XXII- CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA TRACTAMENT I SELECCIÓ DE RESIDUS, S.A. (TERSA)

CENTRE DE TREBALL:
PLANTA DE SANT ADRIÀ DE BESÒS
I PLANTA DE BIOGÀS DEL GARRAF

ANYS 2018-2019-2020

Índex

Capítol I. Àmbit de vigència i durada del conveni. 4

Article 1. Àmbit territorial i funcional. 4

Article 2. Àmbit personal. 4

Article 3. vigència. 4

Article 4. Efectes econòmics. 4

Article 5. Durada. 4

Article 6. Denúncia. 4

Capítol II. Garanties "ad personam", absorcions i compensacions. 5

Article 7. Garanties "Ad Personam". 5

Article 8. Absorció i compensació. 5

Article 9. Vinculació a la totalitat. 5

Capítol III. Condicions econòmiques. 5

Secció 1. Salari base. 5

Article 10. Salari base. 5

Secció 2. Complement personal del salari base. 6

Article 11. Antiguitat consolidada. 6

Secció 3. Altres complements. 6

Article 12. Complement personal. 6

Secció 4. Complements de lloc de treball. 6

Article 13. Plus de nocturnitat. 6

Secció 5. Complements per quantitat o qualitat de treball. 7

Article 14. Plus festiu intersetmanal. 7

Article 15. Hores extraordinàries. 7

Secció 6. Complements de venciment periòdic superior al mes. 8

Article 16. Gratificacions extraordinàries. 8

Article 17. Bossa de vacances. 8

Secció 7. Indemnitzacions i suplerts. 9

Article 18. Compensació d'energia elèctrica. 9

Article 19. Dietes. 9

Secció 8. Increments salarials. 9

Article 20. Increments salarials. 9

Capítol IV. Liquidació i pagament de salaris i impostos. 10

Article 21. Pagament de retribucions. 10

Article 22. Deduccions per impostos i Seguretat Social. 10

Capítol V. Condicions de treball. 11

Article 23. Contractes d'aprenentatge i en pràctiques.....11
Article 24. Període de prova.....11
Article 25. Ingressos, promocions i vacants.....11
Article 26. Jornada de treball.....14
Article 27. Vacances.....15
Article 28. Permisos i llicències.....17
Article 29. Substitucions i retens.....17
Capítol VI. Règim disciplinari.....18
Article 30. Règim disciplinari.....18
Capítol VII. Seguretat i salut laboral.....20
Article 31. Seguretat i salut laboral.....20
Capítol VIII. Percepcions de caràcter assistencial i acció social de l'empresa.....24
Article 32. Fons d'ajuda econòmica.....24
Article 33. Pla de pensions i assegurança de vida.....24
Article 34. Prestació econòmica en situacions d'incapacitat temporal.....25
Article 35. Ajudes econòmiques per estudis. Pla de formació.....27
Article 36. Hores per visites mèdiques o per indisposició.....27
Capítol IX. Acció sindical a l'empresa.....27
Article 37. Reunions periòdiques.....27
Article 38. Local per a reunions.....27
Article 39. Drets de representació.....28
Capítol X. Comissió paritària.....28
Article 40. Comissió paritària.....28
Capítol XI. Disposicions addicionals.....29
1. Declaració d'igualtat.....29
2. Jubilacions.....32
3. Disposicions Finals.....32
ANNEX I.- Taules Salari base i pagues 2018.....34
ANNEX II.- Taules Salari base i pagues 2019.....35
ANNEX III.- Taules Salari base i pagues 2020.....36
ANNEX IV.- Hores extraordinàries 2018.....37
ANNEX V.- Hores extraordinàries 2019.....38
ANNEX VI.- Hores extraordinàries 2020.....39
ANNEX VII.- Altres conceptes salarials.....40

Capítol I. Àmbit de vigència i durada del conveni.

Article 1. Àmbit territorial i funcional.

El present Conveni serà d'àmbit d'aplicació al centre de treball Planta de Valorització Energètica de Barcelona, ubicada al terme municipal de Sant Adrià de Besòs i al centre de treball de la Planta de Biogàs del Garraf en el terme municipal de Gavà tots dos centres pertanyen a l'empresa Tractament i Selecció de Residus, S.A (TERSA).

Article 2. Àmbit personal.

1. Es fa us 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.

2. El present Conveni col·lectiu afectarà a tots els treballadors de l'empresa dels esmentats centres de treball.

3. No obstant de l'indicat a l'apartat anterior, resten exclosos del present Conveni els següents llocs de treball: Gerència i Direccions de Planta, Gestió Econòmica, Jurídica, Desenvolupament Corporatiu, Persones, Logística, Mediambient i Qualitat Aquests llocs de treball son els corresponents al Grup Professional 0

Article 3. vigència.

El present Conveni tindrà validesa, el mateix dia de la seva signatura, independentment de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB)

Article 4. Efectes econòmics.

Sense perjudici d'allò que s'estableix a l'article anterior, s'acorda com a data d'aplicació de les millores recollides en aquest Conveni, la d'1 de gener de 2018, a excepció d'aquells conceptes o matèries per les que expressament s'han negociat i acordat dates específiques d'efecte, per la qual cosa s'estarà al que s'hagi previst expressament per aquells conceptes o matèries.

Article 5. Durada.

La durada d'aquest Conveni col·lectiu s'estableix per tres anys, des de l'1 de gener de 2018 fins el 31 de desembre de 2020, amb les excepcions i efectes específics que s'estableixen per a determinades matèries en les seves normes corresponents.

