

**Administració Autonòmica****2016-06627****Generalitat de Catalunya****Departament de Treball, Afers Socials i Famílies - Serveis Territorials a Tarragona**

RESOLUCIÓ de 8 d'agost de 2016 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis d'Incineració de Residus Urbans, SA (SIRUSA), per als anys 2015 - 2017 (codi de conveni núm. 43001142011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis d'Incineració de Residus Urbans, SA, (SIRUSA), subscrit per les parts negociadores en data 13 de maig de 2016 i 19 de juliol de 2016, i presentat per les mateixes parts en data 6 de juny de 2016 i 26 de juliol de 2016, respectivament, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, el Decret 86/2016, de 19 de gener de 2016, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i per la DT III del Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis d'Incineració de Residus Urbans, SA, (SIRUSA), per als anys 2015-2017, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 8 d'agost de 2016.

La directora dels Serveis Territorials, e.f. (en virtut de la disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement), P.A. (per Resolució del secretari general de data 06/07/2011), M. del Pilar Alier Cortés, cap del Servei de Coordinació.

Transcripció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei d'Incineració dels Residus Urbans S.A. (SIRUSA) per als anys 2015-2017

**Capítol I. Àmbit d'aplicació****Article 1. Àmbit funcional**

El present Conveni regula les condicions de treball a l'empresa "Servei d'Incineració dels Residus Urbans S.A." (SIRUSA).

**Article 2. Àmbit territorial**

El present Conveni és aplicable al personal de SIRUSA i que realitzi la seva activitat laboral a les instal·lacions de la planta incineradora de residus urbans.

**Article 3. Àmbit personal**

El present Conveni afecta a la totalitat del personal de l'empresa amb activitat laboral a les instal·lacions de la incineradora així com al personal de nou ingrés durant la vigència del mateix, excloent explícitament d'aquest conveni el llocs de treball dels Caps de Departament (Director Tècnic, Cap d'Explotació, Cap de Manteniment, Cap de Qualitat, Medi Ambient i PRL, Cap d'Administració i altres caps de departament que per necessitats de l'empresa es puguin crear.

## Article 4. Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor el mateix dia de la firma per les parts, però els efectes econòmics, en termes d'homogeneïtat, es retrocediran a 1 de gener de 2015.

Serà vàlid fins al 31 de desembre de 2017, i es tramitarà reglamentàriament.

El mateix es considerarà prorrogat automàticament per successius períodes d'un any natural a partir de la data del seu venciment i fins a la firma d'un nou conveni per ambdues parts.

La denúncia del present Conveni s'haurà de fer per escrit dirigit a l'Autoritat Laboral amb dos mesos d'antelació a la seva finalització o a la de les seves pròrrogues.

## Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic indivisible, i a efectes d'aplicació seran considerades globalment.

## Article 6. Garanties ad personam

Es respectaran a títol individual les condicions de treball superiors a les establertes en el present Conveni i que s'estiguin gaudint actualment, sempre que es derivin de pacte entre l'empresa i un treballador determinat.

## Capítol II. Organització del treball

### Article 7. Fonaments

L'organització del treball, d'acord amb allò que està establert a la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa. Aquesta organització té per objectiu complir les finalitats per a les quals es va construir la planta i es va constituir l'empresa, consistent en gestionar els residus urbans en condicions correctes des dels punts de vista tècnic, mediambiental i econòmic, objectiu que requereix l'explotació racional i correcta de les instal·lacions, utilitzant òptimament els recursos humans i materials disponibles.

Aquest objectiu es complirà amb una actitud positiva i responsable de les parts integrants, la Direcció i el conjunt dels treballadors.

Sense minva de la facultat esmentada al paràgraf primer, els delegats de personal, com a representants dels treballadors, tindran funcions d'orientació, proposta i emesa d'informes en tot allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, en conformitat amb la legislació vigent.

Paral·lelament amb la negociació del present text del conveni, l'empresa ha dissenyat i fonamentat una versió actualitzada a 2015 del Manual d'Organització, més completa i detallada, la qual ha estat revisada i acceptada per la part social, considerant-ne vigent el nou manual fins a una possible revisió futura, segons convingui.

### Article 8. Àmbits

L'organització del treball s'estendrà als següents aspectes:

- a) Definició de funcions, atribucions i responsabilitats per a cada lloc de treball.
- b) Definició de funcions, atribucions i responsabilitats en situacions anormals, emergències, etc.
- c) Definició de mecanismes de comunicació.
- d) Implantació de normes de comportament individual i funcional.
- e) Adjudicació dels elements necessaris, a fi i efecte de que cada treballador pugui assolir una activitat com a mínim normal.

Es tindrà en compte l'opinió dels treballadors pel que fa a eines i utilitatges.

Noves tecnologies i sistemes organitzatius: Quan l'empresa apliqui noves tecnologies i sistemes d'organització i planifiqui nous llocs de treball, s'informarà als delegats de personal, a fi i efecte de poder analitzar i preveure totes les conseqüències en relació a ocupació i salut laboral.

Per a cobrir els llocs de treball de nova creació tindrà prioritat el personal que ja estigui treballant a l'empresa, sempre i quan satisfaci les condicions professionals exigides.

## Capítol III. Contractació i classificació del personal

### Article 9

#### Contractació

En funció de les necessitats d'operativa de la planta l'empresa realitzarà les oportunes contractacions de treballadors, essent el tipus de contracte el que consideri més idoni dins dels previstos a la legislació vigent.

## Article 10. Registre i control

El contracte de treball es tramitarà com estigui legalment establert i els delegats de personal rebran la informació escaient.

## Article 11. Drets

Els treballadors contractats per temps determinat, a temps parcial, eventuais, en pràctiques, etc., tindran els mateixos drets e igual tracte, pel que fa a les relacions laborals, que la resta de treballadors, exceptuant les limitacions que es derivin de la naturalesa i durada del contracte.

## Article 12. Classificació funcional

Els treballadors afectats per aquest Conveni es classificaran segons els llocs de treball descrits a l'article següent, d'acord amb les funcions que desenvolupin i les categories professionals corresponents.

Quan es creïn nous llocs de treball per haver sorgit noves necessitats, s'informarà als delegats de personal i es recolliran les seves opinions en referència a les condicions contractuals, i relacions jeràrquiques.

## Article 13. Definició dels llocs de treball

Segons l'organigrama aprovat per la Direcció de l'empresa, s'estableixen les següents divisions orgàniques funcionals:

Administració

Direcció Tècnica, que inclou els Departaments d'Explotació, Manteniment i Oficina Tècnica.

Qualitat, Medi Ambient i Prevenció de Riscos Laborals

Compres i Magatzem

Els llocs de treball (per categories) són els següents:

Cap d'Administració i Oficials 1ª i 2ª administratius

Director Tècnic

Cap d'Oficina Tècnica i Tècnic de Procés

Cap de Qualitat, Medi Ambient i Prevenció de Riscos Laborals

Cap d'Explotació, Caps de Torn, Operador de planta i Operador de planta de suport y Gruista.

Cap de Manteniment, Encarregats i Oficials 1ª i 2ª de Manteniment.

Tècnic de Logística

Encarregat de magatzem

Auxiliar

Es convé específicament que el lloc de treball d'Operador de Planta correspon a l'antic Polivalent d'Explotació, sense que hagi cap canvi de drets i obligacions a causa del canvi de nom.

Les funcions més importants, atribucions, responsabilitats i relacions jeràrquiques són les definides en el Manual d'Organització de l'empresa.

## Capítol IV. Ingressos, ascensos, canvis de lloc i cessaments

### Article 14. Ingressos

Els ingressos dels treballadors s'ajustarà a les normes legals sobre ocupació i contractació, i en igualtat de mèrits tindran dret preferent d'ingrés aquells treballadors que hagin desenvolupat, o ho estiguin fent a l'empresa en el moment de la convocatòria, funcions iguals o similars, bé amb contractes temporals o a temps parcial.

L'empresa determinarà les condicions que hauran de complir els aspirants a ingressar, així com fixarà les proves que hagin de realitzar els aspirants i la documentació a aportar.

Els delegats de personal rebran la pertinent informació sobre plans futurs de previsions de personal, estructura de la plantilla, etc.

### Article 15. Període de prova i durada del contracte

S'estableixen els següents períodes de prova per al personal de nou ingrés:

Caps de Departament 6 mesos

Cap de Torn i Encarregat de Manteniment 3 mesos

Oficial 1ª de Manteniment i Administració,

Operador de planta, operador de planta de suport, Gruista i Tècnic de Procés 2 mesos

Oficial 2ª de Manteniment i Administració, Encarregat de magatzem i Tècnic Logística 1 mes

Auxiliars 15 dies

Els cursets de capacitació que hagin de seguir els aspirants es consideraran compresos dins el període de prova.

## Article 16. Promocions de categoria

Quan es produeixi una vacant a la plantilla i s'hagin establert les condicions exigibles als candidats i característiques de les proves de selecció, es considerarà un mèrit addicional el fet de pertànyer ja a la plantilla. Quan el nou lloc de treball es vagi a cobrir amb personal de la plantilla (promoció), els delegats de personal estaran informats del contingut de les proves de selecció, així com dels resultats assolits pels diferents aspirants.

