las retribuciones del personal, poniendo a su disposición, sin incremento de coste para la empresa y a través de acuerdos individualizados con el personal interesado, productos y servicios que tengan un tratamiento fiscal más favorable y que puedan, por sus características, formar parte de este sistema de retribución.

## Artículo 35

### Permiso de conducir y multas

La empresa abonará a trabajadores hasta el 75% de los gastos derivados por la obtención del permiso de conducir de tipo C y E, así como el 100% de los gastos originados para la renovación de dicho permiso, a los trabajadores que se les requiera para desarrollar su trabajo.

En el supuesto de que un trabajador sea sancionado por una infracción de tráfico conduciendo un vehículo de la empresa y esta sanción tenga su origen en la atención de una situación de emergencia, la empresa se hará cargo del recurso, y si fuera el caso, de la sanción.

## Capítulo VII

### Faltas y sanciones

## Artículo 36

#### Faltas leves

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

1. Tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el periodo de 1 mes.
2. La falta de notificación, por cualquier medio con carácter previo a la ausencia pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
4. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo las faltas de higiene y aseo personal.
5. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
6. Faltar 1 día al trabajo sin causa justificada en el periodo de 1 mes.
7. La utilización de los medios y sistemas informáticos de la empresa o internet para fines ajenos a la misma sin la debida autorización.

#### Artículo 37

##### Faltas graves

Se consideran como faltas graves:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo sin causa justificada durante 1 mes.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada.
4. Jugar a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo. Si perturbara el servicio y causara perjuicio a la empresa, se podría calificar de muy grave.
5. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, la falta reiterada de observancia del vestuario o de la imagen de la empresa, así como la falta de cumplimiento de los trámites administrativos que sean propios o consecuencia de la actividad que ha de llevar a cabo el trabajador.
6. La alegación de causas falsas para las licencias.
7. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha. Siempre que haya sido previamente amonestado por escrito por esta misma causa.
8. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio la inobservancia manifiesta de las reglas de seguridad, o el no uso de las ropas y equipos de seguridad de carácter obligatorio siempre que haya sido previamente amonestado por escrito por esta misma causa.
9. Las faltas de respeto, las de acoso psicológico o sexual y las de consideración a quienes trabajen en la empresa, los usuarios y al público, que constituyan una infracción de sus derechos constitucionalmente reconocidos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal comisión un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta, en este caso se debería probar el incumplimiento de un precepto legal o convencional y perjuicio acreditando dicho perjuicio.
11. La reiteración o reincidencia en faltas leves (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo habido sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
12. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
13. La reiteración en la utilización de los medios y sistemas informáticos de la empresa e internet para fines ajenos a la misma sin la debida autorización.

## Artículo 38

### Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en un período de 6 meses o 20 durante 1 año. Siempre que se haya procedido a sancionar previamente por las referidas faltas.
2. Tres faltas injustificadas al trabajo durante 1 año. Siempre que se haya procedido a sancionar previamente por las referidas faltas.
3. La transgresión de la buena fe contractual entendida como desarrollo leal de las prestaciones establecidas en el contrato. El fraude, falsedad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar. La violación del secreto de la correspondencia o documentación reservada de la empresa o la revelación a personas no autorizadas de datos de reserva obligada.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, si fuera causa de accidente.
7. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la máquina, vehículo o instalaciones.
8. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro 12 meses y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes. Hay reincidencia a partir de 3 faltas.
9. Las faltas de respeto, las de acoso psicológico o sexual y las de consideración a quienes trabajen en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan una infracción de sus derechos constitucionalmente reconocidos, en los casos de especial gravedad.
10. La reiteración en el abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerando tal comisión un hecho arbitrario siempre que concorra infracción manifiesta. En este caso se debería probar la intencionalidad, la violación de un precepto legal o convencional y la existencia de perjuicio acreditado.

## Artículo 39

### Sanciones

1. Las faltas leves se pueden sancionar con:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

2. Las faltas graves se sancionan con:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.

3. Las faltas muy graves se sancionan con:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 40 días.
- Despido.

A efectos de su sanción las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días.

La empresa informará por escrito al Comité de empresa de las sanciones impuestas.

## Capítulo VIII

### Otros

#### Artículo 40

##### Plan de pensiones

La empresa mantendrá el actual plan de pensiones del sistema de empleo con las siguientes características:

- a) Las aportaciones serán de carácter individual.
- b) Podrán adherirse al plan de pensiones todos los trabajadores cuando su relación laboral con la empresa sea de un año.
- c) La aportación anual con carácter individual, que se realizará en el mes de diciembre de cada ejercicio será de 800 euros anuales (2019-2021).

En todo lo no establecido en el presente artículo se regirá por lo establecido en el reglamento del plan de pensiones de la compañía.

Asimismo, en el supuesto de extinción del contrato de trabajo, la citada aportación se realizará proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa durante el año.

#### Artículo 41

##### Jubilación parcial

En el marco de una política de fomento del empleo, los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos por las normas legales podrán jubilarse parcialmente, previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de dos meses, en la forma y condiciones previstas en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 42

##### Igualdad de trato y oportunidades

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán adoptar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos establecidos en el artículo 85.1 del ET.

La empresa declara también su compromiso en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de la empresa, de acuerdo con la definición de este principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### Disposiciones adicionales

#### Disposición adicional primera

De conformidad con la resolución del Departamento de Trabajo i Industria TRI/2921/2005, de 21 de julio, por la cual se dispone la inscripción y publicación del reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña (DOGC núm. 4490 de 17 de octubre de 2005), los conflictos de carácter colectivo que puedan surgir entre las partes serán sometidos al intento de conciliación y al trámite de arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña, con carácter previo a su formalización ante la jurisdicción laboral.

CVE-DOGC-B-20008079-2020

La sumisión a un arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña de las diferencias que puedan surgir entre las partes tendrá carácter potestativo y requerirá, en cada caso, acuerdo y aceptación expresa de ambas partes.