Article 6. Denúncia.

1. El present Conveni col·lectiu s'entendrà prorrogat tàcitament, a la seva finalització de 3 anys, per un any més, si cap de les parts ho denúncia.

2. La denúncia s'ha de realitzar mitjançant comunicació per escrit a l'altra part, amb un mes d'anticipació, com a mínim, a la data de venciment. Aquesta comunicació s'haurà de fer extensible a l'autoritat competent.

Capítol II. Garanties "ad personam", absorcions i compensacions.

Article 7. Garanties "Ad Personam".

Es respectaran les situacions personals que, en concepte de percepcions de qualsevol tipus, en la seva totalitat i computades anyalment, siguin més favorables que les fixades en el present Conveni col·lectiu, mantenint-se de forma estricta a títol personal.

Article 8. Absorció i compensació.

1. Les normes contingudes en el present Conveni comporten, en conjunt, més beneficis per al personal, que les establertes en les disposicions legals vigents.

2. Les millores econòmiques absorbeixen i compensen les que fins ara han tingut els treballadors i, a la vegada, seran absorbides o compensades amb qualsevol futur augment de les retribucions, de qualsevol mena, caràcter o concepte que adopti, encara que tingui el seu origen en una disposició del Ministeri de Treball o Indústria, Conselleria de Indústria o altres organismes que els substitueixin, acords administratius, sindicals o d'altre tipus. S'exceptua d'aplicació d'aquest article, el concepte "Complement personal" descrit a l'article 12.

3. Serà compensat qualsevol increment que, en un futur, es pugui establir en virtut d'una disposició oficial o per qualsevol resolució que pugui ser dictada.

4. Les condicions establertes en aquest Conveni seran considerades com de mínims i, per tant, tot pacte personal, acordat lliurement entre treballador i Direcció, pot contemplar condicions diferents a les del Conveni, sempre i quan les superin globalment.

Article 9. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerats globalment.

Capítol III. Condicions econòmiques.

Secció 1. Salari base.

Article 10. Salari base.

El Salari base serà aquell que es fixa per a cada grup professional, per a l'any 2018 s'indica en l'annex I, pel 2019 a l'annex II i pel 2020 a l'annex III d'aquest Conveni col·lectiu.

Aquestes taules hauran d'estar subjectes als increments i revisions de l'article 20.

Secció 2. Complement personal del salari base.

Article 11. Antiguitat consolidada.

Aquest concepte salarial es troba congelat i només el percebran aquells treballadors incorporats a l'empresa abans del trenta-u de desembre de 1996. Per aquests anys 2018, 2019 i 2020 es mantenen els valors del 2017.

S'estableix com a premi de fidelitat, 1 dia addicional de vacances l'any en que es compleixin els 25, 30, 35 i 40 anys d'antiguitat a l'empresa.

Secció 3. Altres complements.

Article 12. Complement personal.

1. El concepte salarial anomenat "Complement Personal" té el caràcter de no ser compensable ni absorbible, en cap cas, ni tan sols en el cas de promocions.

2. Aquest concepte salarial, "Complement Personal" es percebrà sempre distribuït en dotze parts, corresponents a cada una de las mensualitats.

3. L'import que cada treballador percebi en el concepte salarial " Complement personal" s'incrementarà anualment en les condicions que estableixi l'article 20 del Conveni col·lectiu d'aquesta empresa.

4. Al concepte salarial que es denomina "Complement Personal", es va incorporar l'any 2010, un import que percebien els treballadors de l'empresa amb la denominació de "Plus Jornada", amb l'excepció del paràgraf següent:

Tots els treballadors que tenien la categoria de tècnics, com a conseqüència de la redistribució salarial del Conveni col·lectiu de l'any 2009, no perceben el "Complement personal".

A l'Annex III del Conveni de 2009 es detallen els imports que es van incorporar al "Complement personal", que afecten, exclusivament, als treballadors que venien percebent el "Plus jornada" como a tal concepte fins el 31.12.2009.

Es va acordar l'extinció del plus jornada amb efectes de 31 de desembre de 2009.

5. Amb efectes de 1 de setembre de 2016 l'import que recull el pacte d'administratius passarà consolidat a Complement Personal dels treballadors que formen part del pacte.

Secció 4. Complements de lloc de treball.

Article 13. Plus de nocturnitat.

1. L'indicat a la taula VII del present conveni, s'estableix com a complement de lloc de treball, per jornada nocturna efectivament treballada. Aquesta quantitat, resta subjecta als increments i revisions indicades a l'article 20.

2. La linealitat de la percepció queda pactada en base al criteri exposat en el primer punt de l'article 8, del present Conveni col·lectiu.

Secció 5. Complements per quantitat o qualitat de treball.

Article 14. Plus festiu intersetmanal.

Aquest concepte salarial anomenat " Plus Festiu Intersetmanal", que percebien els treballadors adscrits a les seccions d'operació, manteniment i magatzem, des de l'any 2010 va quedar integrat en el concepte de "Salari base".

Article 15. Hores extraordinàries.

1. El valor de les hores extraordinàries resta fixat per l'any 2018 per aquest Conveni i per a les diverses categories, tal i com es consigna a l'annex IV i per els anys 2019 i 2020 als annexos V i VI.

Aquestes taules hauran d'estar subjectes als increments i revisions de l'article 20.

2. S'acorda la realització d'hores extraordinàries en els supòsits següents:

- Quan existeixi la necessitat de reparar en el servei de producció sinistres o altres danys extraordinaris.

- Necessitats imprevistes del servei.