## Article 17. Mobilitat funcional

La mobilitat funcional i, si escau, el corresponent canvi de categoria serà possible per causes justificades de tipus tècnic, d'organització, de salut o altres.

Els treballadors afectats es reintegraran al seu antic lloc de treball una vegada es constati la desaparició de la causa originadora del canvi funcional.

En cas de que per necessitats de l'activitat s'hagin de realitzar funcions corresponents a una categoria professional superior el salari serà el corresponent a aquesta última, amb tots els complements.

En cas de que per necessitats de l'activitat s'hagin de realitzar funcions corresponents a una categoria professional inferior, es mantindrà el salari, i aquesta situació no es podrà perllongar per un període superior a dos mesos ininterromputs. En qualsevol cas es conservarà la retribució de la categoria professional d'origen i el reconeixement de la mateixa.

Si la mobilitat funcional es produeix a petició del treballador el salari es condicionarà a la nova categoria professional, i els delegats de personal seran informats del canvi i de la causa que el va motivar.

## Article 18. Cessaments voluntaris

Els treballadors que voluntàriament vulguin cessar la vinculació laboral amb l'empresa estaran obligats a comunicar-ho a la mateixa complint els següents terminis mínims d'avís previ:

Caps de Departament 2 mesos

Cap de Torn, Encarregat de Manteniment, Oficials 1ª i 2ª Manteniment i Administratiu, Operador de planta, Operador de suport, Gruista i Tècnics 1 mes

Auxiliars 15 dies

El incompliment per part dels treballadors de l'obligació d'avisar a l'empresa amb el mínim d'antelació o preavís esmentat, donarà dret a que es descompti de la liquidació el import del salari d'un dia de treball per cada dia d'endarreriment en el preavís.

## Capítol V. Política salarial

### Article 19. Sistema de retribucions

Les retribucions del personal afectat per aquest Conveni estaran constituïdes pel salari base i els complements.

### Article 20. Liquidació i pagament de salaris

La liquidació i el pagament de salaris es realitzarà per mesos vençuts, i el salari mensual comprendrà la part proporcional de les partides fixes i de les variables, quan sigui escaient, i el pagament es farà l'últim dia del mes.

Hi haurà un total de 14 pagues (12 mensualitats més les pagues extres de juny i desembre, aquestes dues es pagaran els dies 15 dels respectius mesos).

Es podran sol·licitar bestretes a compte del salari anual fins a un màxim de 3 mensualitats. Pel que fa a bestretes de superior quantia, l'empresa decidirà en funció de la justificació de la sol·licitud, del informe dels delegats de personal si és escaient, així com d'altres factors a considerar.

### Article 21. Contingut del salari brut

El salari brut estarà constituït pels següents conceptes:

#### 1. Retribucions salarials brutes:

Salari base

Complement del lloc de treball

Plus de treball per torns ( personal de torn)

Plus de nocturnitat ( personal de torn)

Plus de disponibilitat o reten ( personal de torn i manteniment)

Plus de guàrdies ( personal de manteniment)

Plus de polivalència (personal de manteniment)

Plus de categoria de suport (personal de suport d'exploració)

## 2. Altres conceptes

Hores extraordinàries

Antiguitat

Plus de transport

Plus de llicències pactades (personal de torn)

Plus de assistència

Els conceptes es defineixen seguidament:

Salari base: Es determina per a cada categoria.

Complement de lloc de treball: Aquest plus és inherent al lloc de treball específic, i valora les característiques segons atribucions i responsabilitats.

Antiguitat: Té caràcter personal, i es merita per triennis fins al límit preestablert.

Plus de treball a torns: és específic del personal d'explotació que realitza la jornada anual a torns y remunera el fet de treballar de forma rotatòria tots els dies de l'any, incloent caps de setmana i festius entre setmanes. Es fixa una quantia anual que es reparteix en 14 pagues i es redueix com a conseqüència d'incapacitat temporal (ILT) segons la legislació vigent.

Nocturnitat: És específic del personal de torn i remunera el fet de treballar la 3<sup>a</sup> part de la jornada anual en torn de nit. Es considera part íntegra del salari, s'estableix una quantitat anual i es reparteix en 14 pagues, i es redueix com a conseqüència d'incapacitat temporal segons estigui legalment estipulat de forma idèntica a la resta del salari, independentment de que la baixa per incapacitat temporal afecti o no al torn de nit.

Disponibilitat: Per al personal d'explotació aquest plus retribueix l'acceptació i compliment de l'article 70 i següents. Es fixa una quantitat anual que es reparteix en 14 pagues i es redueix com a conseqüència d'incapacitat laboral segons legislació vigent.

Per al personal de manteniment aquest plus retribueix l'acceptació de treballar en hores diferents de l'horari normal per necessitats puntuals del procés, reparació d'avaries, resolució d'emergències, etc, si bé els imports són diferents en funció de les categories.

Guàrdia: El personal de manteniment merita aquest plus com a prestació de l'obligació de compliment del servei esmentat a l'article 57 i següents, en els dies en què es realitza aquest servei

Polivalència: Per al personal de manteniment retribueix el fet que, durant el servei de guàrdia, els oficials de manteniment hagin de realitzar treballs de diferent branca professional (elèctric, instrumentista, mecànic).

Plus de llicències pactades: Retribueix la substitució del personal de torn gaudint de les llicències pactades en l'article 33. S'acorda que és una retribució no consolidable com a salari, i es valora al mateix preu de les hores extres.

Plus de categoria de suport al Operador de Planta. Aquest plus retribueix tot el condicionat i servitud de la categoria de Operador de Planta de suport, en quan a l'obligatorietat de cobrir les eventuais baixes per ILT, accident, permisos i llicències, del personal de la categoria de operador de planta a torn. Aquest plus inclou tots els conceptes i plusos que de forma individual reben els operadors de planta (torncitat, disponibilitat, nocturnitat).

## Article 22. Antiguitat

S'estableix una retribució per trienni igual al 3% del salari base, percentatge que és igual per a totes les categories, i l'abonament es realitzarà a partir del mes següent al compliment de l'antiguitat, i els triennis són acumulables.

S'acorda un límit de percepció de 10 triennis, a partir del qual s'establirà un sistema de reconeixement.

## Article 23. Altres percepcions econòmiques

S'estableix per a l'any 2015 una compensació mensual per despeses de transport aplicant un criteri radial en funció de la distància entre les poblacions de residència fins a la planta incineradora, establint els següents trams:

A: de 0 a 9 km 40 euros (Tarragona, Pallaresos, Torreforta, Constantí)

B: de 10 a 19 km 55 euros (Salou, Reus, Cambrils, Vila-seca, Valls)

C: de 20 o més km 60 euros (Montblanc, Vimbodí)

Amb l'excepció del personal que hagi realitzat jornada partida, per al qual la percepció s'incrementarà en un 50%. Per al 2016 i 2017 aquest plus variarà en funció del índex mig de variació del preu dels combustibles.

L'empresa compensarà el import del rebut que pel concepte de recollida i tractament de la brossa domèstica, presentin anualment els treballadors de l'empresa i hagin estat abonats prèviament als ajuntaments respectius. Caldrà justificar que el subjecte del tribut sigui el treballador o bé el seu cònjuge.

L'empresa col·laborarà l'any 2015 amb el Pla de Pensions col·lectiu dels treballadors vinculats al conveni, amb un import de 660 euros per treballador, que serà de 720 euros l'any 2016 i 780 euros l'any 2017. Els treballadors hauran de contribuir al Pla en una quantitat igual o superior a la que porti l'empresa. Aquest Pla de pensions inclourà a tots els treballadors sotmesos al Conveni Col·lectiu, sense exclusions, podent així mateix participar opcionalment els treballadors de l'empresa no afectats pel Conveni.

Igual que en anteriors convenis s'estableix per al 2015 una aportació anual de l'empresa en concepte borsa escolar per a ajudar a les despeses d'educació del fills dels treballadors, en uns imports de 60 euros per fill des de l'ensenyament de primària a batxillerat inclòs, i de 175 euros per fill en cas d'ensenyament universitari o escola tècnica superior, per als anys 2016 i 2017 s'amplia la percepció de borsa escolar a P3, P4 i P5, primària i batxillerat amb un import de 70 euros i la formació tècnica superior o universitària a 200 euros.

Aquests ajuts ho són per període anual, que s'abonaran en el trimestre corresponent a la matriculació i prèvia justificació de la mateixa.

Adicionalment l'empresa abonarà una prima anual per assistència segons els següents paràmetres:

S'estableixen dos nivells: El nivell A correspon a no haver faltat cap dia a la feina segons els calendari establert legalment i el nivell B correspon a haver faltat un màxim de 2 dies.

Les quantitats serà les següents: Nivell A 374 euros per any (personal a torns) i 242 euros per any (resta de personal). Nivell B 182 euros per any (personal de torn) i 116 euros per any (resta de personal).