#### Disposición adicional segunda

##### Cláusula de empleo

En consonancia con las resoluciones del Parlamento de Cataluña, sobre la gestión del sistema de autopistas y peajes como elementos reguladores de la movilidad, la empresa manifiesta que entre sus prioridades está la de mantener la estabilidad laboral y la empleabilidad los trabajadores propios. En el supuesto de cambios técnicos de los sistemas de pago automático, y organizativos que puedan tener relación con el empleo, se priorizará la formación adecuada de la plantilla para su redistribución, y si fuera necesaria, su movilidad y promoción profesional.

No obstante, en el supuesto de que la empresa, en atención a las circunstancias concurrentes, se viera en la necesidad de plantear medidas que supongan extinciones individuales o colectivas de contratos de trabajo al amparo de lo dispuesto en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los trabajadores, se estará a lo establecido en la disposición adicional tercera.

#### Disposición adicional tercera

La Dirección de la empresa no podrá realizar despidos colectivos o expedientes de regulación de empleo de extinción de contratos de trabajo, con carácter forzoso, al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores durante el período comprendido entre la firma del presente Convenio colectivo y el 31 de diciembre de 2021.

Asimismo, en el caso de que se realizaran extinciones individuales de contratos de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 52 del Estatuto de los trabajadores, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, durante el período comprendido entre la firma del Convenio y el 31 diciembre 2021, se aplicará la indemnización máxima legal establecida para el despido improcedente según la legislación vigente a la fecha de firma del presente Convenio colectivo, salvo pacto individual en contrario. Las condiciones y obligaciones establecidas en la presente disposición respecto a las extinciones individuales de contratos al amparo del artículo 52 ET, se mantendrán hasta la firma de un nuevo Convenio colectivo.

#### Disposición adicional cuarta

Al finalizar la negociación del presente Convenio colectivo, con acercamiento satisfactorio de los intereses de ambas partes, se estima conveniente contraer el compromiso de mantener la paz social durante la vigencia del convenio (2019-2021).

#### Disposición adicional quinta

La empresa, en el centro de trabajo de Urús, debe procurar, en la medida de lo posible y dentro de la flexibilidad que requiere el servicio de peaje, cubrir las ausencias de los cobradores continuos con los cobradores a tiempo parcial.

#### Disposición adicional sexta

Para el centro de Urús se mantiene un día adicional de vacaciones por aquellos trabajadores que no hayan faltado al trabajo más de tres días en el año natural, con la excepción de las ausencias por causa de accidente laboral o maternidad/paternidad. Este día adicional se disfrutará el día que se acuerde entre el trabajador y la empresa durante el año siguiente. La ausencia del 50% de la jornada laboral se considerará ausencia a los efectos de esta disposición.

#### Disposición adicional séptima

##### Cláusula de externalización

CVE-DOGC-B-20008079-2020

Durante el período comprendido entre la firma del presente Convenio y el 31 de diciembre de 2021 no existirá subrogación con carácter forzosa de la plantilla regulada en el artículo 44 ET. No obstante, en el supuesto de que se produjera una externalización de alguna de las actividades de la empresa en el citado período, la empresa procurará reubicar a los trabajadores/as afectados/as por la sucesión empresarial en un puesto de trabajo acorde a la formación y aptitudes de los mismos/as y con las mismas condiciones económicas que viniesen disfrutando. En el supuesto de que la empresa no pueda reubicar a los empleados afectados/as en un puesto de trabajo con carácter estable, deberá comunicarlo a los representantes de los trabajadores y a los/las trabajadores/as afectados/as con una antelación de 15 días naturales a la fecha de efectos de la sucesión. Los trabajadores/as tendrán la opción antes de la fecha prevista de la transmisión, de 1º) extinguir su relación laboral percibiendo la indemnización legalmente establecida para despido improcedente, o 2º) de pasar a la nueva empresa subrogado.

Los trabajadores/as afectados por la transmisión podrán escoger entre una de las dos citadas opciones, en el bien entendido de que no optar por ninguna de ellas, se entenderá que se inclinan por la opción segunda, a los efectos legales oportunos.

El presente compromiso establecido no afectará a las contrataciones, subcontratas y externalizaciones ya existentes en la empresa, ni en la contratación de servicios de empresas de trabajo temporal de conformidad con la libertad de contratación recogida en el artículo 38 CE.

#### Disposiciones transitorias

##### Disposición transitoria primera

Se adjunta tabla salarial del 2018 actualizada en los anexos III y IV con los incrementos estipulados y valores actualizados.

##### Disposición transitoria segunda

El IPC (Índice de precios al consumo) mencionados serán los elaborados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de España.

##### Disposición transitoria tercera

Se mantiene la vigencia en el centro de trabajo de Urús, los siguientes acuerdos:

- Acuerdo periodo de vacaciones de 14/09/2009.
- Acuerdo de la Comisión paritaria de 24/01/2012.
- Acuerdo rueda turnos de personal de peaje de 13/03/2013.

##### Disposición transitoria cuarta

Tabla de equivalencias

#### Lugares de trabajo-grupos profesionales

##### Vallvidrera

Puesto de trabajo	Categoría	Grupo profesional
Jefe área técnica	Titulado superior/asimilado	4

CVE-DOGC-B-20008079-2020

Jefe de explotación	Titulado medio/asimilado	4
Jefe de peaje	Titulado medio/asimilado	3
Jefe de compras y contratación	Titulado medio/asimilado	3
Jefe de turno/refuerzo	Jefe de turno	3
Técnico mantenimiento (electromecánico/eléctrico/obra civil)	Titulado medio/asimilado	3
Técnico informático	Técnico informático	3
Técnico en gestión de RH	Titulado medio/asimilado	3
Técnico contable	Titulado medio/asimilado	3
Oficial administrativo	Oficial administrativo	2
Administrativo	Administrativo	2
Cobrador de peaje	Cobrador	2
Operador sala de control	Operador sala de control	2
Operario de turno/refuerzo	Operario de turno	2
Supervisor de peaje	Supervisor de peaje	2
Auxiliar administrativo		1

Cadí

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Categoría</b>	<b>Grupo profesional</b>
Jefe explotación	Titulado o asimilado	4
Jefe operaciones	Titulado o asimilado	3
Supervisor mantenimiento	Titulado o asimilado	3
Jefe administración	Titulado o asimilado	3
Jefe de mantenimiento	Titulado o asimilado	3
Jefe de servicio	Jefe de servicio	3
Oficial de mantenimiento	Oficial de mantenimiento	2
Administrativo	Administrativo	2
Ayudante de servicio	Ayudante de servicio	2
Cobrador TC/TP	Cobrador TC/Cobrador TP	2

CVE-DOGC-B-20008079-2020

Auxiliar administrativo		1
-------------------------	--	---

#### Disposición derogatoria final

Las condiciones del presente Convenio sustituyen y derogan la totalidad de condiciones establecidas en los Convenios colectivos anteriores, en todo su ámbito, por el que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo quedan derogados íntegramente los Convenios de origen, así como todos los acuerdos o pactos estatutarios o extra estatutarios.

