



RESOLUCIÓ de 24 d'octubre de 2023 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei d'Incineració dels Residus Urbans S.A. (SIRUSA), per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 43001142011994).

Fets

Únic. En data 11 d'agost de 2023, el senyor Ricardo Pedro López Ruiz, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei d'Incineració dels Residus Urbans S.A. (SIRUSA), subscrit per les parts negociadores en data 29 de maig de 2023. No obstant això, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències del contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 19 d'octubre de 2023 i presentada de nou al REGCON el dia 20 d'octubre de 2023.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb 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, i plans d'igualtat, 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; així com el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, modificat pel Decret 290/2022, de 2 de novembre.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei d'Incineració dels Residus Urbans S.A. (SIRUSA), per als anys 2022-2024, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 24 d'octubre de 2023

Jordi Fortuny Guinart
Director dels Serveis Territorials, e.f.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei d'Incineració dels Residus Urbans S.A. (SIRUSA) per als anys 2022-2024.

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 treballador/treballadora de SIRUSA i que realitzi la seva activitat laboral a les instal·lacions de la planta incineradora de residus urbans.

Article 3. Àmbit personal

Es fa ús de la paraula “treballadors” com a gènere neutre, sempre amb el sentit de treballadors/treballadores, excepte en aquells supòsits que es fa referència explícitament a treballadores.

Article 4. Àmbit laboral

El present Conveni afecta a la totalitat dels treballadors de l'empresa amb activitat laboral a les instal·lacions de la planta de valorització energètica, abreujadament PVE, així com als treballadors de nou ingrés durant la vigència del mateix, excloent explícitament d'aquest conveni els llocs de treball de caps de departament i Direcció i altres caps de departament que per necessitats de l'empresa es puguin crear.

Article 5. Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor el dia 29 de maig de 2023, però els efectes econòmics, en termes d'homogeneïtat es retrocediran a 1 de gener de 2022.

Serà vàlid fins al 31 de desembre de 2024, i es tramitarà reglamentàriament.

El mateix es considerarà prorrogat automàticament per successius períodes d'un (1) any natura 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 dirigir a l'Autoritat Laboral amb dos (2) mesos d'antelació a la seva finalització o a la de les seves pròrrogues.

Article 6. Vinculació a la totalitat

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

Article 7. 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 8. 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 del punt 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.

Article 9. Àmbits

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

Definició de funcions, atribucions i responsabilitats per a cada lloc de treball.

Definició de funcions, atribucions i responsabilitats en situacions anormals, emergències, etc.

Definició de mecanismes de comunicació.

Implantació de normes de comportament individual i funcional.

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, tindran prioritat els treballadors que ja estiguin treballant a l'empresa, sempre i quan satisfaci les condicions professionals exigides.

Es fixa establir una pauta de reunió ordinària trimestral entre la Direcció i els Delegats de personal.

Capítol III. Contractació i classificació dels treballadors

Article 10. 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 es consideri més idoni dins dels previstos a la legislació vigent.

El procediment de selecció i contractació es troba a disposició dels treballadors en la intranet de SIRUSA.

Article 11. Registre i control

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

Article 12. Drets

Els treballadors contractats per l'empresa, independentment de la modalitat contractual i la jornada que realitzin, tindran els mateixos drets i igual tracte, pel que fa a les relacions laborals, que la resta de treballadors, exceptuant el dret a la percepció que es pugui derivar de l'aplicació de la prima de productivitat que tindran dret a partir dels sis (6) mesos.

Respecte al pla de pensions i mútua d'assistència mèdica, tindran dret a partir del contracte indefinit i superació del període de prova.

Limitacions que es deriven de la naturalesa i durada del contracte.

S'ha aprovat recentment un nou Pla d'Igualtat que es troba a disposició dels treballadors en la intranet de SIRUSA.

Article 13. 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 contractuales, i relacions jeràrquiques.

Article 14. Definició dels llocs de treball

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

Direcció tècnica que inclou enginyeria i energia tèrmica, departament d'explotació i departament de manteniment.

Departament d'administració que inclou recursos humans, comptabilitat, facturació, aprovisionament i magatzem.

Departament jurídic i contractació.

Departament serveis generals que inclou porteria i bàscula.

Departament de Qualitat, Medi Ambient i Prevenció de Riscos Laborals.

Departament d'IT.

Els llocs de treball (per categories) afectats per aquest conveni, són els següents:

Oficial 1^a i 2^a administratiu.

Auxiliar administratiu.

Responsable d'aprovisionament i magatzem.

Auxiliar de magatzem.

Oficial 2^a magatzem.

Enginyer de projectes (sènior i junior).

Cap de torn, cap de torn de suport, operador de quadre, operador de planta, operador de planta de suport, i auxiliar d'explotació.

Encarregat de manteniment.

Oficial 1^a i 2^a de manteniment.

Auxiliar de suport.

Porteria i bàscula.

Tècnic de Q&MA, tècnic de SSL.

Tècnic d'IT.

Qualsevol altre nou lloc de treball/categoria, es podrà crear per l'empresa i es notificarà als Delegats de personal.

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 15. Ingressos

Els ingressos dels treballadors s'ajustaran a les normes legals sobre ocupació i contractació, sempre d'acord amb el principi de no-discriminació directa o indirecta desfavorable per raons d'edat o discapacitat, sexe, origen, inclòs el racial o ètic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats, vincles de parentesc amb persones que pertanyen o estan relacionades amb l'empresa.

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 respecte a les previsions del personal, estructura de la plantilla, etc. I s'incorporen en la representació del procés de selecció de candidatures.

Article 16. Període de prova i durada del contracte.

Cap de torn, cap de torn de suport, encarregat de manteniment, enginyer de projectes (sènior i junior), oficial 1^a de manteniment i administració, operador de planta, operador de quadre, Operador de planta de suport, responsable d'aprovisionament i magatzem, tècnic de QMA&SSL, tècnic d'IT (6 mesos).