A efectes de càlcul es consideraran períodes semestrals, si be l'abonament de cadascun dels dos semestres es farà una vegada transcorregut l'any sencer.

## Article 24. Salari per a 2015, 2016 i 2017

Com a annex I s'inclou detall dels salaris bruts a 1 de Gener 2015, que s'incrementaran un 1% per a 2016 i 1'5% per a 2017. La recuperació de les quantitats no abonades corresponent als anys 2012, 2013 i 2014 a conseqüència de l'imposició legal i acordada a l'anterior conveni, serà abonada quan legalment es permeti, de manera pactada amb els Delegats de personal.

Per altra banda, el personal de torn que treballi els dies de Nadal, Cap d'any, Diumenge de Pasqua i 11 de Setembre rebrà un plus de 245 euros per cadascun d'aquests dies treballats. El torn de nit amb dret a aquest plus serà el torn de nit de la vigília. Aquest plus s'incrementarà en la mateixa proporció que ho facin els salaris i hores extres.

S'estableix una prima de productivitat i eficiència segons uns factors, ràtios o índex de tipus tècnic i econòmic, com residus incinerats, energia generada, disponibilitat de la planta, cost de recanvis, consums d'aigua i gasoil, etc, així com valoracions en casos de no disposar de suficients elements quantificables.

La quantia de la prima i els objectius quantificables per factor i ponderació de cadascun d'ells per a l'obtenció total o parcial de la mateixa, serà fixada anualment i consensuada amb els delegats, en funció de les perspectives reals de l'empresa.

Les característiques i metodologia d'aplicació es defineixen en document redactat a l'efecte.

## Capítol VI. Jornada de Treball, horari, hores extres i vacances

### Article 25. Jornada de treball

La jornada anual per al 2015 es fixa en 1.738 hores i en 1.746 hores per al 2016 i 2017, aquest augment de jornada laboral suposa un increment de productivitat respecte als anys anteriors.

El calendari de festes serà l'oficial de la Generalitat de Catalunya.

El personal de manteniment i els responsables del magatzem, logística, oficina tècnica i administració gaudiran del següent horari: jornada continuada de 7.00 a 15.00 hores de dilluns a dijous inclosos, i de 7.00 a 14.00 hores els divendres, i la jornada d'estiu serà de 7.00 a 14.00, que es gaudirà durant les setmanes que resultin del càlcul per tal de compensar l'excés d'hores realitzades durant l'aturada anual per al manteniment de la planta: al respecte s'acorda explícitament que en aquest període es farà un mínim d'una hora extra diària aplicable al còmput anual a raó de 1 x 1,5h. La Direcció de l'empresa i els delegats de personal faran un càlcul de les hores realitzades durant l'aturada anual, de manera que posteriorment pugui ajustar-se el horari d'estiu i la resta de jornada anual.

Excepcionalment, i per causes justificades, es podrà requerir que el personal d'oficina tècnica, logística i administració realitzin jornada partida durant un temps limitat.

Es procurarà que la jornada anual s'ajusti a les hores pactades en conveni i els excessos de jornada es compensaran, per part de l'empresa, amb el nombre de dies lliures que correspongui, o bé, si no s'arriba a una jornada completa, com a hores extres. En cas de que no s'arribi a la jornada anual pactada l'empresa tindrà dret a la deguda compensació.

Els treballadors que prestin servei en règim de torns iniciaran la jornada laboral 10 minuts abans de l'hora establerta per al canvi de torn, i disposaran d'un descans reglamentari de 20 minuts. La jornada, tal com es descriu, es considerarà equivalent a 8 hores i 10 minuts de treball efectiu a tots els efectes. Cada Cap de Torn distribuirà el seu temps de descans i el del personal del seu torn en forma raonable, i sempre en funció de la situació de la planta i el procés

Per al personal de torn, els excessos de jornada, respecte a la jornada anual del conveni, es compensaran mitjançant dies de lliure disposició (6 per a una jornada anual de 1.746 hores).

En el cas especial de la categoria de operador de suport, la jornada anual serà la mateixa que per a la resta de treballadors de l'empresa, comptabilitzant-ne 8 hores quan presti servei en jornada partida, i com a 8 hores i 10 minuts quan estigui en servei de torn. Els excessos de jornada diària es comptabilitzaran com a hores extres i s'abonaran al preu que correspongui per la categoria.

Per al personal a torns es considerarà sempre la jornada mitjana d'un torn estàndard, independent de les diferències entre els torns individuals a causa del calendari de l'any en curs.

## Article 26. Començament i fi de la jornada laboral

L'horari laboral marca el començament i la fi de la jornada laboral, i durant aquest temps el treballador ha de romandre al lloc de treball, realitzant les tasques encomanades. Legalment es considera la incorporació al lloc de treball el moment en que el treballador està en disposició de començar la seva tasca professional, no a l'entrada per la porteria de la planta.

El personal de manteniment disposarà d'una certa flexibilitat en l'horari d'entrada, en les següents condicions: Es deixa un marge flexible per a l'entrada al lloc de treball, de 10 minuts abans i 10 minuts després, en relació a l'horari establert, i s'haurà de compensar setmanalment, de manera que el temps global treballat en el decurs de la setmana correspongui a un mínim de 38 hores.

A partir del temps flexible de 10 minuts permesos, l'entrada amb posterioritat es considerarà falta de puntualitat, i l'endarreriment comptarà des de l'hora oficial d'entrada, sense tenir en compte els 10 minuts de marge permesos, i en aquest cas no es podran fer compensacions. El retard es tractarà segons s'estableix en els apartats corresponents (articles del 37 al 39).

Aquesta flexibilitat no es pot aplicar al personal de torns (explotació), atesa la necessitat de que els relleus es produeixin de manera simultània, per a tots els llocs de treball integrants del torn.

## Article 27. Control del temps treballat i de l'activitat realitzada

L'empresa disposarà dels mitjans més adients per al control del temps treballat i de l'activitat laboral realitzada.

## Article 28. Horari

Els treballadors realitzaran els següents horaris:

Personal de manteniment, magatzem, logística i oficina tècnica: de 7.00 a 15.00 h., de dilluns a dijous, i de 7.00 a 14.00 h. els divendres.

Personal de torns: matí 6.00 a 14.00 h., tarda 14.00 a 22.00 h i nit 22.00 a 6.00 h.

Personal d'administració: de 8.00 a 15.00h., de dilluns a divendres.

Durant els mesos de juliol i agost, el personal de jornada partida gaudirà de jornada continua reduïda, de 7.00 h. a 14.00 h.

L'horari es podrà modificar temporalment, retornant al horari de jornada partida, quan les circumstàncies especials de la planta ho requereixin, com reparacions de Gran Manteniment, renovacions de equips importants, forns, turbina, etc, sense variar en cap cas el total de la jornada anual pactada.

## Article 29. Hores extraordinàries

S'estableix la següent classificació:

Hores extraordinàries normals: Corresponen a ampliacions de la jornada laboral normal, per acabar treballs no vitals per a l'activitat de la planta.

Hores extraordinàries estructurals: Corresponen a treballs deguts a avaries imprevistes, reparacions d'equips importants, emergències i períodes punta imprevisibles. Específicament s'acorda donar aquesta consideració a les realitzades pel personal de manteniment en trucada del servei de guàrdia.

Hores extraordinàries estructurals: Corresponen a les realitzades degut a la manca d'estructura de l'empresa i específicament s'acorda que tenen tal consideració les realitzades pel personal de torn en substitucions de companys en baixa per ILT. El treballador podrà optar per cobrar les hores extres al preu establert amb un màxim permès de 80 hores o canviar cada hora per 2 hores laborables de festa, amb la condició que aquest fet no produeixi una doble baixa. reservant-se l'empresa l'autorització per a quan la situació del procés i la resta de personal de la mateixa categoria ho permeti, i en el cas del operadors de planta aquestes hores seran organitzades i coordinades per a ser cobertes pel operador de suport.

Hores extraordinàries de força major: Corresponen a aquells treballs necessaris per al manteniment del procés en funcionament i/o reparacions d'avaries importants, a causa de situacions imprevistes i d'emergències, com incendis, sinistres, accidents laborals greus, treballs la no realització dels quals pot ocasionar greus conseqüències per al personal propi, per a les instal·lacions de la planta o per a tercers, incloent-hi un possible impacte sobre el medi ambient.

La valoració de les hores extraordinàries s'inclou a la taula de retribucions salarials, en funció del tipus de que es tracti.

Per al personal d'administració, encarregat de magatzem, logística, oficina tècnica i auxiliars, es consideraran hores extres "especials" les realitzades en horari nocturn (de 22 h. a 06 h.), a més de les realitzades en dissabte o festiu. Per al personal de torn, les hores extres de tipus "especial" es defineixen a l'article 72, i pel que fa als oficials de manteniment en servei de guàrdia, la definició es dona a l'article 63. La Direcció de l'empresa informará mensualment als delegats de personal sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades.