#### Anexo retribuciones

##### Anexo I

Centro de Vallvidrera (Barcelona):

**Salario base:** concepto que cobrará todo el personal y que tendrá un importe diferente para cada uno de los puestos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la tabla 1 del anexo III.

**Plus convenio:** este plus tiene la consideración de complemento salarial y junto con el salario base, y el plus puesto de trabajo se corresponde con el salario mínimo de Convenio que un trabajador tiene derecho a percibir, de acuerdo con el lugar de trabajo ocupado, cuando se incorpora a la empresa, de acuerdo con lo indicado en la tabla 1 del anexo III.

**Plus antigüedad:** el devengo del plus antigüedad se hará por el sistema de bienios valorados en los importes que figuran en la tabla 5 del anexo III por cada puesto de trabajo, con un máximo de 16 bienios.

**Plus puesto de trabajo:** este plus refleja la calificación del puesto de trabajo de acuerdo con los valores asignados para cada puesto de trabajo en la tabla 4, del anexo III.

**Plus personal:** Recoge el excedente ad personam entre el sueldo real personal y el valor del actual plus puesto de trabajo indicado en la tabla 4 del anexo III.

**Gratificaciones extraordinarias:** se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias que se abonarán en las fechas siguientes: 15 de junio, 15 de septiembre, 15 de diciembre y la cuarta gratificación será prorrateada entre 12 pagas. Las pagas extraordinarias se devengan en un período de 12 meses.

El importe de cada una de las gratificaciones mencionadas será el resultado de la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad de salario base, plus convenio, plus puesto de trabajo, plus antigüedad y, en su caso, plus de antigüedad consolidado y plus personal. Los cobradores a tiempo parcial tendrán las pagas extraordinarias prorrateadas.

**Plus transporte:** es un complemento extrasalarial que tiene como objeto mitigar los gastos que puedan ocasionar al trabajador los desplazamientos para acceder al actual centro trabajo. Su cantidad se indica en la tabla 3 del anexo III.

**Dietas y desplazamientos:** El personal de jornada partida percibirá por cada día de trabajo efectivo, excepto durante el periodo de jornada intensiva, la asignación indicada en la tabla 3 del anexo III por el sistema de ticket restaurante, importe que se mantendrá fijo durante todo el período de vigencia del Convenio. También lo percibirán los trabajadores de turno cuando realicen jornadas de trabajo de más de 10 horas.

Dicho personal que en el desarrollo de su puesto de trabajo deba realizar desplazamientos fuera de su centro de trabajo sin vehículo de empresa, tendrá derecho a percibir la compensación por kilometraje prevista en la tabla 3 del anexo III.

#### Pluses variables centro de Vallvidrera

CVE-DOGC-B-20008079-2020

Tendrán los valores que se indican en la tabla 2 del anexo III.

Plus por quebranto de moneda: comprende el riesgo de posibles faltas de dinero que pudieran producirse en las liquidaciones como consecuencia de la operativa propia del peaje (cobradores a tiempo completo y parcial, y supervisores). Se cobrará este plus, siempre que no haya diferencias negativas en el recuento.

Si hay diferencias en contra, esta cantidad se restará del plus sin sobrepasarlo. La diferencia mayor será restada del plus del mes siguiente.

Plus recuento: lo percibirán los cobradores a tiempo completo o parcial para la realización del recuento de la recaudación correspondiente a la finalización de su turno de trabajo.

Plus de vacaciones del personal de peaje: el personal de peaje percibirá durante el periodo de vacaciones el importe medio de los pluses variables percibidos durante el año. Este importe se pagará en dos veces: en el mes de agosto y en el mes de diciembre; el mes de agosto se cobrará el 100% de la media de enero a junio y el mes de diciembre se ajustará a la media de los 11 meses trabajados en el año.

Plus nocturno: comprende los trabajos realizados entre las 22:00h. y las 6:00h. Se cobrará completo o por parte proporcional en función de la coincidencia horaria.

Plus festivo: comprende los turnos en domingo o en día festivo del calendario de fiestas. Se cobrará completo o por parte proporcional en función de la coincidencia horaria.

Plus sustitución. este plus se abonará al personal que trabaje a turnos cuando realice, a petición de la empresa, jornadas de trabajo no programadas en su calendario anual de turnos y sin superar la jornada anual establecida, a partir de la cual serán horas extras a compensar o retribuir.

Se retribuirá, en las condiciones que se indican los distintos puestos de trabajo, en una cantidad equivalente al valor fijado en la tabla 2 del anexo III. La percepción de este plus es incompatible con el concepto y la remuneración de horas extras.

Jefes de turno de refuerzo y operarios de refuerzo de turno: cobrarán este plus sólo por las horas que realicen en su puesto de trabajo en festivo o fin de semana. No percibirán este plus cuando las sustituciones las hagan en día laborable, aunque sean fuera de su horario de trabajo, pero compensarán las horas.

Cobradores a tiempo completo o tiempo parcial: cobrarán el 50% del plus por las horas que realicen cuando sean llamados con menos de 48 horas de preaviso. Los cobradores a tiempo completo disfrutarán adicionalmente de un período de descanso equivalente a las horas realizadas, a disfrutar de acuerdo con la empresa.