Oficial 2^a de manteniment, magatzem i administració, auxiliars, porteria/bàscula (2 mesos).

Els cursos de capacitat que hagin de seguir els aspirants es consideraran compresos dins el període de prova.

Article 17. Promocions de categoria

Quan es produeixi una vacant a la plantilla i s'hagin establert les condicions exigibles als candidats/-es 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 un treballador 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.

En igualtat de mèrits o competències 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.

Article 18. Mobilitat

La mobilitat funcional i, si s'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 el cas 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 mentre duri la necessitat, en base a l'article 39 de l'ET.

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 (2) 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.

Si la mobilitat funcional es produeix per necessitat de canvis tècnics i/o organitzatius de l'empresa (extinció del lloc de treball). L'empresa haurà d'acordar amb el treballador un nou lloc de treball, mantenint el salari i s'ajustaran els complements al nou lloc de treball. El treballador serà indemnitzat d'acord a la legislació vigent pel diferencial entre la retribució anterior i la nova retribució proposta.

Article 19. 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:

- Cap de torn, cap de torn de suport, operador de quadre, encarregat de manteniment, responsable d'aprovisionament, enginyer de projectes (sènior), tècnic QMA&SSL i tècnic d' IT. (2 mesos)
- Oficial 1^a de manteniment i administració, operador de planta, operador de planta de suport, enginyer de projectes (junior), oficial 2^a de manteniment, magatzem i administració (1 mes)
- Auxiliar de magatzem, suport i explotació (15 dies)

L'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 l'import del salari d'un (1) dia de treball per cada dia d'endarreriment en el preavís.

Capítol V. Política salarial

Article 20. Sistema de retribucions

Les retribucions dels treballadors afectats per aquest Conveni estaran constituïdes pel salari base, complements, plusos i antiguitat.

Article 21. Liquidació i pagament de salaris

La liquidació i el pagament de salaris s'efectuarà 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 catorze (14) pagues (12 mensualitats més les pagues extres de juny i desembre, aquestes dues es pagaran els dies quinze (15) dels respectius mesos).

Respecte al plus de productivitat els pagaments queden ja definits en el corresponent document.

Concessió dels préstecs:

Préstec: Màxim dues (2) mensualitats netes. Aquesta quantitat haurà de ser retornada com a màxim en un (1) any. El treballador tindrà dret a altres dues (2) mensualitats una vegada liquidades les anteriors.

Interès obligatori: Interès legal vigent.

Es pot consultar el procediment de préstecs i bestretes aprovat a la intranet.

Article 22. Contingut del salari

El salari estarà constituït pels següents conceptes:

Salari base

Complement personal

Complement del lloc de treball

Altres conceptes

Els conceptes es defineixen a continuació:

Salari base: Es determina per a cada categoria.

Complement personal: Aquest complement és inherent a la persona que ocupa el lloc de treball específic i valora les característiques segons atribucions i responsabilitats del treballador.

Complement de lloc de treball: Aquest complement és inherent al lloc de treball específic i recull els conceptes variables del lloc (torns, disponibilitat, polivalència, reten...).

Plus de treball a torns (tornicitat): És específic dels treballadors d'explotació i bàscula que realitza la jornada anual a torns i 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 catorze (14) pagues i es redueix com a conseqüència d'incapacitat temporal (IT) segons la legislació vigent.

Disponibilitat: Pels treballadors d'explotació, aquest plus retribueix l'acceptació i compliment de l'article 71 i següents. Es fixa una quantitat anual que es reparteix en catorze (14) pagues i es redueix com a conseqüència d'incapacitat laboral segons legislació vigent.

Pels treballadors 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.

Polivalència: Pels treballadors 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).

Per les categories de suport (cap de torn, operador de planta, porteria/bàscula i auxiliars). Aquest plus retribueix tot el condicionat i servitud en quan a l'obligatorietat de cobrir les eventuais baixes per IT, accident, permisos i llicències, dels treballadors de la categoria de cap de torn, operador de planta, porteria i bàscula. Aquest plus inclou tots els conceptes i plusos que de forma individual reben les categories a les que es substitueix (torncitat, disponibilitat, nocturnitat, etc.).

Conceptes variables:

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

Nocturnitat: És específic dels treballadors de torn i bàscula, remunera el fet de treballar la 3ª part de la jornada anual en torn de nit. Es considera part íntegra del salari, s'estableix una quantitat anual i es reparteix en catorze (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.

Plus de llicències pactades: Retribueix la substitució dels treballadors de torn gaudint de les llicències pactades en l'article 34. S'acorda que és una retribució no consolidable com a salari, i es valora al mateix preu que les hores extres.

Guàrdia: Els treballadors de manteniment, merita aquest plus com a prestació de l'obligació de compliment del servei esmentat a l'article 58 i següents, en els dies en que es realitza aquest servei.

Article 23. 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 deu (10) triennis i s'establirà un sistema de reconeixement amb l'abonament d'una (1) única paga extra als vint-i-cinc (25) anys d'antiguitat.

Article 24. Altres percepcions econòmiques (despesa social)

Aquestes quantitats estan subjectes a la disposició del BOE N°312, de dimecres 29 de desembre de 2021, on indica en el CAPITOL I, Article 19, Apartat 2:

"Les despeses d'acció social no podran incrementar-se en terminis globals respecte als del 2021..."

Qualsevol variació al respecte d'aquesta disposició al llarg del període 2022-2024, serà aplicada de forma automàtica.

S'estableix 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 50 euros (Tarragona, Pallaresos, Torreforta, Constantí)

B: de 10 a 19 km 65 euros (Salou, Reus, Cambrils, Vila-seca, Valls)

C: de 20 o més km 70 euros (Montblanc, Vimbodí)

Amb l'excepció dels treballadors que hagin realitzat jornada partida, pels quals la percepció s'incrementarà en un 100%.