## Article 30. Calendari laboral

Correspondrà al que estigui vigent segons la Generalitat de Catalunya, amb la inclusió de les 2 festes locals corresponents.

## Article 31. Vacances

El període de vacances per als treballadors de manteniment i serveis serà de 30 dies naturals o el seu equivalent de 22 dies laborables, els quals l'empresa podrà repartir en períodes complementaris segons necessitats objectives.

El calendari de les vacances es fixarà en funció de les necessitats productives de l'empresa, però sempre amb un mínim de 2 mesos respecte a la data de començament de les mateixes.

Per al personal de torn, el període de vacances quedarà distribuït durant els períodes coneguts com a "descans llarg". Cada un dels treballadors del torn comunicarà a l'empresa els dies que esculli com a "vacances" dins del seus respectius "descansos llargs", així com també quins són els dies de lliure disposició esmentats a l'article 33. Els dies de lliure disposició hauran de gaudir-se, preferiblement, dins de l'any en que són meritats o a l'any següent, de manera que els dies no gaudits dins d'aquest termini seran compensats com excés de jornada.

En el cas de produir-se circumstàncies d'aturada total de curta durada, amb màxim de 4 dies, l'empresa podrà concedir dies de permís a compte d'hores de formació obligatòria, de reunió d'empresa, revisions mèdiques, votacions, etc.

Es generarà una borsa d'hores a raó d'una hora de formació per dos de permís.

Es podrà aplicar la circumstància de considerar al treballador en situació de "no necessari" únicament al personal del torn de nit i els caps de setmana en els 3 torns. Sense cap repercussió salarial.

No s'aplicarà en els torns de matí i tarda de dilluns a divendres, on el treballador podrà ser sol·licitat, si la direcció ho considera, en recolzament de Manteniment.

Queden excloses les parades especials o no previstes de major nombre de dies, en aquest cas es negociaran per les parts, una solució raonable.

Aquest criteri de regulació podrà ser extensible a la resta de personal.

Podran realitzar-se canvis de torn per mutu acord de dos treballadors, sempre i quan no es vulneri la legislació pel que fa a descansos mínims, i prèvia autorització de la Direcció de l'empresa.

Els treballadors que no hagin completat un any de treball en el moment de començar el període de vacances, tindran un nombre de dies proporcional al temps d'antiguitat. El personal amb dret a vacances i que cessi durant el decurs de l'any, tindrà dret a la part proporcional segons els mesos treballats.

## Capítol VII. Desplaçaments, dietes, llicències i excedències

### Article 32. Desplaçaments i dietes

El personal que per compte de l'empresa hagi d'efectuar un viatge o desplaçament, serà reemborsat de les despeses del viatge, prèvia justificació. Així mateix l'empresa establirà el mitjà de transport més adient, i en cas de que s'utilitzi el vehicle propietat del treballador, aquest rebrà una compensació econòmica establerta per a l'any 2015 en 0,380 euros per quilòmetre, i per al 2016 i 2017 s'aplicarà el mateix criteri que per al plus transport (índex de variació del preu dels combustibles).

Quan un treballador tant d'explotació, manteniment o serveis hagi de perllongar en 4 o més hores la seva jornada laboral, rebrà una compensació econòmica, en concepte de dieta, de 15 euros, si és de dilluns a divendres, o de 18 euros si és cap de setmana. Si la substitució correspon a una situació d'emergència sobtada, sense avís previ, la dieta serà de 25 euros.

En el cas d'intervencions sobtades o programades mes enllà de la jornada laboral i que poguessin ser no superiors a 4 hores, el Cap de departament podrà organitzar al seu personal de forma que puguin fer el refrigeri en un temps no superior a una hora, abonant-se el tiquet corresponent, prèvia presentació a administració, tanmateix aquest temps serà computat com hora extra i lògicament no s'inclourà el concepte "dieta" en el part resultant d'intervenció.



## Article 33. Llicències

El treballador, avisant amb anticipació i justificant degudament l'absència, podrà faltar al treball amb dret a remuneració, pels motius i temps següents:

- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- Dos dies naturals per mort o malaltia greu de familiars fins a segon grau de consanguinitat. Quan calgui fer desplaçament el termini serà de quatre dies.
- Tres dies naturals en cas de paternitat.
- Un dia per trasllat del domicili habitual.
- Un dia natural en cas de matrimoni de fills, pares o germans, en la data de celebració de la cerimònia.
- Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà a allò que la norma disposi, en quan a durada de l'absència i la compensació econòmica.

Per a complementar els dies de vacances oficials i dies de permís respecte a la jornada anual pactada, el personal d'explotació gaudirà de 6 dies de lliure disposició, els quals tindran la mateixa consideració i tractament legal que els dies de vacances per a la resta del personal. A més gaudirà de dos dies addicionals de lliure disposició. Tots aquests dies es podran sol·licitar per a qualsevol data de l'any, a excepció dels dies següents:

Cap d'Any, dia de Reis, dilluns de Pasqua, 11 de setembre i dia de Nadal i les respectives vigílies. El gaudiment d'aquests dies en cap cas significarà reducció de la jornada anual establerta en conveni, sinó solament la seva redistribució.

En el cas dels caps de torn es podrà sol·licitar el mateix dia com a màxim per 1 dels 3 caps de torn que, per calendari, hagin de prestar servei el dia en concret.

En el cas dels operadors, es podrà sol·licitar el mateix dia per part de 2 dels operadors, més un tercer condicionat a evitar que es produeixi una doble baixa, i les autoritzacions s'atorgaran per rigorós ordre de reserva.

S'estableix un període mínim d'avís previ de 15 dies per a gaudir de cadascun dels dies esmentats al paràgraf anterior. El treballador interessat presentarà la sol·licitud a l'empresa i als treballadors que hauran de fer la substitució, amb un mínim de 15 dies d'anticipació. En cas de no respectar-ne el temps mínim d'avís previ, no hi haurà obligació d'acceptació per part dels treballadors que es vegin afectats. L'empresa es reserva el dret de rebutjar o revocar una sol·licitud específica, en cas de que les necessitats del servei ho requereixin o existeixi una altra causa degudament justificada.

## Article 34. Excedències

### 34.1. Excedències normals

Els treballadors que tinguin 1 any d'antiguitat com a mínim podran sol·licitar l'excedència voluntària, per un període de temps mínim de 4 mesos i no superior a 5 anys, sense que el temps d'excedència sigui computable a cap efecte, i sense que en cap cas es tingui aquest dret si es tracta d'un treballador amb contracte de durada determinada.

Les sol·licituds d'excedència seran resoltes per l'empresa en el termini màxim d'un mes, tenint en compte les necessitats del treball i procurant despatxar favorablement les peticions fonamentades en problemes familiars o d'estudis.

El treballador en excedència que no sol·liciti el reingrés a l'empresa abans d'exhaurir el termini de l'excedència, causarà baixa definitiva en la mateixa. En cas de desitjar una altra excedència voluntària, el treballador haurà de cobrir un període de, al menys, 4 anys de treball efectiu, abans de tornar a gaudir d'un període d'excedència.

Quan el treballador sol·liciti el reingrés estarà condicionat a que existeixi vacant lliure en el seu grup professional; en el cas de que no existeixi vacant en aquest grup, però sí que n'hi hagi en el grup immediatament inferior, el treballador podrà optar entre ocupar aquest altre lloc de treball amb el salari corresponent, o bé podrà optar per esperar i no reingressar fins que es produeixi una vacant en la categoria que ocupava abans de demanar l'excedència.

En qualsevol cas, l'empresa està obligada a respondre per escrit a la petició de reingrés del treballador.

### 34.2. Excedències especials

Per al personal fix dóna lloc a la situació d'excedència especial, qualsevol de les següents causes:

Nomenament per a càrrec públic, quan el seu exercici sigui incompatible amb l'activitat laboral. L'excedència es perllongarà pel temps que duri l'estada en el càrrec públic, mantenint el treballador el dret a recuperar el lloc de treball que ocupava abans de l'excedència. Caldrà que se sol·liciti el reingrés dins del mes immediatament següent al cessament en el càrrec públic.

Malaltia, una vegada hagi transcorregut el termini de baixa per incapacitat temporal i el temps en què el treballador hagi estat percebent la prestació per invalidesa provisional de la Seguretat Social. Per al personal gaudint d'excedència especial s'estarà al que digui la legislació laboral respecte al còmput del temps de l'excedència, com a antiguitat a l'empresa.

## 34.3. Assistència a consultori mèdic

Quan per raó de malaltia el treballador necessiti assistir a una consulta mèdica en hores coincidents amb la jornada laboral, l'empresa concedirà l'oportú permís, limitat al temps mínimament imprescindible i sempre que es justifiqui degudament.

## Capítol VIII. Règim disciplinari

### Article 35. Sancions

Els treballadors, per les faltes comeses en el decurs de llur activitat laboral, podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen als articles posteriors.

Els incompliments contractuals que s'esmenten no s'han de considerar com a exhaustius, sinó com a merament indicatius, per la qual cosa qualsevol conducta contrària a les obligacions laborals emanant del contracte de treball podrà ser objecte de sanció, sempre sota els criteris que s'assenyalaran.