- Absències imprevistes.

- Canvis i ajust de torns.

3. Aquestes hores extraordinàries es podran compensar, previ acord, per temps equivalents de descans retribuït durant els següents quatre mesos de la seva realització.

4. En el cas del col·lectiu de tècnics i administratius, tant els que treballen a jornada continuada com partida, es podrà compensar a petició del treballador, amb càrrec a la bossa d'hores.

5. Les hores destinades a activitats formatives que estiguin fora de l'horari laboral establert, no seran retribuïdes en cap cas com hores extraordinàries. Si es produeix aquesta circumstància es compensaran amb hores de descans equivalent, (bossa d'hores).

6. Hora extraordinària festiva.

En el supòsit de que el treballador realitzi hores extres a partir de l'1 de gener de 2018, entre les 00.00 h del dissabte i les 23:59 h del diumenge, o les 24:00 hores d'un festiu intersetmanal, aquestes es consideraran com a "Hora extra festiva" i donaran dret a percebre els imports senyalats als l'annexes IV-V-VI, o la part proporcional que correspongui.

Secció 6. Complements de venciment periòdic superior al mes.

Article 16. Gratificacions extraordinàries.

1. S'estableixen, a l'any, quatre gratificacions extraordinàries anomenades:

- Paga de març, que es farà efectiva el trenta-u de març.

- Paga d'estiu, que es farà efectiva el trenta de juny.

- Paga de setembre, que es farà efectiva el trenta de setembre.

- Paga de Nadal, que es farà efectiva conjuntament amb la liquidació del mes de novembre.

2. La quantitat d'aquestes pagues per l'any 2018 serà l'establerta per a cada grup dins les columnes corresponents de l'annex I, i per els anys 2019 i 2020 serà l'establerta per a grup professional dins de les columnes de l'annex II i III d'aquest Conveni.

Aquestes taules hauran d'estar subjectes als increments i revisions de l'article 20.

3. S'entendrà que, cadascuna d'aquestes gratificacions, correspon als trimestres naturals de l'any, per tant, el personal que ingressi o cessi en el transcurs de cada trimestre percebrà la part proporcional al temps treballat dintre del trimestre.

Article 17. Bossa de vacances.

1. S'acorda establir, sota aquest concepte salarial, l'abonament per part de l'empresa, d'una quantitat anyal en forma lineal segons s'estableix en la taula del annex VII

2. No obstant si el treballador, per raó del temps efectiu treballat, tingués dret solament a una part de les vacances, la bossa es reduirà en proporció al nombre de dies de vacances que li falti realitzar.

3. L'abonament de la bossa de vacances es farà efectiu conjuntament amb la paga d'estiu, excepte quan un treballador es trobi en situació de baixa per incapacitat temporal, en què l'abonament es farà quan comenci les seves vacances.

4. El present concepte salarial engloba el "Complement Compensador en plusos" i el "Plus especial per treball penós", que es percebia en un sol pagament i amb igual venciment que l'establert.

Secció 7. Indemnitzacions i suplerts.

Article 18. Compensació d'energia elèctrica.

1. En compensació subministrament del fluid elèctric i amb la consideració de la indemnització o suplert, cada treballador percebrà la quantitat establerta en la taula del annex VII. per aquest concepte serà d'aplicació l'article 20 i la revisió que en aquell article s'estableix.

2. Aquest import s'abonarà repartit entre les dotze mensualitats de l'any segons l'import que s'indica con a Compensació d'energia a la taula VII d'Altres conceptes salarials.

Article 19. Dietes.

Les dietes o tickets Restaurant s'abonaran en els següents supòsits:

1. El personal d'operació i manteniment, que treballa a torns, quan perllonguin la seva jornada (hores extraordinàries), percebrà la dieta establerta en el annex VII del conveni.

2. El personal tècnic i administratiu en jornada continuada o intensiva, quan perllongui la seva jornada percebrà el ticket restaurant amb la quantia establerta al annex VII del conveni.

3. El personal tècnic i administratiu en jornada partida percebrà el ticket restaurant els dies que realitzi la referida jornada amb la quantia establerta en el annex VII del conveni.

Secció 8. Increments salarials.

Article 20. Increments salarials.

L'increment salarial per cada un dels anys de vigència d'aquest Conveni col·lectiu serà el següent:

Any 2018: L'increment salarial serà l'establert a la llei 6/2018 del 3 de juliol, de Pressupostos generals de l'Estat per l'any 2018.

- Fixe: 1,5 %
- Addicional del 0,25% amb efectes de l'1 de juliol de 2018 al haver assolit el PIB del 2017 el 3.1%
- Addicional del 0,30% en la forma que disposa la llei 6/2018, del 3 de juliol

Any 2019: L'increment s'adequarà al acord subscrit entre el Ministerio de Hacienda i els sindicats.

- Fixe: 2,25%
- Addicional del 0,25% si el PIB de 2018 assoleix o supera el 2,5%, segons disposi la Llei de Pressupostos Generals del Estat per l'any 2019.
- Addicional del 0,25% segons disposi la Llei de Pressupostos Generals del Estat per l'any 2019.

Any 2020: L'increment s'adequarà al acord subscrit entre el Ministerio de Hacienda i els sindicats.

- Fixe: 2,00%
- Addicional del 1,00% si el PIB del 2019 assoleix o supera el 2,5% segons disposi la llei de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2020
- Addicional del 0,30% segons disposi la llei de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2020
- Addicional del 0,55% si es compleix l'objectiu de dèficit previst per aquest any 2020.