L'empresa col·laborarà amb el Pla de Pensions col·lectiu dels treballadors vinculats al conveni, amb un import de vuit-cents seixanta euros (860,00 €). 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 amb contracte indefinit, podent així mateix participar opcionalment els treballadors de l'empresa no afectats pel Conveni.

Degut a la disposició indicada anteriorment i mentre aquesta sigui vigent, únicament per als conceptes de rebut de la bossa i borsa escolar, es destinarà la mateixa partida econòmica que la realitzada a 31 de desembre del 2021.

En funció del volum de sol·licituds, es podria arribar a aplicar un ajustament inferior o superior a les quantitats sol·licitades.

S'estableix una aportació anual de l'empresa en concepte de borsa escolar per ajudar a les despeses d'educació dels fills dels treballadors, per un import de cent euros (100,00 €) per fill des de l'ensenyament de P3 a batxillerat inclòs i de dos-cents setanta-cinc euros (275,00 €) per fill en cas d'ensenyament universitari o escola tècnica superior.

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

L'empresa compensarà l'import del rebut pel concepte de recollida i tractament de la bossa domèstica, que 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.

Per a un millor control del repartiment d'aquesta bossa anual es determina presentar les sol·licituds en els següents períodes:

El rebut de la bossa (de l'any vençut) s'haurà de presentar entre el 01 de gener i el 28 de febrer.

La matrícula escolar (de l'any en curs) s'haurà de presentar entre el 01 de setembre i el 30 de novembre.

S'establirà una comissió paritària per al control i repartiment de la bossa de despesa social.

Article 25. Salari per a l'any 2022, 2023 i 2024.

2022: el Salari Base i Complement Personal s'incrementarà un 1,50% consolidable sobre el 2% inicial fixat en els Pressupostos Generals de l'Estat per aquest any. La pujada tindrà caràcter retroactiu des de 01 de gener del 2022 i s'abonarà en una paga addicional en el moment de la signatura del nou conveni.

Pels complements del lloc i altres conceptes variables no pactats al conveni, s'incrementen en la mateixa proporció.

2023: el salari base i complement personal s'incrementarà un 2,50% respecte a la retribució del 2022, més dos (2) pujades variables de 0,5% cadascuna. La primera s'aplicarà si el IPC harmonitzat del 2022 i 2023 supera el 6% - corresponent a la suma del increment salarial previst inicialment per aquests dos (2) anys-, tindrà caràcter retroactiu consolidable i es farà efectiu a l'octubre del 2023. La segona es cobrarà si l'increment del PIB nominal igualés o superés l'estimat pel Govern en el quadre macroeconòmic que acompanya a l'elaboració de la Llei de Pressupostos de l'estat de l'exercici 2023.

Pels complements del lloc i altres conceptes variables no pactats al conveni, s'incrementen en la mateixa proporció.

2024: el salari base i complement personal s'incrementarà un fix del 2% respecte a la retribució del 2023, més un 0,5% variable que es cobrarà si el IPC harmonitzat del 2022, 2023 i 2024 superés el 8%. Es cobraria amb caràcter retroactiu i seria consolidable.

Pels complements del lloc i altres conceptes variables no pactats al conveni, s'incrementen en la mateixa proporció.

Com annex s'inclou el detall dels salaris bruts a 01 de gener del 2022.

Per altra banda, els treballadors de torn que treballin els dies de Nadal, Cap d'any, Diumenge de Pasqua i 11 de Setembre rebran un plus de dos-cents setanta-tres euros amb vuitanta-tres cèntims d'euro (273,83 €) per cadascun d'aquests dies treballats. El torn de nit amb dret a aquest plus, serà el torn de nit de la vigília. Els auxiliars de suport que

treballin aquests mateixos dies, rebran un plus de setanta euros (70,00 €) s'aplicarà a partir de la data d'aprovació d'aquest conveni.

Aquest plus s'incrementarà en la mateixa proporció que ho facin els complements de lloc i altres conceptes variables.

S'estableix una prima de productivitat i eficiència segons uns factors, ratis o índex de tipus tècnic i econòmic, com producció de vapor, consum d'aigua, prevenció de riscos laborals i accidents.

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 trimestralment i consensuada amb els Delegats de personal, en funció de les perspectives reals de l'empresa.

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

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

Article 26. Jornada de treball.

La jornada anual per als anys de vigència del present conveni, es fixarà de la següent forma:

Any 2022 jornada anual 1.746 h.

Any 2023 jornada anual 1.738 h.

Any 2024 jornada anual 1.730 h.

Distribuïdes amb jornades a torn, jornada continuada de matí o tardes i jornada partida.

Cada cap de torn distribuirà el seu temps de descans i el dels treballadors del seu torn en forma raonable, i sempre en funció de la situació de la planta i el procés. Pels treballadors de torn, els excessos de jornada, respecte a la jornada anual del conveni, es compensaran mitjançant dies de lliure disposició.

A l'ampar del decret llei 28/2020 de 22 setembre que regula el treball a distància, tots aquells departaments que per les seves característiques puguin acollir-se a aquesta modalitat, en el moment que les circumstàncies personals i/o organitzatives així ho requereixin, SIRUSA proveirà dels mitjans tècnics necessaris i el cap de departament aprovarà i supervisarà la seva correcta aplicació.

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

Article 27. Començament i fi de la jornada laboral

L'horari laboral marca el començament i la fi de la jornada laboral, i durant aquest temps els treballadors han de romandre en el 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 a la planta.

Els treballadors no subjectes a torns disposaran 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 deu (10) minuts abans i deu (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 trenta-nou (39) hores.

A partir del temps flexible de deu (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 38 al 40).

Aquesta flexibilitat no es pot aplicar als treballadors 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 28. Control del temps treballat i de l'activitat realitzada

L'empresa disposarà dels mitjans que tingui per convenients per al control del temps treballat i de l'activitat laboral realitzada.

La informació del control horari dels treballadors, restarà disponible per a consulta per part dels Delegats de personal.