Prima de calidad del servicio: se abonará una prima relacionada con un objetivo general y varios objetivos individuales, todos ellos cuantificables, que asegure recibir una compensación económica en base a la valoración de determinados factores, involucrando a todo el personal en la mejora constante de la calidad del servicio y de la gestión de la compañía, de conformidad con lo dispuesto en la tabla 6 del anexo III.

Objetivo general: factor basado en la consecución de la IMD prevista (IMDp) en el plan de gestión de cada ejercicio (presupuesto), en comparación con la IMD real (IMDr), y que se corresponderá con un factor por productividad entre 0.5, 1 ó 1.5, que determinará el importe de la prima a aplicar.

Objetivos individuales: se establecen tres factores que dependen directamente de cada trabajador:

- Seguridad laboral (SL): factor valorado en puntos y basado en el estricto cumplimiento de las normas de seguridad y en la aportación de sugerencias de seguridad aceptados, y con una incidencia del 40% de la prima total.

- Absentismo Individual (AI): factor valorado en puntos y basado en lograr, de forma individual, un 2% de absentismo, incluyendo la puntualidad, considerado aceptable, y con una incidencia del 30% de la prima total.

- Índice de satisfacción clientes (ISC): factor valorado en puntos y basado en el logro de una buena valoración del cliente, que se medirá mediante encuestas al final de cada ejercicio, y con una incidencia del 30% de la prima total.

## Anexo II

### Retribuciones centro de Urús (Girona)

Salario base: concepto que cobrará todo el personal, de acuerdo con lo establecido en la tabla 1 del anexo IV.

Plus convenio: este concepto puede variar según el puesto de trabajo y debe tener los valores que se indican en la tabla 1 del anexo IV.

Plus antigüedad: porcentaje que se aplicará sobre el salario mínimo interprofesional, consistente en bienios del 5% con un máximo del 60% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, que se alcanza al cumplir 12 bienios.

Plus personal: concepto que recoge el excedente ad personam entre la retribución salarial y las expresadas en el presente Convenio por el lugar de trabajo ocupado por trabajador.

Gratificaciones extraordinarias: durante la vigencia del Convenio se establecen 3 gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en las siguientes fechas, 15 de marzo, 15 de junio, y 15 de diciembre.

El importe de cada una de las 3 gratificaciones es el resultado de la suma de los conceptos correspondientes a una mensualidad de salario base, plus convenio, antigüedad, plus personal y pluses fijos.

Las gratificaciones extraordinarias son, en cuanto a su cuantía, proporcionales al tiempo efectivamente trabajado y se devengarán anualmente.

Dietas y desplazamientos: la asignación para comer es la indicada en la tabla 4 del anexo IV, y sólo se abonará cuando corresponda, bien sea por tener que prolongar su jornada continuada, bien sea por tener que acudir nuevamente a la empresa para reuniones, cursos o emergencias. También se abonará al personal de sala de control cuando haga turno de 12 horas. Todo el personal que realice turno partido y el personal de mantenimiento que esté de guardia, festivo y fin de semana, también tendrán derecho a percibir esta asignación en los términos y condiciones ya mencionados.

Al cobrador que tenga que realizar dos desplazamientos de ida y vuelta cada uno, tendrá derecho a percibir la compensación por kilometraje prevista en la tabla 4 del anexo IV.

Cuando el personal tenga que venir a trabajar fuera de su horario habitual para atender una emergencia se le tiene que abonar el equivalente a una hora extraordinaria por el desplazamiento.

#### Pluses fijos centro de Urús

Tendrán los valores anuales que se indican en la tabla 2 del anexo IV.

Plus de sustitución en sala de control del mismo grupo profesional: recoge la sustitución del personal de control por otro del mismo grupo profesional. Las sustituciones en sala de control de jefes de servicio, si derivan de una baja programada serán cubiertas por un ayudante de servicio. Si derivan de una ausencia imprevista serán cubiertas por personal del mismo grupo profesional durante las primeras 48 horas, o 72 horas si queda afectado el fin de semana, y para ayudantes de servicio a partir de este momento.

Las sustituciones en sala de control de los ayudantes de servicio, si derivan de una baja programada serán cubiertas por un cobrador habilitado. Si derivan de una ausencia imprevista serán cubiertas por personal del mismo grupo profesional durante las primeras 48 horas, o 72 horas si queda afectado el fin de semana para cobradores habilitados a partir de este momento.

Las sustituciones por personal del mismo grupo profesional se efectúan de la manera siguiente:

- Como norma general, el trabajador del turno saliente tiene que prolongar su servicio durante 4 horas y el trabajador del turno entrante tiene que avanzar 4 horas su hora de entrada.

- Si el turno a cubrir es de 12 horas, la ausencia tiene que ser cubierta por la persona del mismo grupo profesional que haya trabajado en la misma semana, en el turno de mañana si falta el primer turno de 12 horas o en el turno de noche si falta el del segundo turno de 12 horas el primer día, y en el turno de tarde el segundo día.

Este plus tiene carácter de fijo y lo tiene que percibir el personal de control.

Plus de vialidad invernal: recoge, junto con la posesión del título para la conducción de vehículos pesados, la disponibilidad en la temporada de vialidad invernal para las necesidades definidas en el artículo vialidad invernal. El pago se debe hacer en la cuantía expresada en la tabla 2 del anexo IV repartida en 12 mensualidades. El personal que lo cobre obliga a hacer horas de reciclaje en el uso de la maquinaria y

procedimientos de vialidad invernal.

Plus de emergencia: recoge la disponibilidad del personal para prolongar su turno de trabajo o asistir a trabajos en días u horas fuera de su horario habitual cuando se produzcan situaciones de emergencia activadas por la autoridad pública que corresponda, o por Túneles en aplicación de los protocolos de actuación del plan de emergencia (PAU) de la concesionaria. Este plus no se devengará en los supuestos de incapacidad temporal o en cualquier otro supuesto en que por su propia naturaleza el trabajador no pueda prolongar su turno de trabajo o asistir a trabajos en la forma aquí prevista.

El pago será en la cuantía expresada en la tabla 2 del anexo IV, se abona de forma prorrateada en 12 meses, a excepción expresa de los trabajadores/as a tiempo parcial, que lo percibirán en septiembre de cada año, si procede.