### Article 36. Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la seva importància, transcendència, freqüència i intenció, en lleu, greu o molt greu.

### Article 37. Faltes lleus

Es consideraran com a faltes lleus, entre altres, les següents :

- a) Les faltes de puntualitat, fins a tres en un mes, en assistència al lloc de treball, amb endarreriments inferiors a 30 minuts respecte a l'horari d'entrada.
- b) L'abandonament del servei sense motiu fonamentat, encara que sigui per breu temps. Si com a conseqüència d'aquest fet es produís un perjudici a l'empresa, o risc d'accident, la falta es considerarà greu o molt greu, segons circumstàncies.
- c) Petits descuits en la conservació del material de l'empresa.
- d) Manca de netedat o endreça personal.
- e) No atendre les visites amb correcció i diligència.
- f) No comunicar degudament a l'empresa els canvis de domicili, així com altres canvis que puguin afectar les prestacions de la Seguretat Social.
- g) Les discussions sobre temes aliens al treball dins de la planta. Si les discussions produïssin escàndol, es considerarien falta greu o molt greu

### Article 38. Faltes greus

Es consideraran faltes greus, entre altres, les següents:

- a) La reincidència en faltes lleus.
- b) Més de tres faltes injustificades de puntualitat en un mes, amb uns endarreriments superiors a 30 minuts.
- c) La falta de puntualitat superior als 60 minuts.
- d) L'absència injustificada al lloc de treball. Si la mateixa produís un perjudici a l'empresa o estralls personals, la falta es consideraria com a molt greu.
- e) En el cas del personal en servei de guàrdia (manteniment) o disponibilitat (explotació), no atendre les trucades en que se sol·liciti la presència en planta per a incorporar-se al treball, exceptuant-ne únicament el cas d'impossibilitat manifesta i degudament justificada.
- f) No donar curs en el temps reglamentat, la corresponent baixa quan es falti al treball per baixa d'incapacitat laboral.
- g) Dedicar-se a jocs o distraccions durant l'horari de treball.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La desobediència a un superior jeràrquic en qualsevol tema de treball. Si això suposés una desobediència manifesta, o significués un perjudici notori per a l'empresa, es tractarà com a falta molt greu.
- j) Simular la presència d'un altre treballador, fitxant, contestant o signant per ell, sempre que això no es faci de forma reiterativa, puix que aleshores es consideraria com a falta molt greu.
- k) Negligència o desídia en el treball que afectin a la bona marxa del servei.
- l) La imprudència en acte de treball. Si això suposés un risc d'accident o d'avaría a la planta, es considerarà com a falta molt greu.
- m) Realitzar treballs particulars a les instal·lacions de l'empresa, sense permís exprés de la direcció, així com utilitzar eines, estris o altre material de l'empresa per a finalitats particulars.

- n) L'abandonament del servei sense motiu fonamentat, si comporta perjudici a l'empresa o risc d'accident. En funció de les circumstàncies aquesta falta es podrà considerar com a falta molt greu.
- o) Les discussions en to alt i baralles dins el recinte de l'empresa, tot i que no s'hagin produït agressions físiques.

## Article 39. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus, entre altres, les següents:

- a) La reincidència en faltes greus. Cinc faltes greus en cas de faltes de puntualitat.
- b) L'absència injustificada per un període de dos dies durant un període de seixanta.
- c) El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les tasques encomanades, així com el furt i el robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona dins les dependències de l'empresa, o durant l'horari laboral en qualsevol altre lloc.
- d) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar, o causar estralls al material, estris, eines o maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, documents i altres propietats de l'empresa.
- e) La condemna penal per falta o delictes.
- f) L'embriaguesa habitual.
- g) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar informació pròpia de l'empresa a tercers o persones no autoritzades, així com tota activitat que es pugui considerar com a incompliment de la Llei Orgànica de Protecció de Dades.
- h) Els maltractaments de paraula, obra o falta greu de respecte i consideració a superiors jeràrquics i llurs familiars, així com a companys i subordinats.
- i) Abandonar el lloc de treball produint un perjudici a l'empresa, estralls personals o risc d'accident, segons les circumstàncies.
- j) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.
- k) Provocar baralles o disputes amb els companys de treball.
- l) L'abús d'autoritat serà considerat falta molt greu, i qui el sofreixi ho comunicarà immediatament a la Direcció de l'empresa.
- m) La imprudència en acte de treball, quan suposi risc d'accident o avaria de les instal·lacions o equips.
- n) El incompliment de les normes de seguretat e higiene de l'empresa i de la Llei de prevenció de riscos laborals, així com la no atenció als requeriments específics del personal del departament de prevenció de riscos pel que fa a la utilització dels estris de protecció individual.
- o) La desobediència a un superior jeràrquic en qualsevol assumpte de treball, quan hi hagi un trencament manifest de la disciplina o es produeixi un perjudici greu a l'empresa.
- p) Realitzar treballs particulars durant la jornada de treball, havent estat específicament avisat prèviament.
- q) Ateses les especials característiques de l'empresa, serà falta molt greu qualsevol fet que doni lloc a un deteriorament de la imatge pública de la mateixa. S'exclouen d'aquest apartat totes aquelles informacions que el personal de l'empresa pugui facilitar a persones amb dret a aquestes informacions, les quals, malgrat que negatives per a l'empresa, siguin degudes a assumptes relatius a la defensa d'algun treballador.
- r) Faltar injustificadament al treball, causant un perjudici important a l'empresa.
- s) Serà falta molt greu qualsevol conducta considerada constitutiva d'acuit, proposició o requeriment de naturalesa sexual, laboral o d'altra tipus, i que tingui lloc a l'àmbit de l'empresa, i que sigui indesitjada, molesta o ofensiva per a qui la pateix i pugui afectar al desenvolupament de la seva feina. Amb independència de les accions legals que poguessin interposar-se davant de qualsevol altra instància, la persona afectada comunicarà els fets a la Direcció de l'empresa per tal que es puguin prendre les mesures oportunes per a preservar la seva integritat

## Article 40. Règim de sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions.

En el cas de sancionar un treballador per falta greu hi haurà comunicació escrita motivada, i les faltes molt greus exigiran tramitació d'expedient contradictori en el qual el treballador afectat tindrà el dret de ser escoltat.

En el cas de faltes molt greus s'informarà als delegats de personal.

## Article 41. Sancions màximes

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- a) Per faltes lleus. Suspensió de feina i sou per quatre dies.
- b) Per faltes greus. Suspensió de feina i sou per trenta dies.
- c) Per faltes molt greus. Suspensió de feina i sou per seixanta dies. Si la falta es qualifiqués en grau màxim, es procedirà al acomiadament.

## Article 42. Prescripció

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als vint dies, per a les faltes greus als quaranta dies, i per a les faltes molt greus als seixanta dies, a partir de la data en la qual l'empresa va tenir coneixement de la falta, i en tot cas als sis mesos d'haver estat comesa la falta en qüestió.

## Capítol IX. Seguretat i higiene en el treball

### Article 43. Principis General

En els temes que afectin a la seguretat i higiene en el treball, seran aplicables les disposicions contingudes a la Llei 31/1995 de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, així com la normativa derivada (RD 485/1997, 486/1997, 487/1997, 664/1997 i 773/1997), i altres legislacions vigents aplicables.

Qualsevol malaltia del treballador que es pugui diagnosticar per la Seguretat Social com a malaltia professional, serà considerada a efectes de Conveni com a accident de treball.

### Article 44. Prestacions especials

#### 1. Assegurança de vida

L'empresa contractarà una assegurança col·lectiva de vida i correrà amb la despesa de les primes. Els capitals assegurats seran:

Mort: 35.000 euros

Invalidesa absoluta: 35.000 euros

Mort per accident: 70.000 euros

Els treballadors hauran de complir tots els tràmits (declaracions de salut, controls mèdics, etc.) que requereixi la companyia d'assegurances, i l'empresa només es responsabilitzarà d'abonar l'import de les primes anuals a condició de que la pòlissa hagi estat acceptada per la companyia d'assegurances. Aquest article no entrarà en vigència mentre no siguin acceptades per la companyia d'assegurança, les respectives pòlisses individuals.

#### 2. Prestació complementària en cas de baixa per accident.

Durant el temps en què un treballador estigui de baixa per ILT derivada d'un accident laboral ocorregut a la planta, l'empresa completarà la indemnització percebuda de la Seguretat Social fins al 100% dels conceptes salarials, amb l'excepció del plus de transport i la prima de productivitat i eficiència

#### 3. Prestació complementària en cas de baixa de llarga durada per ILT

En el cas d'un treballador que estigui de baixa per ILT i la mateixa esdevingui de llarga durada, entenent per tal la superior a 15 dies, sempre i quan es demostrï vehementment la llarga durada, l'empresa complementarà fins al 85% dels conceptes salarials, exclòs el plus de transport i la prima de productivitat i eficiència, l'aplicació del referit complement serà efectiu a partir del setze dia de baixa.