Article 29. Horari

Els treballadors realitzaran els següents horaris:

Els departaments de manteniment, administració, contractació, QMA&SSL i magatzem: jornada continuada de matins 07.00h. a 15.00h. de dilluns a dijous i divendres de 07.00h. a 14.00h.

El departament d'enginyeria: jornada de 08.00h. a 17.00h. Incloent una (1) hora per dinar de dilluns a dijous i divendres s'ajustaran a una jornada de set (7) hores.

Els treballadors d'explotació i bàscula subjectes a torns: matí de 06.00h. a 14.00h., tarda de 14.00h. a 22.00h i nit de 22.00h. a 06.00h.

Els auxiliars de servei de suport, realitzaran alternativament jornada partida de dilluns a dijous de 08.00h. a 13.00h. i de 15.00h. a 18.00h. i jornada continuada de 08.00h. a 15.00h. de dilluns a dijous i Dissabte i Diumenge dues (2) hores pel matí. Els divendres s'ajustaran a una jornada de set (7) hores.

Els auxiliars d'explotació: realitzaran alternativament jornada partida de 08.00h. a 13.00h. i de 15.00h. a 18.00h. amb jornada continuada de 07.00h. a 15.00h. de dilluns a dijous. Els divendres s'ajustaran a una jornada de set (7) hores.

Els treballadors que prestin servei en règim de torns iniciaran la jornada laboral deu (10) minuts abans de l'hora establerta pel canvi de torn, i disposaran d'un descans reglamentari de vint (20) minuts. La jornada, tal com es descriu, es considerarà equivalent a vuit (8) hores i deu (10) minuts de treball efectiu a tots els efectes.

En el cas especial de la categoria de cap de torn de suport, d'operador de suport i porteria/bàscula de suport, la jornada anual serà la mateixa que per a la resta dels treballadors de l'empresa, comptabilitzant-ne vuit (8) hores quan presti servei en jornada partida, i com a vuit (8) hores i deu (10) minuts quan estigui en servei de torn. Aquesta jornada podrà variar-se trimestralment en funció de les hores realitzades durant les suplències realitzades.

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

L'empresa d'acord amb els treballadors i per a noves incorporacions, en funció de les necessitats, es podrà plantejar incorporar-los a jornada continuada de tardes 14.00h. a 22.00h. de dilluns a dijous i divendres de 14.00h. a 21.00h.

Excepcionalment i mentre es produeixin causes justificades a la planta que ho requereixin, l'empresa podrà modificar temporalment l'horari del personal no subjecte a torns.

En el cas de que aquestes causes no siguin les habituals (parades de manteniment,

treballs puntuals...etc.) les modificacions s'hauran de consensuar amb els Delegats de personal.

Això en cap cas implicarà que es variï el total d'hores a realitzar dins de la jornada anual.

Per al personal no subjecte als torns, es procurarà que la jornada anual s'ajusti a les hores pactades en conveni i els excessos de jornada anual que es puguin produir seran compensats segons proposta i acord amb els Delegats de personal.

En cas que no s'arribi a la jornada anual pactada l'empresa tindrà dret a rebre la corresponent compensació.

Article 30. 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 imprevistibles.

Específicament s'acorda donar aquesta consideració a les realitzades pels treballadors de manteniment en trucada del servei de guàrdia i a les realitzades degut a la manca d'estructura de l'empresa i específicament s'acorda que tenen tal consideració les realitzades pels treballadors de torn en substitucions de companys en baixa per IT.

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 sense la realització dels quals pot ocasionar greus conseqüències pels treballadors propis, per a les instal·lacions de la planta o per a tercers, incloent-hi un possible impacte sobre el medi ambient.

Tots els treballadors podran optar per cobrar les hores extres al preu establert amb un màxim permès de vuitanta (80) hores, o bé, canviar cada hora per dues (2) hores laborables de festa, sempre que el treballador no tingui pendent de compensar més de trenta-dos (32) hores per aquesta modalitat. La borsa d'hores es tindrà que consumir durant l'any de realització o com a màxim durant el primer trimestre de l'any següent. L'empresa es reserva el dret d'aprovar o no, el seu consum, sempre que aquest fet no produeixi una doble absència.

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

Pels treballadors no subjectes a torns, es consideraran hores extres "especials" les realitzades en horari nocturn de 22.00 h. a 06.00 h., a més de les realitzades en dissabte o festiu. Pels treballadors de torn, les hores extres de tipus "especial" es defineixen a l'article 73, i pel que fa als oficials de manteniment en servei de guàrdia, la definició es dona a l'article 64. La Direcció de l'empresa informará mensualment als Delegats de personal sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades.

Article 31. Calendari laboral

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

Article 32. Vacances

El període de vacances dels treballadors no subjectes a torns, serà de trenta (30) dies naturals o el seu equivalent de vint-i-dos (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.

Pels treballadors 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 34. 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.

Podran realitzar-se canvis de torn per mutu acord de dos (2) 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 (1) any de treball en el moment de començar el període de vacances, tindran un nombre de dies proporcional al temps d'antiguitat.

Els treballadors amb dret a vacances i que cessi durant el decurs de l'any, tindrà dret a la part proporcional segons els mesos treballats.

Els dies corresponents a vacances s'han de gaudir durant l'any natural o com a màxim durant el primer trimestre de l'any següent.

S'ha establert un procediment de vacances acordat per ambdues parts i que es troba a la intranet.

Capítol VII. Desplaçaments, dietes, llicències i excedències

Article 33. Desplaçaments i dietes

El treballador 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 de quaranta cèntims d'euro (0,40 €) per quilòmetre.

Quan un treballador hagi de perllongar en quatre (4) o més hores la seva jornada laboral, rebrà una compensació econòmica, en concepte de dieta, de divuit euros (18,00 €) , si és de dilluns a divendres, o de vint euros (20,00 €) si és cap de setmana. Si la substitució correspon a una situació d'emergència sobtada, sense avís previ, la dieta serà de vint-i-cinc euros (25,00 €).