Pluses variables centro de Urús

Tendrán los valores que se indican en la tabla 3 del anexo IV.

Plus de sustitución a sala de control: compensa el ejercicio de funciones de superior grupo profesional en sala de control. Afecta a los ayudantes de servicio, en funciones de jefe de servicio, y a los cobradores continuos y a tiempo parcial habilitados en funciones de ayudantes de servicio. Estas sustituciones se llevan a cabo cuando no se pueda recurrir a la sustitución dentro del mismo puesto de trabajo.

Plus de recuento: contempla el tiempo empleado por los cobradores para efectuar la liquidación de recaudación del turno y las operaciones relacionadas con ella. En caso de jornada partida, se percibirá por cada una de las dos liquidaciones realizadas.

Plus vía frontera para cobradores: contempla la atención simultánea de dos vías de peaje, una en dirección sur y la otra en dirección norte desde la misma cabina.

Plus nocturno: contempla el trabajo llevado a cabo entre las 22.00 horas y las 06.00 horas. También se tiene que abonar este plus al personal de mantenimiento siempre que se sustituya la jornada ordinaria por jornada nocturna.

Plus festivo para cobradores: contempla el trabajo en domingos y festivos.

Plus de quebranto: compensa a los cobradores a tiempo cumplido y a tiempo parcial del riesgo de la posible falta de dinero en las liquidaciones, como consecuencia de errores en las operaciones de peaje. Se cobrará este plus, siempre que no haya diferencias negativas en el recuento.

Si hay diferencias en contra, esta cantidad se restará del plus sin sobrepasarlo. La diferencia mayor será restada del plus del mes siguiente.

Plus transporte: lo percibirá todo el personal en la cantidad expresada en la tabla 4 del anexo IV distribuido en 11 mensualidades.

Plus de conductor de vehículo pesado: recoge, junto con la posesión del título para la conducción de vehículos pesados la disponibilidad para realizar tareas de vialidad invernal durante su turno de trabajo. No incluye la realización de las guardias de vialidad invernal descritas en el artículo 20, que es de aplicación en los otros aspectos de la actividad. El pago se hará en la cuantía expresada en la tabla 3 del anexo IV repartida en doce mensualidades. El personal que lo cobre obliga a hacer horas de reciclaje en el uso de la maquinaria y procedimientos de vialidad invernal. Este plus es incompatible con el de vialidad invernal.

Complemento trabajo discontinuo: lo percibirán los cobradores a tiempo parcial para compensar el trabajo de forma discontinua. Su importe figura en la tabla 3 del anexo IV.

Plus compensación programación vacaciones: lo percibirán aquellos cobradores fijos continuos o a tiempo parcial que a propuesta de la empresa acepten hacer total o parcialmente sus vacaciones fuera de los meses de enero, julio, agosto, septiembre y diciembre.

Plus de responsabilidad de trabajos eléctricos: recoge la responsabilidad de los oficiales de mantenimiento eléctrico/electrónico que actúan como jefe de equipo en las operaciones de mantenimiento preventivo programado que requieren descargos y maniobras en media y baja tensión.

## Anexo III

Centro de trabajo de Vallvidrera (Barcelona)

Tabla 1: retribuciones

Grupos	Puesto de trabajo	Salario base	Plus Convenio	Retribución
Grupo 4	Jefe/a de área técnica	25.945,91 €	16.207,11 €	42.153,03 €
	Jefe/a de explotación	21.741,46 €	16.648,89 €	38.390,35 €
Grupo 3	Jefe/a de turno/refuerzo	21.741,46 €	18.811,09 €	40.552,55 €
	Técnico/a de mantenimiento	21.741,46 €	16.648,89 €	38.390,35 €
	Técnico/a informático/a	21.741,46 €	16.648,89 €	38.390,35 €
	Técnico/a de gestión de RH	21.741,46 €	16.648,89 €	38.390,35 €
	Jefe/a de peaje	21.741,46 €	16.648,89 €	38.390,35 €
	Técnico/a contable	21.741,46 €	16.648,89 €	38.390,35 €
	Técnico/a jurídico	21.741,46 €	16.648,89 €	38.390,35 €
Grupo 2	Oficial administrativo/a	18.974,06 €	17.021,89 €	35.995,95 €
	Operario/a de turno/refuerzo	18.651,91 €	15.757,89 €	34.409,80 €
	Operador/a de sala de control	18.488,41 €	12.884,38 €	31.372,79 €
	Supervisor/a	15.923,37 €	11.639,92 €	27.563,29 €
	Administrativo/a	15.923,37 €	11.162,60 €	27.085,96 €
	Cobrador/a de peaje	14.114,39 €	10.559,84 €	24.674,23 €
Grupo 1	Auxiliar administrativo/a	10.657,56 €	8.627,55 €	19.285,11 €

Tabla 2: pluses variables

	Puesto de trabajo		
Plus quebranto de moneda	Cobrador/a TC-Supervisor/a	82,26 €	Mes/11 meses
	Cobrador/a TP	0,52 €	Hora
Plus recuento	Cobrador/a TC-TP	2,88 €	Liquidación
		0,00	
Plus nocturno		8,07 €	Turno

CVE-DOGC-B-20008079-2020

Plus festivo		8,07 €	Turno
Plus sustitución	Jefe/a de turno	27,76 €	Hora
	Jefe/a de turno de refuerzo	27,76 €	Hora festivo
	Operario/a de turno	23,52 €	Hora
	Operario/a de turno de refuerzo	23,52 €	Hora festiva
	Operador/a de sala de control	21,08 €	Hora
	Supervisor/a	18,48 €	Hora
	Cobrador/a	16,89 €	Hora
Servicio festivos especiales		70,14 €	Turno*
Plus vacaciones	Peaje	Promedio pluses 11 meses	

\* Precio por turno hasta 8 horas, cualquier exceso por encima se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Tabla 3: horas extraordinarias y otros

Grupos	Puesto de trabajo	
Grupo 4	Jefe/a de área técnica	38,01 €
	Jefe/a de explotación	34,55 €
Grupo 3	Jefe/a de turno/refuerzo	36,54 €
	Técnico/a de mantenimiento	34,55 €
	Técnico/a informático/a	34,55 €
	Técnico/a de gestión de RH	34,55 €
	Jefe/a de peaje	34,55 €
	Técnico/a contable	34,55 €
	Técnico/a jurídico	34,55 €
Grupo 2	Oficial administrativo/a	32,10 €
	Operario/a de turno/refuerzo	30,61 €
	Operador/a de sala de control	26,96 €
	Supervisor/a	23,84 €

CVE-DOGC-B-20008079-2020

	Administrativo/a	23,92 €
	Cobrador/a de peaje	21,33 €
Grupo 1	Auxiliar administrativo	16,39 €

En festivo y fin de semana el precio de la hora extra será el doble del valor de la hora ordinaria.