En cas de complir amb les condicions establertes d'increments salarials, en el primer trimestre de l'any següent s'abonaran les diferencies i s'actualitzaran les taules corresponents.

D'altra banda s'abonarà una prima del 0,6% no consolidable condicionat a que el preu mitjà de venda d'energia pels anys 2018, 2019 o 2020 sigui igual o superior a 41 €/Mwh i un 0,30% addicional si el preu mitjà és igual o superior a 50€/Mwh

El pagament d'aquesta prima es farà efectiu en el primer trimestre de l´any següent.

Els diferents increments descrits en aquest conveni estaran subjectes a les disposicions i limitacions que es puguin derivar de la normativa legal vigent en cada moment, ates el caràcter de societat mercantil pública que té TERSA. En aquest cas s'aplicarà la referida norma superior.

Capítol IV. Liquidació i pagament de salaris i impostos.

Article 21. Pagament de retribucions.

El pagament de la retribució serà mensual, es realitzarà mitjançant transferència bancària i es farà en dues parts:

Primer ingrés: l'empresa haurà de trametre l'ordre d'ingrés abans del dia vint-i-tres del propi mes. La quantitat d'aquest primer ingrés serà equivalent a una estimació del setanta cinc per cent de la percepció per categoria.

Segon ingrés: l'empresa haurà de trametre el pagament dintre del tercer dia de treball de la secció administrativa del mes següent. La quantitat d'aquest segon ingrés correspondrà a la diferència entre la totalitat de la nòmina i la quantitat rebuda en el primer ingrés.

Article 22. Deduccions per impostos i Seguretat Social.

Totes les retribucions que constitueixen les presents condicions econòmiques d'aquest conveni, s'entenen, en qualsevol cas, que són pels seus imports bruts i a càrrec del treballador, en la quantitat i proporció que determinin les disposicions legals, el pagament dels impostos i quotes de la seguretat social, formació professional i qualsevol altra deducció que es pugui establir.

Capítol V. Condicions de treball.

Article 23. Contractes d'aprenentatge i en pràctiques.

Totes les contractacions que dugui a terme l'empresa sota aquestes denominacions, s'acolliran a la reglamentació recollida a l'article 11 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors. Igualment, en l'aspecte de la retribució, es respectaran els límits indicats a l'esmentada normativa.

Article 24. Període de prova.

L'admissió del personal es considerarà provisional durant el període de prova, que s'estableix amb la durada següent:

a) Tècnics titulats: sis mesos.

b) Resta de personal: dos mesos.

Article 25. Ingressos, promocions i vacants.

Consideracions generals.

Els criteris a utilitzar en els procediments de selecció hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua. Aquesta comunicació no ha de suposar cap tipus de limitació a l'autonomia organitzativa assignada a la Direcció de l'Empresa per la normativa laboral vigent.

La Direcció de l'Empresa, fomentarà la promoció professional dels treballadors afectats per aquest Conveni.

L'empresa comunicarà amb al menys 5 dies d'antelació als representants dels treballadors el lloc o llocs de treball que es preveu cobrir i les condicions que han de reunir els aspirants, així com del estat evolutiu dels llocs a cobrir.

Vacants no estructurals.

Els llocs de treball no estructurals, que són llocs de treball causals de caràcter temporal, seran de lliure designació per part de la Direcció de l'Empresa i podrà utilitzar qualsevol modalitat de contractació regulada a la legislació laboral vigent.

Si una vacant no estructural per raons organitzatives empresarials es converteix en estructural haurà de passar pel procés de selecció intern.

Vacants estructurals.

Quan existeixin vacants en llocs de treball del tipus estructural, la direcció de l'empresa, prèviament a la publicació externa de l'oferta de treball, informarà internament pels mitjans habituals establerts a l'Empresa, portal de l'empleat i taulell d'anuncis, amb la finalitat que qualsevol treballador pugui optar al procés de selecció del lloc que es pretén cobrir.

La publicació de la vacant es mantindrà al menys un període de deu dies.

A la publicació de la vacant, s'especificaran les bases exigibles per accedir a la vacant, que hauran de ser les indicades en el procés de selecció.

De no presentar-se cap sol·licitud interna, les vacants seran de lliure designació de l'empresa.

Promocions internes.

La promoció d'un lloc de treball existent a un grup professional superior per causa organitzativa tindrà la consideració de vacant estructural.

En cas de no presentació de sol·licituds o de que la Comissió determini que les sol·licituds no compleixen les bases exigibles, l'empresa oferirà la plaça a la persona que actualment la ocupa mitjançant una prova d'aptitud.

Les proves d'aptitud en cap cas tenen la consideració d'examen per tant s'entendrà com una prova interna justificativa de que la persona està capacitada per realitzar les noves tasques establertes en el nou grup professional.

Procés de selecció.

A l'efecte d'assegurar la participació dels representants dels treballadors en el procediment del concurs-oposició, aquests designaran dos representants que participaran en la Comissió.

Així dons, la composició de la Comissió de concurs-oposició que valorarà les proves del procés, estarà formada per:

- El president, designat per l'empresa.

- Un vocal, designat per l'empresa.

- Un representant designat pel comitè d'empresa.

- Un vocal, designat pel comitè d'empresa.

- El cap o responsable immediat del lloc o vacant a cobrir. En el cas de refusar aquest l'acceptació per formar part de la comissió, es traslladarà el nomenament al superior jeràrquic.