En el cas d'intervencions urgents sobtades o programades que facin perllongar la jornada laboral habitual, el cap de manteniment podrà organitzar al seu personal de forma que puguin fer el refrigeri a prop de la planta en el mínim temps possible, en el cas de no poder encaixar el refrigeri dintre de l'horari laboral, aquest temps serà computat com a hora extra i s'abonarà la dieta corresponent.

Article 34

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

Quinze (15) dies naturals en cas de matrimoni.

Cinc (5) dies de permís retribuït en cas d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

- Dos (2) dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

- Setze (16) setmanes en cas de naixement i cura del menor.

- Un (1) dia per trasllat del domicili habitual.

- Un (1) 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, quant 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, els treballadors de torns gaudiran de sis (6) dies de lliure disposició per als anys 2022/2023 i de set (7) dies de lliure disposició per a l'any 2024, els quals tindran la mateixa consideració i tractament legal que els dies de vacances per a la resta del personal.

A més gaudiran de dos (2) 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 el conveni, sinó només la seva redistribució.

Tot el personal de torns podrà gaudir de dia/dies de permís, sempre que el servei estigui garantit sota els següents paràmetres:

Les peticions dels dies de lliure disposició s'hauran de presentar amb un període mínim de quinze (15) dies. En el cas de causes imprevistes es podran presentar amb un temps inferior sempre que s'acordi amb el Cap de Departament.

Es podran sol·licitar el mateix dia fins a dos (2) caps de torn o operadors (aquests inclús del mateix torn) sempre que el cap de torn de suport/operador de suport tinguin disponibilitat per a cobrir la primera sol·licitud.

A partir de la data d'aprovació d'aquest conveni; les quatre (4) hores resultants per avançar/perllongar la jornada per aquest concepte, es cobraran o inclouran en la borsa les hores extres corresponents, però no es podran compensar amb el 2 x 1h.

Si amb els dos (2) permisos ja concedits, es produís una (1) baixa per IT, s'anul·laria un (1) d'ells i en el cas que es produïssin dues (2) baixes per IT simultànies, s'anul·larien els dos (2) permisos.

L'empresa assumeix els costos acreditats de cancel·lació que es pogessin generar (viatges, reserves hotel, etc..) si per motius justificats la direcció hagués de revocar una sol·licitud prèviament acceptada del treballador subjecte al Conveni.

Article 35. Excedències

Excedències normals

Els treballadors que tinguin un (1) any d'antiguitat com a mínim podran sol·licitar l'excedència voluntària, per un període de temps mínim de quatre (4) mesos i no superior a cinc (5) anys, sense que el temps d'excedència sigui computable a cap efecte, i sense que en cap cas es tinguí 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 (1) 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 d'almenys, quatre (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.

Excedències especials

Per al treballador fix, dona 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 sol·licitar el reingrés dins del mes següent al cessament del 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 la Seguretat Social. Per al treballador 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.

Assistència a consultori mèdic: quan 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.

En cas d'una indisposició que impedeixi assistir a la feina durant un (1) dia, s'haurà de justificar amb un informe mèdic d'urgències. Si la situació es perllonga més d'un (1) dia s'haurà de presentar la baixa mèdica. Aquesta situació serà d'aplicació per un màxim de dos (2) dies a l'any, no consecutius.

Capítol VIII. Règim disciplinari

Article 36. Sancions

Per les faltes comeses en el decurs de llur activitat laboral, els treballadors 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.

Conforme allò establert en l'article 31 bis del Codi Penal, en redacció donada per la L.I.O 1/2015, s'estableix un Comitè de Compliment o comitè de Compliance, com a eina de control i seguiment de les conductes i els comportaments ètics a SIRUSA.

Article 37. Graduació de les faltes

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

Article 38. Faltes lleus

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

- a) Les faltes de puntualitat, fins a tres (3) en un (1) mes, en assistència al lloc de treball, amb endarreriments inferiors a trenta (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 del treballador.
- 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.
- h) Les amonestacions per escrit.

Article 39. Faltes greus

Es consideraran faltes greus, entre altres, les següents:

- a) La reincidència de tres (3) faltes lleus en el període d'un (1) any.
- b) L'incompliment de la política i/o procediment d'ètica i Compliance.
- c) Més de tres (3) faltes injustificades de puntualitat en un (1) mes, amb uns endarreriments superiors a trenta (30) minuts.
- d) La falta de puntualitat superior als seixanta (60) minuts.
- e) 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.
- f) En el cas del treballador 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, dintre del període establert de reten o disponibilitat, exceptuant-ne únicament el cas d'impossibilitat manifesta i degudament justificada.
- g) No donar curs en el temps reglamentat, la corresponent baixa quan es falti al treball per baixa d'incapacitat laboral.
- h) Dedicar-se a jocs o distraccions durant l'horari de treball.
- i) La simulació de malaltia o accident.
- j) La desobediència a un superior jeràrquic en qualsevol tema de treball. Si això suposés una desobediència manifesta, o signifiqués un perjudici notori per a l'empresa, es tractarà com a falta molt greu.
- k) Simular la presència d'un altre treballador, fixant, contestant o signant per aquest, sempre que això no es faci de forma reiterativa, ja que aleshores es consideraria com a falta molt greu.
- l) Negligència o desídia en el treball que afectin a la bona marxa del servei.
- m) 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.
- n) 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.
- o) 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.
- p) Les discussions en to alt i baralles dins el recinte de l'empresa, tot i que no s'hagin produït agressions físiques.

Article 40. Faltes molt greus

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

- a) La reincidència en faltes greus computades en el període d'un (1) any.
- b) Cinc (5) faltes greus reiterades de manca de puntualitat.