Otros

Plus transporte	1.118,75	Año (en 11 meses)
Desplazamientos	0,19	Km
Dieta restaurante	9,00	Unidad
Cobertura seguro de vida	32.130,34	Año
Cobertura seguro de accidente	48.305,66	Año

Tabla 4: plus puesto de trabajo

Grupos	Puesto de trabajo	
Grupo 4	Jefe/a de área técnica	5.460,43 €
	Jefe/a de explotación	4.603,89 €
Grupo 3	Jefe/a de turno/refuerzo	4.682,10€
	Técnico/a de mantenimiento	4.603,89 €
	Técnico/a informático/a	4.603,89 €
	Técnico/a de gestión de RH	4.603,89 €
	Jefe/a de peaje	4.603,89 €
	Técnico/a contable	2.431,52 €
	Técnico/a jurídico	2.431,52 €
Grupo 2	Oficial administrativo/a	5.235,71 €
	Operario/a de turno/ refuerzo	3.863,03 €
	Operador/a de sala de control	1.931,68 €
	Supervisor/a	1.882,93 €

CVE-DOGC-B-20008079-2020

	Administrativo/a	1.961,56 €
	Cobrador/a de peaje	1.778,09 €
Grupo 1	Auxiliar administrativo	1.522,51 €

(Estas tablas contemplan los importes correspondientes a las gratificaciones extraordinarias).

Tabla 5: plus antigüedad

Grupos	Puesto de trabajo	Bienio
Grupo 4	Jefe/a de área técnica	464,26 €
	Jefe/a de explotación	389,55 €
Grupo 3	Jefe/a de turno/refuerzo	389,55 €
	Técnico/a de mantenimiento	389,55 €
	Técnico/a informático/a	389,55 €
	Técnico/a de gestión de RH	389,55 €
	Jefe/a de peaje	389,55 €
	Técnico/a contable	389,55 €
	Técnico/a jurídico	389,55 €
Grupo 2	Oficial administrativo/a	340,20 €
	Operario/a de turno/refuerzo	333,98 €
	Operador/a de sala de control	330,84 €
	Supervisor/a	285,49 €
	Administrativo/a	285,49 €
	Cobrador/a de peaje	253,47 €
Grupo 1	Auxiliar administrativo	203,00 €

(Estas tablas contemplan los importes correspondientes a las gratificaciones extraordinarias)

Tabla 6: prima calidad del servicio

## 1. Objetivo general

CVE-DOGC-B-20008079-2020

IMD prevista (IMDp) respecto IMD real (IMDr) factor basado en el cumplimiento de la IMD prevista en el plano de gestión del ejercicio.

A: x 0,5 (si  $IMDr < IMDp - 2\%$ );

B: x 1 (Si  $IMDp - 2\% < IMDr < IMDp + 1,5\%$ );

C: x 1,5 (Si  $IMDr > IMDp + 1,5\%$ ).

	A	B	C
Seguridad laboral	2.909,38 €	5.818,75 €	8.728,13 €
Absentismo individual	2.182,03 €	4.364,07 €	6.546,10 €
Índice satisfacción clientes	2.182,03 €	4.364,07 €	6.546,10 €
Total prima	7.273,44 €	14.546,90 €	21.820,33 €

Objetivos individuales: son los objetivos que dependen directamente de cada trabajador.

Seguridad laboral (SL): factor basado en el estricto cumplimiento de las normas de seguridad y en la aportación de sugerencias de seguridad aceptadas.

- 2 puntos: ningún incumplimiento y como mínimo una sugerencia aceptada.
- 1 punto: ningún incumplimiento y ninguna sugerencia.
- 0 puntos: un incumplimiento.

Absentismo individual (AI): factor basado en la consecución de forma individual un % de absentismo considerado aceptable 2 y 4%.

- 2 puntos: si % absentismo individual < 2%.
- 1 punto: si  $2\% < \text{absentismo individual} < 4\%$ .
- 0 puntos: si % absentismo individual > 4%.

Para el cálculo de este objetivo se considerará cada 5 retrasos no justificados de más de 5 minutos como 1 día de absentismo. No se considerarán las bajas de accidente, maternidad, permiso de matrimonio, permiso de nacimiento de un hijo y las defunciones de familiares de primer grado y hermanos.

Índice de satisfacción clientes (ISC): factor basado en la consecución de una buena valoración del cliente, que se medirá mediante encuestas al final de cada ejercicio.

- 1 punto si el índice de satisfacción de clientes >7 (valoración de 1 a 10).

## 2. Operativa de cálculo

El número de puntos conseguidos por cada trabajador de forma individual se ajustarán según su % de jornada.

Para obtener el valor del punto de cada factor, se dividirá la prima global de factor que corresponda según el cuadrante objetivo general, por la suma de puntos (ajustados según jornada) de toda la plantilla y de ese

factor.

El valor monetario de la prima individual para cada factor será el resultado de multiplicar el número de puntos ajustados obtenidos por cada trabajador por el valor del punto de aquel factor, obtenido según la norma anterior.

El valor monetario total de la prima por objetivos individual será la suma de las cantidades obtenidas por cada trabajador en cada uno de los 4 factores, siguiendo los pasos anteriores. En todo caso, a nivel individual, la cantidad máxima a percibir de la prima por objetivos individual será de 612 euros.