Per a la promoció i cobriment de vacants del personal, l'empresa establirà un concurs-oposició sobre la base d'un sistema de caràcter objectiu, prenent com a referència les circumstàncies i el sistema de puntuació que es detalla.

A la publicació de la vacant, s'especificaran les bases exigibles per accedir-hi i es subjectaran al règim següent:

Formació: Les exigides al perfil professiogràfic establert per a cada lloc de treball, excepte per els cassos de promocions internes en que no seran necessàries.

Podran presentar-se al procés de selecció tant els treballadors amb contracte indefinit com treballadors amb contracte temporal.

En el termini màxim d'una setmana després del tancament de presentació de sol·licituds, la comissió de concurs oposició que valorarà les proves, admetrà o descartarà les sol·licituds, en funció de si aquestes compleixen o no las bases exigibles per a cobrir la vacant.

Amb les sol·licituds admeses, en un termini màxim d'un mes, es celebrarà el concurs-oposició, les proves del qual es valoraran de la manera que tot seguit s'exposa.

Abans d'iniciar el procés, la Comissió haurà d'acordar la puntuació mínima a assolir per optar a la vacant, que en un principi i segons la seva complexitat les proves es poden realitzar amb un tècnic extern. Sempre hauran de tenir una part teòrica i una part practica, ambdues adequades al lloc a cobrir i la seva realització es farà a les instal·lacions de la Planta.

Una vegada efectuades les proves del concurs-oposició, la Comissió del concurs-oposició puntuarà les proves en base als següents criteris de puntuació i proposarà a l'empresa el candidat que hagi obtingut major puntuació.

En el supòsit que cap aspirant aconseguís la puntuació mínima per accedir a lloc de treball, la comissió declararà deserta la convocatòria i la direcció tindrà la facultat de cobrir la mateixa amb la contractació d'un treballador aliè a l'empresa. En aquest cas les exigències seran, com a mínim, les mateixes que per a la promoció interna.

Escollit el treballador pel procés de promoció, l'empresa li proporcionarà la formació i assistència del nou lloc de treball durant quatre mesos pels treballadors pertanyents als grups professionals 1 i 2, i dos mesos per la resta de grups, i aquest temps es considerarà d'adaptació per ambdues parts. Transcorregut aquest satisfactòriament, es considerarà com a definitiva l'ocupació del lloc de treball. Aquests mesos s'entenen de treball efectiu en el lloc de treball. Tant el treballador com l'empresa podran desistir d'aquesta promoció durant el període d'adaptació, tornant el treballador al seu grup professional original. Per a possibilitar el retrocés, s'acorda no cobrir la vacant que deixa el treballador promogut, de manera definitiva fins que aquest superi aquest període. Per tant no es consolidarà la vacant del grup professional superior, en cap cas, fins transcorregut el període corresponent d'adaptació.

Coeficients de puntuació:

La puntuació mínima per superar l'examen serà de 50 punts sobre cent, tant per a la prova teòrica com per la practica i caldrà dons com a mínim arribar al mínim requerit en cadascuna de les proves.

L'antiguitat a l'empresa millorarà la puntuació dels candidats, sempre i quan hagin obtingut la puntuació mínima necessària tant a la prova teòrica com a la prova pràctica.

Aquesta millora serà de 0,1 punt per any d'antiguitat complert a la data de realització de l'examen amb un màxim de 2 punts.

El candidat examinat podrà sol·licitar la revisió de l'examen al tribunal o comissió del concurs-oposició.

Excepcions i consideracions finals.

- S'exceptuen del procés de selecció intern, els llocs de confiança com de cap de manteniment, cap d'explotació, secretària gerència i recol·locacions per motius de salut, acreditats pel servei de vigilància de la salut. Pel que fa els Caps de Departament, l'empresa vetllarà, en la mesura de lo possible, per incentivar la promoció interna.

- Transcorreguts dos anys de la previsió de cobriment d'una vacant sense que s'hagués produït la vacant, els candidats aprovats no tindran cap dret a cobrir els llocs, havent-se de presentar una altra vegada al concurs que es convoqui al efecte.

- En el cas de una baixa per incapacitat laboral transitòria coberta mitjançant un contracte temporal o de substitució, en aquest es farà esment de l'aplicació del procés de selecció intern

de l'article 25 per la cobertura definitiva de la vacant si fos el cas. En aquesta situació, si el titular del lloc de treball no es reincorporés, el substitut podrà aspirar a la vacant amb aplicació de l'article 25 per a tots aquells que es presentessin al concurs-oposició per cobrir-la. Si el lloc es cobris amb personal intern, el substitut podrà accedir a la vacant d'aquell que hagi obtingut el lloc objecte de concurs-oposició.

Qualsevol aspirant a ingressar a l'empresa haurà de superar una prova de caràcter psicotècnic per poder ser empleat de la mateixa. En el cas de no aconseguir l'aptitud en l'examen psicotècnic la Direcció de TERSA proposarà al candidat repetir aquest examen. Si el candidat es nega a repetir-la o bé una vegada repetida torna a no ser apte quedarà exclòs el procés de selecció.

L'empresa segons les necessitats de servei pot crear una plaça estructural de Cap de Torn provisional amb unes característiques i condicions especials:

1. La finalitat principal d'aquesta plaça estructural és la substitució de qualsevol dels Caps de Torn en totes aquelles situacions i circumstàncies que no puguin ser resoltes mitjançant el pacte de substitucions., En aquests períodes de substitució el Cap de Torn estructural realitzarà funcions de Cap de Torn i percebrà un complement salarial fins el salari de grup superior de Cap de Torn.