- c) L'absència injustificada per un període de dos (2) dies durant un període de seixanta (60) dies.
- d) 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.
- e) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar, o causar estralls al material, estris, eines o maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, documents i altres propietats de l'empresa.
- f) La condemna penal per falta o delictes.
- g) L'embriaguesa habitual i/o toxicomania reiterada.
- h) 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.
- i) Els maltractaments de paraula, obra o falta greu de respecte i consideració a superiors jeràrquics i llurs familiars, així com a companys i subordinats.
- j) Abandonar el lloc de treball produint un perjudici a l'empresa, estralls als treballadors o risc d'accident, segons les circumstàncies.
- k) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal del treball.
- l) Provocar baralles o disputes amb els companys de treball.
- m) L'abús d'autoritat serà considerat falta molt greu, i qui el sofreixi ho comunicarà immediatament a la Direcció de l'empresa.
- n) La imprudència en acte de treball, quan suposi risc d'accident o avaria de les instal·lacions o equips.
- o) El incompliment de les normes de seguretat i higiene de l'empresa i de la Llei de prevenció de riscos laborals, així com la no atenció als requeriments específics del treballador del departament de prevenció de riscos pel que fa a la utilització dels estris de protecció individual.
- p) 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.
- q) Realitzar treballs particulars durant la jornada de treball, havent estat específicament avisat prèviament.
- r) 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 treballador 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.
- s) Faltar injustificadament al treball, causant un perjudici important a l'empresa.
- t) 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 no desitjada, 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 41. 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 greus i molt greus s'informarà als Delegats de personal.

Article 42. Sancions màximes

Existeixen tres (3) tipus de faltes, les lleus, greus i molt greus, el concepte sanció màxima seria el rang màxim d'aplicació en cada un dels tipus.

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

Per faltes lleus. Suspensió de feina i sou fins a quatre (4) dies.
Per faltes greus. Suspensió de feina i sou de cinc (5) dies fins a trenta (30) dies.
Per faltes molt greus. Suspensió de feina i sou fins a seixanta (60) dies.
Si la falta es qualifiqués en grau màxim, es procedirà a l'acomiadament.

Article 43. Prescripció

La facultat de l'empresa per a sancionar prescriurà per a les faltes lleus als deu (10) dies, per a les faltes greus als vint (20) dies, i per a les faltes molt greus als seixanta (60) dies, a partir de la data en la qual l'empresa va tenir coneixement de la falta, i en tot cas als sis (6) mesos d'haver estat comesa la falta en qüestió.

Les sancions aplicades al treballador deixaran de tenir efecte acumulatiu una vegada transcorri un (1) any des del seu compliment.

Capítol IX. Prevenció i Seguretat en el treball

Article 44. Principis Generals

En els temes que afectin a la seguretat e 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 dels treballadors que es pugui diagnosticar per la Seguretat Social com a malaltia professional, serà considerada a efectes de Conveni com a accident de treball.

Article 45. Prestacions especials

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: 39.443,45 euros

Invalidesa absoluta: 39.443,45 euros

Mort per accident: 78.886,90 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.

S'entregarà còpia de les pòlisses contractades als Delegats de personal.

Prestació complementària en cas de baixa per accident.

Durant el temps en què un treballador estigui de baixa per IT 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.

Prestació complementària en cas de baixa de llarga durada per IT.

En el cas d'un treballador que estigui de baixa per ILT i la mateixa esdevingui de llarga durada, entenent per tal superior a quinze (15) dies, sempre i quan es demostrí 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 setzè dia de baixa.

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 pertinents perquè el treballador pugui accedir a la dita situació, ajustant-se en cada moment a la normativa vigent.

Mútua d'assistència sanitària.

L'empresa contractarà una mútua per a l'assistència sanitària dels treballadors i abonarà la quota mensual corresponent, de manera que els treballadors disposin 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 46. 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 informará als treballadors.

Capítol X. Règim assistencial

Article 47. Equipament

L'empresa proveirà al treballador 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 48. 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 treballador de planta, l'empresa proveirà anualment el següent material: tres (3) samarretes i tres (3) parells de mitjons. En principi queda exclòs la resta de personal.

Es proveirà al col·lectiu de Porteria/Bàscula de tota la roba laboral necessària.

Tota aquella roba o material que no tingui la consideració d'EPI, no estarà inclosa en la neteja per part de l'empresa especialitzada.

Article 49. Estris i material de seguretat

L'empresa subministrarà als treballadors tot el material de seguretat que 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 40.

Capítol XI. Formació i cursos de formació

Article 50. Formació

Es podran subscriure contractes de formació segons la legislació vigent.

S'ha establert un procediment de formació que es pot consultar a la intranet.

Article 51. Permisos i cursos de formació

Els treballadors que segueixin amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, tindran dret a gaudir de les llicències necessàries per tal de poder

concorrer als exàmens, sempre que ho justifiquin 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 52. Prestacions econòmiques

Quan l'assistència a cursos de formació 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 la sol·licitud i es procedirà segons les especificacions definides al document de política de formació de SIRUSA.

Capítol XII. Drets sindicals

Article 53. Dret de representació

Els treballadors tenen dret a participar a l'empresa mitjançant els seus representants legals.

Article 54. 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 termini 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 55. 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 56. Local i tauler d'anuncis

El local de reunió serà l'espai més adient per a tal fi.

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 57. Altres temes. Comissió paritària

Les funcions de la Comissió Paritària, seran les següents:

Interpretació del Conveni.

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.

Vigilància del compliment d'allò pactat.

Totes les activitats que tendeixin a millorar l'eficàcia.

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.

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.

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. Jaime Muñoz Pons, per part de la representació empresarial, i pel delegat de personal que es nomeni, 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.

Es faran reunions trimestrals per avaluar el seguiment del Conveni vigent.

Capítol XIII. Servei de guàrdia

Article 58. Servei de guàrdia

Entre els oficials de manteniment dels grups mecànic i elèctric/ instrumentació, s'ha de cobrir un servei de guàrdia de vint-i-quatre (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 59. Treballs

Els treballs es divideixen en dos (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 treballador aliè i pertanyent a empreses especialitzades en aquest tipus de serveis.