#### 4. Jubilació parcial i contracte de relleu

Si algun treballador proposés a l'empresa la reducció de jornada per tal d'accedir a la jubilació parcial lligada a un contracte de relleu, l'empresa efectuarà un estudi personalitzat de la mateixa, valorant la possibilitat d'adoptar les mesures tendents perquè el treballador pugui accedir a la dita situació.

#### 5. Mútua d'assistència sanitària

L'empresa contractarà una mútua per a l'assistència sanitària del personal i abonarà la quota mensual corresponent, de manera que el personal disposi d'un complement a l'assistència sanitària de la Seguretat Social.

L'elecció de la mútua sanitària la decidirà la Direcció de l'empresa amb l'assessorament dels delegats de personal.

### Article 45. Comitè de Seguretat i Salut

El responsable de Prevenció de Riscos Laborals per part de l'empresa, i el Delegat de Prevenció designat per part dels delegats de personal, constituïran el Comitè de Seguretat i Salut, el qual tindrà competències d'estudis, anàlisis i elaboració de propostes relatives als temes específics de seguretat, riscos laboral i vigilància de la salut.

Periòdicament es realitzaran reunions de treball amb la Direcció de l'empresa, a fi i efecte de realitzar un seguiment de les condicions de treball a la planta i proposar les millores escaients, i d'aquestes reunions el mateix Comitè informarà al personal.

## Capítol X. Règim assistencial

### Article 46. Equipament

L'empresa proveirà al personal amb totes les eines, instruments i equipament necessari per a desenvolupar les tasques laborals, i els treballadors seran responsables de mantenir el material en perfectes condicions d'ús. En

cas d'utilització descuidada o avaria per negligència en l'ús o el manteniment s'aplicarà el règim disciplinari, si bé s'exceptuen els materials que raonablement s'hagin deteriorat per la utilització normal o el pas del temps.

## Article 47. Roba de Treball

Ateses les legislacions sobre prevenció de riscos, l'empresa proveirà com a roba de treball la que tècnicament es consideri adequada, i s'encarregarà de la seva neteja i manteniment mitjançant una empresa especialitzada, la qual es responsabilitzarà de que la roba mantingui les qualitats tècniques per a la prevenció de riscos.

Com a complement per al personal de planta l'empresa proveirà anualment el següent material: 3 samarretes i 3 parells de mitjons. S'exclou el personal d'administració.

## Article 48. Estris i material de seguretat

L'empresa subministrarà al personal tot el material de seguretat què calgui en funció de les diferents operatives o activitats i riscos associats a les mateixes.

La utilització d'aquests estris serà obligatòria als llocs i/o activitats per a les quals estigui reglamentat, i la no utilització es considerarà com a falta molt greu, segons s'estableix a l'article 39.

## Capítol XI. Formació i cursos de formació

### Article 49. Formació

Es podran subscriure contractes de formació segons la legislació vigent.

### Article 50. Permisos i cursos de formació

El treballador que segueixi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional tindrà dret a gaudir de les llicències necessàries per tal de poder concórrer als exàmens, sempre que ho justifiqui adequadament. També els treballadors que desitgin assistir a cursos oficials de formació professional tindran dret a la concessió del permís corresponent, amb reserva del lloc de treball, sempre que es consideri factible i atenent les necessitats productives de l'empresa.

### Article 51. Prestacions econòmiques

Quan l'assistència a cursos de formació ho sigui per indicació de l'empresa es retribuirà l'assistència al curs com si es tractés d'activitat laboral normal.

En cas de que sigui el treballador qui desitgi seguir un curs de formació l'empresa estudiarà un ajut econòmic segons les circumstàncies (tipus de curs, situació familiar i econòmica del treballador, horari, etc.).

Específicament per a aquells treballadors que no tinguin formació acadèmica ni professional, l'empresa abonarà els següents ajuts per estudis de FP:

1r. any: 50% de la matrícula i llibres de text (un per cada assignatura)

2n. any: 75%

3r. any: 100%

Per al segon i tercer any els ajuts es condicionen a un aprofitament acadèmic satisfactori, de forma que en cas de resultats acadèmics dubtosos l'empresa resoldrà amb l'assessorament dels delegats de personal.

## Capítol XII. Drets sindicals

### Article 52. Dret de representació

Els treballadors tenen dret a participar a l'empresa mitjançant els seus representants, els delegats de personal.

### Article 53. Competències dels delegats de personal

Els delegats de personal tenen les competències reconegudes a l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, a més de rebre la informació corresponent a hores extres realitzades, plans immediats i estratègies futures de l'empresa, riscos a curt i mig i especialment sobre temes que afectin de forma significativa a la marxa econòmica de l'empresa i a la seva viabilitat futura.

L'empresa cobrirà les despeses que els delegats de personal justifiquin haver realitzat en l'exercici del seu càrrec de representació, dins d'un pressupost prèviament establert.

### Article 54. Dret de reunió

Els treballadors de l'empresa tenen dret a reunir-se en assemblea segons les condicions establertes a la legislació vigent. L'assemblea podrà ser convocada per qualsevol delegat de personal o per un nombre de treballadors no

inferior al 33 % de la plantilla, i en tot cas cal comunicar-ho prèviament a la Direcció de l'empresa a efectes d'habilitació del lloc de reunió.

## Article 55. Local i tauler d'anuncis

El local de reunió serà, de preferència, la sala d'actes.

Els delegats de personal, així com treballadors degudament autoritzats, podran utilitzar els taulers d'anuncis per a comunicacions de tipus sindical, laboral o d'interès general.

## Article 56. Altres temes. Comissió paritària

a). Les funcions de la Comissió Paritària, seran les següents:

1. Interpretació del Conveni.  
2. Arbitratge de les qüestions o problemes sotmesos a la seva consideració de les parts o, en els supòsits previstos, concretament en aquest Conveni, així com qualsevol altre atribució reconeguda per la legislació vigent a la Comissió Paritària.

3. Vigilància del compliment d'allò pactat.

4. Totes les activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia.

5. En qualsevol cas, tot allò que disposen els apartats c) i e), del punt 3r. de l'article 85è, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

b). Per a tot allò que faci referència a la figura dels delegats de personal i no s'hagi esmentat en aquest capítol, es remet a la legislació vigent.

c). Per a fer el seguiment i resoldre les possibles discrepàncies d'interpretació del present conveni, i a efectes del que estableix el punt 2.apartat e) de l'Estatut dels treballadors, es crearà una Comissió Paritària, la qual serà l'òrgan de mediació i conciliació en cas de conflicte. Aquesta Comissió estarà integrada pel Sr. Ricard López, per part de la representació empresarial, i pel delegat de personal que es nomeni (dels 3 delegats actuals), per part de la representació social, i haurà de reunir-se en un termini de 72 hores en cas de petició de qualsevol de les dues parts. Es fixa el Tribunal Laboral de Catalunya com a darrer òrgan per a la resolució dels conflictes, en el supòsit que aquests no fossin resolts per la Comissió Paritària.

## Capítol XIII. Servei de guàrdia

### Article 57. Servei de guàrdia

Entre els oficials de manteniment dels grups mecànic i elèctric / instrumentació, s'ha de cobrir un servei de guàrdia de 24 hores tots els dies de l'any, per tal de resoldre ràpidament les avaries i emergències que es puguin presentar de forma sobtada.

### Article 58. Treballs

Els treballs es divideixen en 2 grups: treballs de l'àrea mecànica (ajust, soldadura, torn, muntatges i desmuntatges, etc) i treballs de l'àrea elèctrica / instrumentació (electricitat, instrumentació, regulació, analitzadors, etc).

El servei de guàrdia és inherent al lloc de treball dels oficials de la plantilla. Quan l'empresa ho consideri convenient podrà sol·licitar-ne l'ajut de personal aliè i pertanyent a empreses especialitzades en aquest tipus de serveis.

### Article 59. Calendari

Els treballadors d'aquest servei podran proposar el calendari que considerin més adient, distribuint les guàrdies de forma equitativa entre el personal afectat, el qual haurà de comptar amb el vist-i-plau de la Direcció.

En cas de que un treballador assignat al servei de guàrdia sigui baixa per una situació de ILT, l'empresa modificarà convenientment el calendari per tal de poder mantenir el servei sense perturbacions, i assignarà la guàrdia a un altre treballador, que rebrà un 30% més del plus de guàrdia que correspongui als dies coberts com a compensació per la modificació del seu quadrant. Una vegada el treballador de baixa estigui de nou d'alta es modificarà el calendari i es tornaran a designar les guàrdies, per a mantenir l'equitat esmentada.

La retribució econòmica s'abonarà als treballadors que realment hagin realitzat el servei, i segons s'indica als articles 61 i següents.

### Article 60. Classificació de les hores

Es consideraran hores extres de força major quan es tracti de situacions d'emergències o extraordinàries, tal com es detalla a l'article 29, mentre que les hores que es realitzin a causa d'una trucada reclamant la intervenció del servei de guàrdia es consideraran hores extres estructurals.