2. Durant el període de vacances l'operador habilitat a Cap de Torn estructural haurà de modificar el torn de vacances que tenia assignat en qualitat de la posició d'operador. En aquest cas percebrà el plus de desplaçament de vacances pactat en el conveni en relació als dies de vacances modificats.

3. Tot i que l'operador, que serà Cap de Torn estructural, no pugui cobrir una vacant de Cap de Torn restarà adscrit al pacte de substitucions dels Caps de Torn.

4. Transcorreguts 4 anys des del nomenament del Cap de Torn estructural, l'operador que faci de Cap de Torn estructural passarà a percebre el salari de Cap de Torn però continuarà realitzant funcions d'operador i només exercirà de Cap de Torn quan hagi de fer una substitució, assolint definitivament les funcions de Cap de Torn quan es produeixi la primera vacant d'aquesta posició

5. El treballador que promocioni a aquesta posició de Cap de Torn estructural tindrà coneixement d'aquestes condicions especials.

Article 26. Jornada de treball.

La jornada laboral de treball per els anys de vigència del Conveni serà de 1.704 hores efectives de treball per els anys 2018, 2019 i 2020.

1. Els anys 2019 i 2020, es faran els calendaris laborals on es determinarà la distribució de 1.704 hores anyals, quedant per gaudir, a tots els empleats, 24 hores (3 dies) en concepte de dies de lliure disposició. A cada empleat se li computarà una jornada anyal de 1.704 hores efectives any.

La data d'ús d'aquests tres dies es determinarà, d'acord amb les necessitats del treball, per la Direcció dintre del període comprès entre maig d'un any i maig de l'any següent.

2. El personal d'operació, no podrà sol·licitar gaudir dels dies de lliure disposició en les dates següents:

- 24, 25, 26 i 31 de desembre.

- 1 i 6 de gener.

- Divendres Sant, Dissabte Sant, Diumenge de Pasqua i,

- Dilluns de Pasqua.

- Diumenges i festius intersetmanals.

- Període de vacances.

Tret que existís acord per a ser substituït amb el personal afectat i de conformitat amb el Pacte de Substitucions subscrit amb la Direcció de l'empresa.

S'estableix en l'annex VII una compensació econòmica al personal per treballar en dies festius assenyalats com son:

Torn tarda del 5 de gener

Torn matí del 6 de gener

Torn nit del 23 de juny

Torn nit del 24 de desembre

Torn tarda del 25 de desembre

Torn tarda del 26 de desembre

Torn nit del 31 de desembre

Article 27. Vacances.

Consideracions generals.

El període oficial de realització de les vacances és el considerat com a no lectiu a efectes del calendari oficial dels alumnes de primària.

L'empresa entregarà les propostes de calendaris abans del 15 de gener, obrint-se un període, que arribarà fins el 28 de febrer per a la seva signatura d'aprovació d'acord amb el Comitè d'empresa.

No obstant, es respectaran els pactes i l'acord entre el treballador i la Direcció si es realitzen fora d'aquest període.

Si la petició de desplaçament aprovades o no, es voluntat del treballador, no hi ha cap dret a l'abonament de dies desplaçats.

Si la petició de desplaçament de vacances ja aprovades és de la Direcció i/o determinada pels pactes signats, el treballador te dret a l'abonament dels dies desplaçats tant si és fora com a dins del període no lectiu.

S'abonarà per cada dia desplaçat la quantitat assenyalada a l'any corresponent en l'annex VII amb els increments i revisions indicats en l'article 20.

Les vacances es poden gaudir com a màxim fins el 10 de gener del l'any següent.

Consideracions específiques.

A continuació es detallen les característiques especials i els dies que desplacen alguns departaments per haver-se pactat així quan existia el plus festiu intersetmanal.

Es manté el mateix criteri de desplaçament, i la compensació, com es diu a l'article 14, forma part del Salari base.

El Personal d'operació.

Vacances de 32 dies naturals, desplaçament per pacte de substitucions de cinc dies de vacances, a fi de quadrar els calendaris de torns.

Realitzarà les hores assenyalades en el calendari de rotacions anual i en el pacte de substitucions.

En el calendari d'operació es respecten els torns rotatius realitzats pel personal fixant la data d'inici de les vacances.

Desplaçament dels dies acumulats durant el període de vacances per no existir, dintre d'aquest període, rotació per a manteniment.

Personal d'operació (Cap de torn accidental).

Els dies desplaçats dins o fora del període no lectiu, que corresponguin pel quadre de substitucions per vacances als caps de torn, tenint en compte que es pot establir un període específic de vacances per aquesta plaça, independent del seu equip.

Personal de manteniment.

Vacances de 32 dies naturals, desplaçament per pacte de 2 dies de vacances a fi de quadrar el calendari, fitxant la data de la seva realització de mutu acord amb la Direcció de l'empresa.

Personal de la Planta de Biogàs

El personal d'aquesta Planta gaudirà del període de vacances de forma rotatòria en el mesos de juny, juliol, agost i setembre d'acord amb el calendari laboral anual que l'empresa facilitarà a cada treballador

Personal d'administració i tècnic.

Vacances de 25 dies laborables de vacances, la seva distribució ha d'incloure quatre caps de setmana.

Haurà de realitzar, com a mínim, quinze dies naturals d'acord amb el treballador durant els mesos de juliol o agost, amb respecte, en tot cas, a les necessitats del servei.

Es podran partir, de mutu acord, les vacances fins un màxim de tres períodes dins l'any, dos dels quals podran realitzar-se fora del període d'estiu.