#### Anexo IV

Centro de trabajo de Urús (Girona)

Tabla 1: retribuciones

Grupos	Puestos de trabajo	Salario base	Plus convenio	Retribución
Grupo 4	Jefe/a de explotación	10.082,20 €	29.215, 48 €	39.297,68 €
Grupo 3	Jefe/a de operaciones	10.082,20 €	29.215, 48 €	39.297,68 €
	Jefe/a de administración	10.082,20 €	29.215, 48 €	39.297,68 €
	Jefe/a de mantenimiento	10.082,20 €	29.215, 48 €	39.297,68 €
	Supervisor/a de mantenimiento	10.082,20 €	29.215, 48 €	39.297,68 €
	Jefe/a de servicio	10.082,20 €	27.467,98 €	37.550,18 €
		- €	- €	
Grupo 2	Oficial/a de mantenimiento	10.082,20 €	21.924,44 €	32.006,64 €
	Administrativo/a	10.082,20 €	18.964,73 €	29.046,94 €
	Ayudante/a de servicio	10.082,20 €	18.062,02 €	28.144,22 €
	Cobrador/a TC	10.082,20 €	12.784,96 €	22.867,16 €
	Cobrador/a TP	- €	11.506,68 €	12,15 €
		0	0	
Grupo 1	Auxiliar administrativo/a	10.082,20 €	10.725,41 €	20.807,62 €

Estas tablas contemplan los importes correspondientes a las gratificaciones extraordinarias

El precio hora del cobrador/a TP contempla el importe del complemento de trabajo discontinuo especificado en la tabla 3.

Tabla 2: pluses fijos

CVE-DOGC-B-20008079-2020

	<b>Puesto de trabajo</b>	<b>€</b>
Sustitución sala de control misma categoría	Jefe y ayudante/a de servicio	968,72 €
Vialidad invernal (prorrataada en 12 meses)		1.936,92 €
Plus emergencia (prorrataado en 12 meses, exc. TP'S)		1.510,33 €
Plus rendimiento personal (prorrataado en 12 meses)	Cobrador/a TP	1.278,29 €

Tabla 3: pluses variables

	<b>Puesto de trabajo</b>	<b>€</b>	<b>UT</b>
Guardia suplencia de personal mantenimiento	Oficiales de mantenimiento	163,54 €	Día
Prolongación de guardia de mantenimiento	Oficiales de mantenimiento	13,08 €	Hora
Festivos especiales		69,99 €	Turno*
Sustitución sala de control categoría superior	Ayudante/a de jefe/a de servicio	6,25 €	Hora
	Cobrador/a ayudante de servicio	5,09 €	Hora
Recuento	Cobrador/a TC/TP	2,79 €	Liquidación
Frontera	Cobrador/a TC/TP	6,10 €	Turno*
Nocturno	Cobrador/a TC/TP// Oficiales de mantenimiento	12,84 €	Turno*
Festivo	Cobrador/a TC/TP	11,04 €	Turno*
Quebranto de moneda	Cobrador/a TC/TP	6,12 €	Turno*
Compensación vacaciones	Cobrador/a TC/TP	**	
Complemento trabajo discontinuo	Cobrador/a TP	0,69 €	Hora
Compensación programación vacaciones	Cobrador/a TC/TP	334,62 €	Año
Responsabilidad de trabajos eléctricos	Oficial de mantenimiento	3.064,44 €	Año
Conductor de vehículo pesado		960,88 €	Año

\* Precio por turno de hasta 8 horas, cualquier exceso por encima se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado.

\*\* Promedio periodo de devengo de vacaciones.

Tabla 4: horas extraordinarias y otros

Grupos	Puesto de trabajo	€/hora
Grupo 3	Jefe/a de servicio	22,92 €
Grupo 2	Oficial de mantenimiento	22,36 €
	Administrativo/a	21,28 €
	Ayudante/a de servicio	20,61 €
	Cobrador/a TC	19,98 €
Grupo 1	Auxiliar administrativo/a	13,70 €

## Otros

	2018	
Plus transporte	1.118,75	Año (11 meses)
Desplazamientos	0,19	Km.
Ticket restaurante	9,00	Unidad
Horas vialidad invernal	31,01	Hora

Tabla 5: complemento hora vialidad dentro del turno

Grupos	Puesto de trabajo	€
Grupo 3	Jefe/a de servicio	9,02 €
Grupo 2	Oficial de mantenimiento Mec OC	12,34 €
	Oficial de mantenimiento eléctrico	11,46 €
	Administrativo/a	14,42 €
	Ayudante/a de servicio	13,66 €
	Cobrador/a TC-TP	18,61 €

## Anexo V

## Medidas de control del absentismo

Norma general: se debe avisar con una hora de antelación a la hora de la entrada.

Si la causa de la ausencia surge dentro de la jornada laboral se comunicará verbalmente al jefe del departamento, así como al departamento de RH.

Será preceptivo que en ambos casos presentar posteriormente el modelo adjunto de comunicación de ausencias. Según la causa que motiva la ausencia:

1. Indisposición: si en el cómputo de un semestre (6 meses consecutivos), las ausencias al trabajo por indisposición no justificada con certificado médico, superan un total de tres jornadas laborales, bien por jornada completa bien por sumatoria de horas de ausencia, a partir del cuarto día se le descontarán los días de absentismo.

2. Visitas médicas: será necesario aportar justificante médico emitido por el médico donde figure la hora de entrada y salida de la visita. Pese a lo anterior, y con carácter extraordinario se aceptarán certificados médicos donde sólo conste la hora de salida de la visita.

Se otorgará un plazo máximo para realizar las visitas médicas consistente en el tiempo de visita (acreditado mediante el justificante emitido por el médico correspondiente), más el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta.

No se aceptarán como documentos justificativos de la ausencia las comunicaciones manuscritas realizadas por el propio trabajador/a.

3. Ausencia por motivos familiares y gestiones a centros y/o organismos oficiales: por todo tipo de ausencias permitidas por el Estatuto de los trabajadores, se deberá aportar documento justificativo del motivo (tanatorios, hospitales, juzgados etc.).