Article 60. Calendari

Els treballadors d'aquest servei de guàrdia podran proposar el calendari que considerin més adient, distribuint les guàrdies de forma equitativa entre els treballadors afectats, el qual haurà de comptar amb el vistiplau de la Direcció.

En cas de que un treballador assignat al servei de guàrdia estigui de 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 50% 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 novament 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 62 i següents.

Article 61. 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 30, mentre que les hores que es realitzin a causa d'una trucada reclamant la intervenció del servei de guàrdia es consideraran hores extres estructurals.

Les hores extres derivades del servei de guàrdia tindran un preu unificat per a totes les oficialies.

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

Article 62. Retribució econòmica pel servei de guàrdia

La disponibilitat per a cobrir el servei de guàrdia s'abonarà a raó de trenta-dos euros amb setanta-dos cèntims d'euro (32,72 €) euros/dia de dilluns a divendres i de quaranta-tres euros amb seixanta-un cèntims d'euro (43,61 €) els dissabtes, diumenges i festius. De forma excepcional en els dies assenyalats Cap d'Any, Dilluns de Pasqua, 11 de setembre i dia de Nadal, el treballador de Manteniment que estigui de guàrdia, rebrà un plus de cent-disset euros amb trenta-cinc cèntims d'euro (117,35 €) per cadascun

d'aquests dies treballats.

Aquest plus s'incrementarà en la mateixa proporció que ho facin els complements de lloc i demés conceptes variables.

Article 63. Trucada al servei de guàrdia

La trucada al servei de guàrdia que impliqui un desplaçament a la planta tindrà una retribució de quaranta-quatre euros / trucada (44 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 (1) hora extra, al preu que correspongui segons sigui normal o especial.

Tots els treballadors inclosos en conveni, sense plus de disponibilitat, tindran dret igualment a rebre compensació per la trucada, en el cas de que l'empresa pugui requerir de forma excepcional, la seva incorporació dintre del seu període de descans.

En el cas dels auxiliars d'explotació, tindran regulada aquesta compensació, en els mateixos termes que la resta del personal d'explotació, sempre que estiguin en dinàmica de torns.

Article 64. 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 (2) 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 Inter setmanals, qualificades com a "especials".

Article 65. Descans compensatori

Les hores treballades com a jornada extra per motius de treball, entre les 15.00 hores i les 22.00 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 22.00 hores es genera el dret a un descans mínim de dotze (12) hores, a comptar des del moment en que se surt de la planta, retardant-se l'entrada al treball del dia següent.

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 amb l'ajuda de l'operador de planta, no puguin 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, amb un increment del plus de guàrdia en un 100% addicional i el corresponent import per la trucada i hores realitzades.

Article 66. 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 39).

Capítol XIV. Treball a torn

Article 67. 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 68. Descansos

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

Article 69. 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 vistiplau 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 34, i en cap cas no es deuran dies per part dels treballadors a l'empresa ni viceversa.

Article 70. 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 organitzarà el servei de substitucions amb la màxima diligència.

Article 71. 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 dotze (12) 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 dotze (12) hores precedents a la teòrica entrada en servei, es percebrà una compensació pel concepte de trucada i requeriment d'assistència de quaranta-quatre euros (44,00 €).

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 72. Sistema de substitucions

L'empresa organitzarà, basant-se en l'estructura de treballadors pròpia, un sistema de substitucions que s'ajusti a tots els requeriments indicats en els paràgrafs anteriors, el sistema es fonamentarà amb la substitució per part del cap de torn de suport, operador de suport i porteria/bàscula de suport.

Per absència o no disponibilitat d'aquestes figures, en cas de baixa, el mecanisme de substitucions serà el següent:

Els treballadors de torn es comprometen a prolongar la seva jornada laboral en quatre (4) hores complementàries, cobrint les baixes que es poden presentar, i les substitucions es realitzaran de la següent manera:

Absències previstes amb temps. Els criteris de substitucions són:

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 06.00h. a 18.00h. i el de nit avança l'entrada a les 18.00h. i fa 18.00h. a 06.00h.

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

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

Tot treballador de torn té la possibilitat de ser reclamat durant les quatre (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 els treballadors que per torn es vegi afectat.

Tant el cap de torn de suport, com l'operador de suport en cas de substitució d'un cap de torn o un operador de planta en situació de IT 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 quatre (4) hores complementàries.

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.

Absències imprevistes. En aquests casos el sistema és el següent:

El treballador que estigui de torn i no tingui relleu, perllongarà la jornada en quatre (4) hores. Mentrestant, el cap de torn donarà avís al treballador del torn següent, a fi i efecte de que avanci en quatre (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. En el cas de no localitzar el relleu, es perllongarà la jornada un total de vuit (8) hores addicionals (en aquest cas les últimes quatre (4) hores extres s'abonaran a un preu d'un 30% superior al que estigui establert per a les prolongacions de jornada de quatre (4) hores).

En el cas d'una substitució prevista d'antuvi l'empresa abonarà una dieta d'acord a les dietes establertes en el present conveni.

En el cas de substitució imprevista es proveirà directament el refrigeri que pertoqui, dinar, sopar o en cas d'impossibilitat, es compensarà amb una dieta de vint-i-cinc euros (25,00 €).

Per a substitucions imprevistes per absència del relleu en els torns de tarda o nit, l'empresa abonarà la dieta o el refrigeri pertinent a partir de les dues (2) hores de perllongar la jornada laboral.

Article 73. Valoració de les hores extres en activitat de substitució

Les hores realitzades en substitució del treballador de torn tindran la consideració d'estructurals, i a efectes de valoració es consideren tres (3) tipus diferents:

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

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

Hores festives: des de les 6.00h. del dissabte a les 6.00h. del dilluns, i festius Inter

setmanals, qualificades com a “especials”.
Les valoracions per a cada tipus es donen a l'annex corresponent.