Article 28. Permisos i llicències.

Consideracions generals.

Els dies de permisos i llicències es gaudiran a partir del fet causant o el dia següent, si el treballador hagués treballat la jornada completa.

Es podran gaudir a partir de la data de sol·licitud del treballador sempre que hi hagués una força major que ho justifiques.

Supòsits de familiars 1er grau.

1. El permís laboral, establert en l'article 37.3, apartat b), de l'Estatut deis Treballadors, tindrà una durada de quatre dies en el supòsit de naixement d'un fill o per mort d'un familiar fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. No és d'aplicació els 2 dies de desplaçament.

2. En aquells supòsits d'intervencions quirúrgiques, hospitalàries o ambulatòries, de familiars del treballador fins a 1r. grau de consanguinitat o afinitat, els treballadors disposaran d'un permís màxim retribuït de quatre dies.

Aquest permís es podrà també gaudir de forma discontinua en un període màxim de tres setmanes.

Supòsits de familiars 2on grau.

3. Per a familiars de 2° grau, es disposarà de 2 dies, segons establert a l'Estatut deis treballadors, article 37.3.B. Sí és d'aplicació els dos dies per desplaçament a més de 200 km.

Aquest permís es podrà gaudir de forma discontinua en un període màxim de tres setmanes.

Supòsits per raó de convivència.

4. Es tindrà dret al permisos laborals quan els subjectes d'aquest supòsits convisquin amb el treballador, sempre que Recursos Humans tingui constància escrita d'aquesta convivència amb anterioritat a la petició de la llicència. En aquest cas la convivència serà reconeguda.

Permís de maternitat.

5. Els permisos per maternitat, lactància i paternitat es regiran pel que disposa la normativa legal de caràcter general, com a millora de conveni se sumaran 5 dies addicionals per gaudir-los seguidament del permís.

Article 29. Substitucions i retens.

1. La Direcció de l'empresa i els treballadors, de mutu acord, pactaran sistemes per cobrir les possibles substitucions del departament d'operació i els retens a manteniment.

2. Els pactes podran ser acceptats a títol individual per cada treballador, podent, tant el treballador com la Direcció, desvincular-se del pacte sempre i quan no es produeixin discriminacions, o existeixi incompliment per part del treballador. La desvinculació d'un treballador del pacte s'entendrà per un mínim d'un any a comptar des de la data en què es produeixi aquesta.

Capítol VI. Règim disciplinari.

Article 30. Règim disciplinari.

Tota falta comesa per un treballador, es classificarà, atenent la seva importància, transcendència i intencionalitat en:

1. Faltes lleus.

2. Faltes greus.

3. Faltes molt greus.

1. Seran considerades com a falta lleu:

a) D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, fins a trenta minuts de retard, sense la justificació oportuna, comeses durant un període de trenta dies.

b) No trametre en el temps oportú el document de baixa corresponent quan es falti a la feina per motius justificats, excepte que es demostri la impossibilitat d'haver-ho fet.

c) L'abandó del servei sense motiu justificat, encara que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència del mateix, es causés un perjudici de qualsevol consideració a l'Empresa o fos causa d'accident a altres companys de feina, aquesta falta podrà arribà a ser considerada com a "greu" o "molt greu", segons s'escaigui.

d) No atendre al públic amb la diligència i correcció degudes.

e) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o adreça.

f) Les discussions sobre temes aliens a l'Empresa dintre del recinte de la mateixa o durant actes de servei. Si aquestes discussions arribessin a escàndol notori, podria ser considerat com a falta "greu".

g) Faltar a la feina un dia sense causa justificada.

2. Seran considerades com a falta greu:

a) Més de tres faltes de puntualitat, no justificades, d'assistència a la feina, comeses durant un període de trenta dies.

b) Faltar dos dies a la feina, sense causa justificada, durant un període de trenta dies.

c) Donar-se a jocs o distraccions de qualsevol tipus, estant de servei.

d) La simulació de malalties o accidents.

e) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei; si impliqués una falta manifesta de disciplina, o que per aquesta causa s'ocasionés un perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada "molt greu".

f) Simular la presència d'un altre treballador marcant o signant per aquell.

g) La imprudència en acte de servei; si impliqués risc d'accident pel treballador, pels seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a "molt greu".

h) Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar per a usos propis eines de l'Empresa, inclòs quan això tingui lloc fora de l'horari de treball.

i) La reincidència en una falta lleu (exclosa la puntualitat), encara que sigui de naturalesa diferent, dintre d'un mateix trimestre i havent existit amonestació verbal o per escrit.

j) La no utilització del material de seguretat.

3. Seran considerades com a falta molt greu:

a) Més de deu faltes, no justificades, de puntualitat en l'assistència a la feina, comeses durant un període de sis mesos o de vint faltes durant un any.

b) El frau, deslleialtats o abús de la confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'Empresa com als companys de feina o qualsevol altra persona dintre de les dependències de l'Empresa o durant acte de servei en qualsevol lloc.

c) Fer desaparèixer, inutilitzar, trencar o causar desperfectes a la matèria primera, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'Empresa.

d) Trobar-se, durant el servei, sota els efectes de l'alcohol o drogues.

e) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'Empresa.

f) Difondre elements estranys a l'Empresa, dades de reserva obligada.

g) Els maltractaments de paraula o fets o falta greu de respecte i consideració als caps, així com als companys i subordinats.

h) Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusable.

i) L'abandó de la feina en llocs de responsabilitat.

j) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal a la feina.

k) Les derivades d'allò previst en les causes tercera i sisena de l'apartat u, i cinquena i setena de l'apartat dos.

l) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que sigui dintre d'un període de sis mesos.

m) La reincidència en la no utilització del material de seguretat.