## Anexo VI

Ropa de trabajo: todas las prendas deberán garantizar la protección adecuada de los trabajadores durante su utilización de conformidad con la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### *Centro de Vallvidrera*

Para todo el personal que se indica a continuación se han de facilitar diversas piezas de ropa y complementos que serán de uso obligatorio según el puesto de trabajo a ocupar.

### Cobradores y supervisores

Piezas de ropa y complementos que se sustituirán por desgaste:

- Anorak alta visibilidad (cada 3 años)
- SoftShell
- Gorro
- Braga
- Guantes
- Pantalón interior térmico (sólo Supervisores, TP y eventuales)

Invierno (cada año se distribuirá durante el mes de octubre):

- 2 polos de manga larga

CVE-DOGC-B-20008079-2020

- 1 par de zapatos
- 1 cinturón
- 2 calcetines térmicos
- 1 camiseta térmica

Verano (cada año se distribuirá durante el mes de abril)

- 1 pantalón
- 2 polos manga corta
- 1 par de zapatos

Mantenimiento y personal de turno

Piezas de ropa y complementos que se sustituirán por desgaste.

- 1 anorak alta visibilidad cada 3 años
- 1 chaqueta impermeable de alta visibilidad
- 1 gorro invierno
- 1 gorra invierno
- 1 guantes invierno
- 1 cinturón

Invierno (cada año se distribuirá durante el mes de octubre):

- 1 SoftShell alta visibilidad
- 1 pantalón
- 2 polos manga larga
- 1 par de botas de protección
- 1 pantalón interior térmico

Verano (cada año se distribuirá durante el mes de abril)

- 1 pantalón
- 2 polos manga corta

Sala de control

Administración

Dirección de explotación y técnicos de explotación

Piezas de ropa y complementos que se sustituirán por desgaste.

- 1 anorak alta visibilidad
- 1 chaqueta impermeable de alta visibilidad
- 1 gorro invierno
- 1 gorra verano
- 1 guantes invierno

Invierno (cada año se distribuirá durante el mes de octubre):

CVE-DOGC-B-20008079-2020

- 1 SoftShell alta visibilidad
- 1 pantalón
- 2 polos manga larga
- 1 par de botas de protección
- Pantalones interiores térmicos

Verano (cada año se distribuirá durante el mes de abril)

- 1 pantalón
- 2 polos manga corta

#### *Centro de Cadí*

Para todo el personal que se indica a continuación se han de facilitar diversas piezas de ropa y complementos que serán de uso obligatorio según la categoría o el puesto de trabajo a ocupar y se han de entregar al menos 15 días antes de su utilización.

#### Cobradores

Piezas de ropa y complementos que se sustituirán por desgaste.

- 1 anorak
- 1 gorro de lana
- 1 guantes invierno
- 1 guantes trabajo
- 1 chaleco reflectante
- 1 SoftShell
- 1 botes invierno calientes antideslizantes
- 1 cinturón
- 1 zapatos cómodos
- 1 pantalones impermeables
- 1 pantalones interiores térmicos (sólo TP y eventuales)

Invierno (cada año se distribuirá durante el mes de octubre):

- 1 pantalones invierno
- 2 polo manga larga
- 2 calcetines térmicos invierno

Verano (cada año se distribuirá durante el mes de abril)

- 1 pantalones verano
- 2 polo manga corta
- 2 calcetines verano

#### Mantenimiento

Piezas de ropa y complementos que se sustituirán por desgaste.

CVE-DOGC-B-20008079-2020

- 1 anorak
- 1 gorro de lana
- 1 guantes de invierno
- 1 guantes trabajo
- 1 chaleco reflectante
- 1 pantalón interior térmico

Invierno (cada año se distribuirá durante el mes de octubre):

- 1 botas invierno S3
- 1 chaqueta impermeable
- 1 SoftShell
- 1 Polo manga larga azul

Verano (cada año se distribuirá durante el mes de abril)

- 1 zapatos seguridad S2/S3
- 2 pantalones trabajo
- 1 polo manga corta azul

#### Sala de control

Piezas de ropa y complementos que se sustituirán por desgaste.

- 1 anorak
- 1 gorro de lana
- 1 guantes invierno
- 1 guantes trabajo
- 1 chaleco reflectante
- 1 pantalones interiores térmicos
- 1 botas invierno calientes y antideslizantes
- 1 chaqueta impermeable
- 1 polar SoftShell

Invierno (cada año se distribuirá durante el mes de octubre):

- 1 polo manga larga

Verano (cada año se distribuirá durante el mes de abril)

- 1 polo manga corta

#### Administración

Piezas de ropa y complementos que se sustituirán por desgaste.

- 1 anorak
- 1 gorro de lana
- 1 guantes invierno

CVE-DOGC-B-20008079-2020

- 1 guantes trabajo
- 1 chaleco reflectante
- 1 zapatos cómodos
- 1 botas invierno calientes y antideslizantes
- 1 SoftShell
- 1 chaqueta impermeable

#### Dirección y Jefes de departamento

Piezas de ropa y complementos que se sustituirán por desgaste.

- 1 anorak
- 1 gorro de lana
- 1 guantes invierno
- 1 guantes trabajo
- 1 chaleco reflectante
- 1 zapatos cómodos
- 1 botas invierno calientes y antideslizantes

#### Vialidad invernal (sólo si no lo reciben por su puesto de trabajo habitual)

Piezas de ropa y complementos que se sustituirán por desgaste.

- 1 pantalones interiores térmicos
- 1 calcetines térmicos invierno

Si una pieza de ropa se deteriora por su uso habitual en el trabajo antes de que corresponda su sustitución, ésta ha de ser repuesta por una nueva a cargo de la empresa. La empresa facilitará el material de protección y para la lluvia según las necesidades del puesto de trabajo. La empresa tendrá en cuenta las sugerencias del personal sobre aspectos de funcionalidad del vestuario que no afecten a la imagen de la empresa. Éste último aspecto será competencia de la empresa. En cualquier caso, las mujeres embarazadas tendrán derecho a que la empresa les proporcione vestuario de trabajo adaptado a su estado, manteniendo en lo posible, la imagen de la empresa.

(20.008.079)