Article 74. Emergència i risc d'aturada de la planta per manca de treballadors
Quan 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 dotze (12) hores i aleshores es produeixi una altra baixa per IT, 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 (1) 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 tres (3) baixes simultànies. En qualsevol cas l'empresa decidirà de la mateixa manera que en el cas dels caps de torn.

Article 75. Aclariment de conceptes generals Personal/treballadora 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 vàlidesa per a ambdós sexes, independentment de que el vocable en català disposi de variant femenina acceptada pel Institut d'Estudis Catalans.

En compliment de La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, preveu en el seu article 45, hem desenvolupat i aprovat un nou Pla d'Igualtat.

Annex. Taules Salarials 2022

Cap de Torn	2022
Salari Base	21.907,23
Complement Personal	25.580,28
Complement Lloc de treball	7.211,28
Nocturnitat	4.416,53
Total Salari	59.115,31
Hora Extra Normal	36,76
Hora Extra Especial	42,65
Trucada	44,00

Operador/a de Planta	2022
Salari Base	16.230,14
Complement Personal	21.344,67
Complement Lloc de treball	6.453,68
Nocturnitat	4.416,53
Total Salari	48.445,02
Hora Extra Normal	34,31
Hora Extra Especial	40,37
Trucada	44,00

Operador/a de Planta de Suport	2022
Salari Base	16.230,14
Complement Personal	21.344,67
Complement Lloc de treball	5.880,49
Total Salari	43.455,29
Hora Extra Normal	27,27
Hora Extra Especial	30,83
Trucada	44,00
Auxiliar d'Explotació	2022
Salari Base	14.752,62
Complement Personal	10.476,02
Complement Lloc de treball	7.258,38
Total Salari	32.487,02
Hora Extra Normal	23,07
Hora Extra Especial	26,09

Porteria & Bascula	2022
Salari Base	15.548,14
Complement Personal	7.654,87
Complement Lloc de Treball	3.762,58
Nocturnitat	3.122,89
Total Salari	30.088,48
Hora Extra Normal	23,07
Hora Extra Especial	26,09
Trucada	44,00
Porteria & Bàscula de Suport	2022
Salari Base	15.548,15
Complement Personal	7.654,87
Complement Lloc de Treball	2.257,58
Nocturnitat	1.873,72
Total Salari	27.334,32
Hora Extra Normal	23,07
Hora Extra Especial	26,09
Trucada	44,00

Poteria	2022
Salari Base	14.439,88
Complement Personal	6.545,43
Total Salari	20.985,31
Hora Extra Normal	23,07
Hora Extra Especial	26,09

Encarregat/-da de Manteniment	2022
Salari Base	19.096,77
Complement Personal	21.015,53
Complement Lloc de Treball	5.201,33
Total Salari	45.313,62
Hora Extra Normal	28,18
Hora Extra Especial	31,87
Trucada	44,00
Reten Normal	32,72
Reten Especial	43,61
Oficial/a 1 ^a de Manteniment	2022
Salari Base	16.440,90
Complement Personal	20.295,21
Complement Lloc de Treball	4.568,83
Total Salari	41.304,94
Hora Extra Normal	28,18
Hora Extra Especial	31,87
Trucada	44,00
Reten Normal	32,72
Reten Especial	43,61
Oficial/a 2 ^a Manteniment	2022
Salari Base	15.775,06
Complement Personal	16.980,00
Complement Lloc de Treball	3.350,47
Total Salari	36.105,53
Hora Extra Normal	25,37
Hora Extra Especial	28,66
Trucada	44,00
Reten Normal	32,72
Reten Especial	43,61

Auxiliar de Suport	2022
Salari Base	14.752,62
Complement Personal	11.585,37
Complement Lloc de Treball	6.151,66
Total Salari	32.489,66

Hora Extr Normal	23,07
Hora Extra Especial	26,09
Oficial/a 1ª Administratiu/va	2022
Salari Base	16.674,03
Complement Personal	15.875,24
Total Salari	32.549,27
Hora Extra Normal	27,27
Hora Extra Especial	30,83
Oficial/a 2ª Administratiu/va	2022
Salari Base	15.775,07
Complement Personal	13.358,89
Total Salari	29.133,96
Hora Extra Normal	24,75
Hora Extra Especial	28,10
Auxiliar Administratiu/va	2022
Salari Base	15.548,16
Complement Personal	7.654,83
Total Salari	23.202,99
Hora Extra Normal	24,75
Hora Extra Especial	28,10

Responsable Aprovisionament i Magatzem	2022
Salari Base	16.721,86
Complement Personal	18.125,64
Complement Lloc de Treball	1.122,29
Total Salari	35.969,80
Hora Extra Normal	34,31
Hora Extra Especial	40,37
Oficial/a 2ª Magatzem	2022
Salari Base	15.775,07
Complement Personal	13.358,89
Total Salari	29.133,96
Hora Extra Normal	24,75
Hora Extra Especial	28,10

Auxiliar de Magatzem	2022
Salari Base	14.754,79
Complement Personal	11.028,63
Total Salari	25.783,42
Hora Extra Normal	23,07
Hora Extra Especial	26,09

Tècnic/a QSSMA (MA i PRL)	2022
Salari Base	14.688,42
Complement Personal	13.687,89
Total Salari	28.376,31
Hora Extra Normal	24,75
Hora Extra Especial	28,10

Tècnic/a IT	2022
Salari Base	14.688,42
Complement Personal	13.687,89
Complement Lloc de Treball	1.031,05
Total Salari	29.407,35
Hora Extra Normal	24,75
Hora Extra Especial	28,10
Trucada	44,00
Reten Normal	31,92
Reten Especial	42,57
Enginyer/a Sènior	2022
Salari Base	17.557,48
Complement Personal	21.370,42
Total Salari	38.927,90
Hora Extra Normal	28,18
Hora Extra Especial	31,87
Enginyer/a Junior	2022
Salari Base	14.688,42
Complement Personal	13.687,89
Total Salari	28.376,31
Hora Extra Normal	24,75
Hora Extra Especial	28,10