Es consideraran hores extres normals les fetes en prolongació de jornada, per tal de finalitzar feines que no suposin cap aturada de la planta.

## Article 61. Retribució econòmica pel servei de guàrdia

La disponibilitat per a cobrir el servei de guàrdia s'abonarà a raó de 26,65 euros/dia de dilluns a divendres i de 35,79 euros els dissabtes, diumenges i festius. De forma excepcional la retribució en el dies assenyalats de prima per al personal d'explotació (Cap d'Any, Dilluns de Pasqua, 11 de setembre i dia de Nadal), la retribució del personal de guàrdia serà de 105 euros.

Aquest plus s'incrementarà en la mateixa proporció que ho facin els salaris i hores extres per als anys 2016 i 2017.

## Article 62. Trucada al servei de guàrdia

La trucada al servei de guàrdia per part del Cap de Torn, per solucionar un problema a planta, tindrà una retribució de 41,00 euros/trucada si el problema se soluciona via telefònica.

La trucada al servei de guàrdia que impliqui un desplaçament a la planta tindrà una retribució de 41,00 euros/trucada, abonant-se a més la totalitat d'hores extres realitzades, les quals serà valorades segons els tipus ( normals o especials).

En el moment que existeixi desplaçament a la planta s'abonarà un mínim d'una hora extra, al preu que correspongui segons sigui normal o especial

## Article 63. Valoració de les hores extres per trucades al servei de guàrdia

La valoració es farà segons taula de salaris de l'annex.

Es consideren dos tipus, les normals i les especials (nocturnes i festives), valorant-les a preu diferent.

Hores normals, de dilluns a divendres, en horaris de 06.00 h. a 22.00 h.

Hores nocturnes, de dilluns a divendres, de 22.00 h a 06.00 h del matí següent, qualificades com a "especials".

Hores festives, des de les 06.00 h del dissabte a les 06.00 h del dilluns, i festius intersetmanals, qualificades com a "especials".

El treballador podrà optar per cobrar les hores extres al preu establert, o bé canviar cada hora per dues hores laborals de festa.

## Article 64. Descans compensatori

Les hores treballades com a jornada extra per motius de treball, entre les 15.00 hores i les 24.00 hores no tindran descans compensatori, i tampoc no el tindran les hores treballades a partir de les 05.00 hores del matí, si corresponen a una trucada posterior a aquesta hora. En canvi, a partir de les 00.00 hores es genera el dret a un descans mínim de 10 hores, a comptar des del moment en que se surt de la planta, retardant-se l'entrada al treball del dia següent. Si a causa d'una emergència es produeix una segona trucada dins d'aquest període de 10 hores de descans, una vegada solucionada l'avaria es generarà un descans de 12 hores, devent incorporar-se a la jornada habitual una vegada transcorregut aquest descans de 12 hores des de la sortida de la planta.

En tot cas el Cap de Torn responsable de la 2ª trucada haurà d'haver avaluat la necessitat de la mateixa, en funció de les circumstàncies del procés. En el cas d'una trucada posterior a les 05.00 hores del matí, i sempre que la feina per a la qual s'ha fet la trucada s'hagi acabat abans de les 07.00 hores, el treballador podrà optar per marxar de la planta i entrar a l'hora normal, o bé podrà compensar la diferència d'hores avançant l'hora de sortida.

Quan es produeixin avaries, situacions o circumstàncies en les quals el oficial de manteniment de guàrdia no pugui resoldre la problemàtica i sigui recomanable l'avís a un altre oficial, el Cap de Torn podrà sol·licitar la presència d'aquest segon oficial, la qual, sense ésser obligatòria serà retribuïda per l'empresa com si es tractés d'un servei de guàrdia.

## Article 65. Resposta a la trucada

La incorporació del treballador en servei de guàrdia ha d'ésser immediata després de la trucada, a excepció de causa plenament justificada, mantenint-se l'obligació d'incorporar-se al treball una vegada hagi desaparegut la causa de la impossibilitat. En cas d'incompliment es considerarà falta greu (article 38).

## Capítol XIV. Treball a torn

### Article 66. Justificació

La funció bàsica de la planta és la incineració dels residus urbans en forns continus, que suposa un procés ininterromput, 24 hores del dia els 365 dies de l'any, que requereix un treball a torns rotatius.

## Article 67. Descansos

Els treballadors en règim de torn podran compensar els descansos de 12 hores entre jornada i jornada i el setmanal de dia i mig, per períodes de 4 setmanes, segons estableix l'article 6 del Reial decret 2001/1993.

## Article 68. Rotació dels torns

El sistema de rotació dels torns és el conegut com "horari europeu", i consisteix en el cicle següent: 2 matins+2 tardes+3 nits+2 dies descans+2 matins+3 tardes+2 nits+2 dies de descans+3 matins+2 tardes+2 nits+10 dies de descans. Cal respectar en tot els casos la legislació vigent relativa a descansos mínims.

Aquest calendari estarà vigent durant tota la durada del conveni, si bé es podrà modificar de forma temporal i limitada el sistema de rotacions, per mutu acord d'empresa i els delegats de personal, amb l'objectiu de millorar la rotació, sempre que existeixin estudis científics o mèdics que ho aconsellin, i amb el vist-i-plau de la majoria dels treballadors afectats. També s'acorda que en el mateix ja estan inclosos els dies de vacances, incloent els de l'article 33, i en cap cas no es deuran dies per part dels treballadors a l'empresa ni viceversa.

## Article 69. Absències previstes d'antuvi

Els treballadors en règim de torns, excepte casos d'impossibilitat manifesta, hauran de comunicar amb la màxima anticipació i rapidesa, qualsevol incidència ( absències o retards ) que afecti al règim de relleus al lloc de treball i, en defecte, confirmar-ho el més aviat possible, malgrat que ja hagi començat la jornada laboral que els correspongui. Pel seu costat, l'empresa tractarà d'organitzar el servei de substitucions amb la màxima diligència.

## Article 70. Compromís de disponibilitat

Els treballadors en règim de torns es comprometen a mantenir una disponibilitat segons normatives legals i acords establerts, a fi i efecte de cobrir les eventuais baixes que es puguin produir i mantenir així l'activitat normal a la planta. L'empresa avisarà de la necessitat de cobriment de baixes amb la màxima anticipació que sigui possible i sempre amb un període de temps superior a 8 hores abans del començament de la jornada laboral prevista. En cas d'emergència de darrera hora, si l'avís es produeix en un termini de temps inferior a les 12 hores precedents a la teòrica entrada en servei, es percebrà una compensació pel concepte de trucada i requeriment d'assistència (40 euros per als caps de torn i 33 euros per a operadors i gruistes)

La incorporació al lloc de treball, una vegada rebut l'avís, ha de ser immediata, i a tal efecte hauran de facilitar a l'empresa el número de telèfon (mòbil o fix) on puguin ser localitzats durant tot el període de disponibilitat.

## Article 71. Sistema de substitucions

Degut al fet que l'empresa està constituïda com a un servei públic continuat de recepció i tractament de residus municipals, així com a les característiques específiques del procés industrial de la combustió en forns sotmesos a control continu, es considera necessari l'establiment de torns de treball per tal de mantenir la planta operativa en tot moment, i evitar tant com sigui possible les aturades no planificades, a fi i efecte de prevenir el deteriorament de la instal·lació, assegurar el manteniment de les mesures de seguretat, la protecció de l'entorn i minimitzar l'efecte econòmic negatiu de les aturades.

Alhora la formació molt específica i experiència contrastada del personal encarregat de l'operació de la planta, caps de torn i operadors de planta, aconsellen que les absències siguin cobertes per personal d'aquestes característiques, descartant la possibilitat de cercar els substituïts en empreses de contracte extern de treball temporal.

Per altra banda, la voluntat de l'empresa és la d'afavorir al màxim la conciliació familiar per al personal que normalment desenvolupa la jornada laboral a torns, ajustant tant com sigui possible la jornada anual efectiva a la teòricament pactada en conveni, reduint tant com es pugui la servitud cap a l'empresa en quan a prolongacions de jornada o treball en dies fora del calendari establert.

L'empresa organitzarà, basant-se en l'estructura de personal propi, un sistema de substitucions que s'ajusti a tots els requeriments indicats en els paràgrafs anteriors, i mentre aquesta organització no estigui totalment desenvolupada i posada en servei, el sistema o mecanisme de substitucions serà el següent:

El personal de torn es compromet a prolongar la seva jornada laboral en 4 hores complementàries, cobrint les baixes que es poden presentar, i les substitucions es realitzaran de la següent manera:

1. Absències previstes amb temps. Els criteris de substitucions son:

Substitució d'un treballador del torn de matí. El treballador de torn de tarda avança l'entrada a les 06.00 h i fa de 06.00 a 18.00 h, i el de nit avança l'entrada a les 18.00 h i fa 18.00 h a 06.00 h.

Substitució d'un treballador del torn de tarda: El treballador del torn de matí fa de 6.00 a 18.00 h i el de nit fa de 18.00 a 06.00 h.

Substitució d'un treballador del torn de nit: EL treballador del torn de matí fa de 6.00 a 18.00 h i el de tarda fa de 18.00 a 06.00 h.



Totes les substitucions del personal de torn es faran segons el sistema de prolongació de jornada. Tot treballador de torn té la possibilitat de ser reclamat durant les 4 hores anteriors o posteriors al seu torn. Per tant haurà de cobrir les absències produïdes en aquests períodes.

Per als operadors de planta, les substitucions per a primera baixa estaran regulades per un calendari anual, definit per un quadrant que distribuirà els retens de forma equitativa entre el personal que per torn es vegi afectat.

L'operador de suport en cas de substitució d'un operador de planta en situació de ILT assumirà el quadrant del treballador substituït. En cas d'una segona baixa es seguirà rigorosament el quadrant establert, perllongant el treballador que en aquell moment estigui de retén, la seva jornada laboral en 4 hores complementaries.

Pel que fa a la valoració de les hores extraordinàries, tindran aquesta consideració les compreses des de l'entrada en servei, fins a l'hora normal d'inici del torn, i també des de l'acabament de l'horari normal del torn, fins a l'acabament efectiu de la jornada laboral.

2. Absències imprevistes. En aquests casos el sistema és el següent: el treballador que estigui de torn i no tingui relleu, perllongarà la jornada en 4 hores. Mentrestant, el cap de torn donarà avís al treballador del torn següent, a fi i efecte de que avanci en 4 hores l'horari d'incorporació al treball. En aquest cas el treballador que hagi d'incorporar-se sobtadament al lloc de treball rebrà una compensació econòmica per la trucada. Cas de no localitzar el relleu, es perllongarà la jornada un total de 8 hores addicionals (en aquest cas les últimes 4 hores extres s'abonaran a un preu un 30% superior al que estigui establert per a les prolongacions de jornada de 4 hores).

En el cas d'una substitució prevista d'antuvi l'empresa abonarà una dieta de 15 euros per treballador (18 euros en cas de dissabte o diumenge), com a compensació pel refrigeri que haurà d'efectuar-se al lloc de treball.

En el cas de substitució imprevista es proveirà directament el refrigeri que pertoqui, dinar o sopar o, en cas d'impossibilitat, es compensarà amb una dieta de 25 euros.

Per a substitucions imprevistes per absència del relleu en els torns de tarda o nit, es convé que la empresa abonarà la dieta o el refrigeri pertinent a partir de les dos hores de perllongació de la jornada laboral.

#### Article 72. Valoració de les hores extres en activitat de substitució

Les hores realitzades en substitució del personal de torn tindran la consideració d'estructurals, i a efectes de valoració es consideren tres tipus diferents:

Hores normals, de dilluns a divendres, en horaris de 6.00 h. a 22.00 h.

Hores nocturnes, de dilluns a divendres, de 22.00 h a 6.00 h del matí següent, qualificades com a "especials".

Hores festives, des de les 6.00 h del dissabte a les 6.00 h del dilluns, i festius intersetmanals, qualificades com a "especials".

Les valoracions per a cada tipus es donen a l'annex corresponent.

#### Article 73. Emergència i risc d'aturada de la planta per manca de personal

Quan per s'hagi produït una baixa laboral d'un cap de torn, s'estigui portant a terme la substitució pel sistema de prolongació de la jornada laboral a 12 hores i aleshores es produeixi una altra baixa per ILT d'un dels dos caps de torn que estiguin cobrint la baixa, es produirà aleshores una situació d'emergència. En aquest cas l'empresa, degudament informada, prendrà la decisió més convenient pel que fa al substitut, podent oferir la possibilitat de que s'incorpori al servei un dels caps de torn en situació de descans, i en aquesta situació el preu de l'hora extra abonada al substitut ho serà amb un recàrrec del 100%.

Per al cas d'absències dels operadors no es contempla una situació similar, ja que haurien de produir-se 3 baixes simultànies. En qualsevol cas l'empresa decidirà de la mateixa manera que en el cas dels caps de torn.

#### Article 74. Aclariment de conceptes generals personal empleat i categories professionals

Per tal de que consti específicament el compliment de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes i l'article 17 de l'Estatut dels Treballadors sobre la no discriminació a les relacions laborals, queda acordat que en tot l'articulat del present conveni, sempre que es fa referència a treballadors o empleats cal entendre treballadors i treballadores, empleats i empleades, en termes d'igualtat entre sexes, i pel que fa a les diferents categories professionals de l'empresa esmentades en el present conveni (Cap de Torn, Encarregat, Oficial, Auxiliar Tècnic, etc), cal entendre sempre validesa per a ambdós sexes, independentment de que el vocable en català disposi de variant femenina acceptada pel Institut d'Estudis Catalans.

#### Annex. Salaris 2015

Cap de Torn

Salari base: 19.262,60

Complement: 22.492,12

Plus de torn: 2.780,86

Plus disponibilitat: 3.575,64

Plus nocturnitat: 3.893,13  
Total salari: 52.004,35  
Plus transport (segons domicili, article 23)  
Hora extra normal: 32,41  
Hora extra especial: 37,59  
Preu trucada: 36,66

Gruista  
Salari base: 14.703,23  
Complement: 15.937,44  
Plus de torn: 2.780,86  
Plus disponibilitat: 2.907,85  
Plus nocturnitat: 3.893,13  
Total salari: 40.222,51  
Plus transport (segons domicili, article 23)  
Hora extra normal: 30,25  
Hora extra especial: 35,58  
Preu trucada: 33,00

Operador de planta  
Salari base: 14.270,81  
Complement: 18.767,93  
Plus de torn: 2.780,86  
Plus disponibilitat: 2.907,85  
Plus nocturnitat: 3.893,13  
Total salari: 42.620,58  
Plus transport (segons domicili, article 23)  
Hora extra normal: 30,25  
Hora extra especial: 35,58  
Preu trucada: 33,00

Operador de planta de suport  
Salari base: 14.270,81  
Complement: 18.767,93  
Plus categoria suport: 8.625,66  
Total salari: 41.664,40  
Plus transport (segons domicili, article 23)  
Hora extra normal: 30,25  
Hora extra especial: 35,58  
Preu trucada: 33,00

Oficial 1ª Manteniment  
Salari base: 14.456,24  
Complement: 17.845,10  
Plus disponibilitat: 1.982,79  
Plus polivalència: 2.044,50  
Total salari: 36.328,63  
Plus transport: (segons domicili, article 23)  
Hora extra normal: 24,84  
Hora extra especial: 28,09  
Plus servei de guàrdia: 27,26 (36,61 caps setmana i festius)  
Preu trucada: 41,00

Oficial 2ª Manteniment  
Salari base: 13.870,73  
Complemento: 14.930,09  
Plus disponibilitat: 908,84  
Total salari: 29.709,66  
Plus transport (segons domicili, article 23)

Hora extra normal: 22,36  
Hora extra especial: 25,27  
Plus servei de guàrdia: 27,26 (36,61 caps setmana i festiu)  
Preu trucada: 41,00

Encarregat de magatzem  
Salari base: 14.572,20  
Complement: 14.869,59  
Plus disponibilitat: 989,31  
Total salari: 30.431,10  
Plus transport (segons domicili, article 23)  
Hora extra normal: 23,25  
Hora extra especial: 26,63  
Preu trucada: 41,00

Tècnic de logística  
Salari base: 14.456,24  
Complement: 16.242,97  
Plus disponibilitat: 989,31  
Total salari: 31.688,52  
Plus transport (segons domicili, article 23)  
Hora extra normal: 23,25  
Hora extra especial: 26,84  
Preu trucada: 41,00

Encarregat de manteniment  
Salari base: 15.474,90  
Complement: 17.845,10  
Plus disponibilitat: 1.982,79  
Plus polivalència: 2.601,98  
Total salari: 37.904,77  
Plus transport (segons domicili, article 23)  
Hora extra normal: 24,84  
Hora extra especial: 28,09  
Plus servei de guàrdia: 27,26 (36,61 caps setmana i festius)  
Preu trucada: 41,00

Tècnic de procés u oficina tècnica  
Salari base: 15.474,90  
Complement: 18.836,49  
Total salari: 34.311,39  
Plus transport (segons domicili, article 23)  
Hora extra normal: 24,84  
Hora extra especial: 28,09  
Preu trucada: 41,00

Oficial 1ª Administratiu  
Salari base: 14.661,04  
Complement: 13.958,67  
Total salari: 28.619,71  
Plus transport (segons domicili, article 23)  
Hora extra normal: 24,05  
Hora extra especial: 27,19

Oficial 2ª Administratiu  
Salari base: 13.403,94  
Complemento: 11.515,79  
Total salari: 24.919,73

Plus transport (segons domicili, article 23)

Hora extra normal: 21,81

Hora extra especial: 24,77

Auxiliar

Salari base: 12.973,56

Complemento: 9.212,63

Total salari: 22.186,19

Hora extra normal: 20,34

Hora extra especial: 23,00