4. Sancions.

Les sancions màximes que s'imposaran a aquell que incorregués en faltes seran les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.

- Amonestació per escrit.

- Suspensió de feina i sou fins a un dia.

Per faltes greus:

- Suspensió de feina i sou de dos dies fins a deu dies.

Per faltes molt greus:

- Suspensió de feina i sou de deu dies fins a trenta dies.

- Acomiadament.

5. Garanties.

En cas de falta greu o molt greu, la Direcció de l'Empresa haurà d'obrir expedient informatiu del qual donarà coneixement al Comitè, abans de la seva resolució i posterior, si s'escau, sanció.

L'empresa comunicarà al comitè d'empresa les faltes lleus que es puguin produir.

Capítol VII. Seguretat i salut laboral.

Article 31. Seguretat i salut laboral.

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants, donades les condicions especials del treball de TERSA i, considerant que per a aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva als centres de treball i a les empreses que tinguin com a finalitat l'eliminació o reducció dels riscos a l'origen, a partir de la seva avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per a adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut.

En totes les matèries que afecten a la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors, seran d'aplicació les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i normativa equivalent.

A aquests efectes, ambdues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior, d'acord amb els criteris i declaracions generals previstes a l'esmentada Llei, així com amb els següents principis:

1. Principis generals.

1.1. Als centres de treball inclosos en aquest conveni, es portarà el registre periòdic de les dades ambientals, amb la metodologia i la periodicitat que el Pla de prevenció estableixi. Els resultats restaran a disposició de les parts interessades.

1.2. Tot treball que després d'efectuades les mesures contingudes a l'article anterior resulti de nivell de risc greu, tindrà un caràcter excepcional i provisional, havent en tots els cassos, de fixar-se un termini determinat, per a la desaparició d'aquest caràcter, sense que això representi cap perjudici per a la situació laboral del treballador.

Això comportarà, necessàriament, la prohibició absoluta de realitzar hores extraordinàries i qualsevol canvi d'horari que suposi un increment d'exposició al risc, per damunt dels cicles normals de treball prèviament establerts.

1.3. Els riscos per a la salut del treballador es preveuran evitant: 1er la seva generació; 2on la seva emissió, i 3er la seva transmissió, i només en última instància s'utilitzaran els mitjans de protecció personal contra els mateixos.

1.4. En tota ampliació o modificació del procés productiu es procurarà que la nova tecnologia, processos o productes a incorporar, no generin riscos que superin els referits valors límit llindar.

Quan s'implanti nova tecnologia s'afegiran, així mateix, les tècniques de protecció que l'esmentada tecnologia porti annex.

1.5. Tot accident de treball, malaltia professional o qualsevol altre tipus de dany a la salut del treballador, derivat del treball, obligarà d'una peremptòria a l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a evitar la repetició de l'esmentat dany.

Les mesures correctores i informes higiènics que com a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals es remeten a l'empresa per part de les persones o òrgans encarregats de l'activitat de protecció i prevenció de l'empresa, així com pels organismes competents per a la Prevenció de la Salut i la Seguretat dels treballadors, seran facilitades per part de la mateixa a tots els membres del Comitè de Seguretat i Salut, en un termini màxim de 10 dies des de la seva recepció.

1.6. Sempre que existeixi un risc demostrat per a la salut del treballador derivat del lloc de treball, podrà recórrer al Comitè de Seguretat i Salut amb caràcter d'urgència. Aquest proposarà les mesures oportunes fins que el risc desaparegui.

Tota empresa subcontractada o tot nou procés que s'implanti dintre del ja existent, es confeccionarà un projecte de seguretat, als efectes legals que procedeixi. D'aquest projecte se'n donarà coneixement al Comitè de Seguretat i Salut.

1.7. En els cassos que correspongui, es tindrà en compte, en matèria de jornada, el que preveu l'article 23 del Reial decret 1561/95, de 21 de setembre, en relació amb les limitacions dels temps d'exposició al risc.

Així mateix, en els supòsits en què existeixi toxicitat, penalitat o perillositat, es tendirà, en primer lloc, a l'eliminació o disminució d'aquelles circumstàncies.

2. Delegats de Prevenció.

2.1. Els delegats de Prevenció seran escollits d'entre la plantilla del centre de treball pels representants dels treballadors d'acord amb l'escala establerta a l'article 35 de la Llei.

2.2. Pel que fa a les seves competències i facultats, s'estarà al que preveu l'article 36 de la Llei 31/95.

2.3. Serà d'aplicació als delegats de Prevenció el que preveu l'article 37 de la Llei de prevenció 31/1995, en la seva condició de representants dels treballadors.

Podran emprar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a delegats de prevenció, Quan els delegats de personal o el Comitè d'empresa designin com a delegats de prevenció a treballadors de la plantilla sense representació, la seva decisió comportarà, al mateix temps, la cessió de les hores de comitè necessàries perquè aquests treballadors puguin desenvolupar la seva funció.

No obstant l'anterior, serà considerat en tot cas com a temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualsevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes a les lletres a) i c) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995, de 9 de novembre.

Així mateix, i sense perjudici del que preveu la Llei respecte d'això, disposaran a l'any, d'un màxim de 24 hores cada un d'ells per a assistir a cursos sobre Prevenció de Riscos Laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, havent d'acreditar-se l'assistència al mateix.

3. Comitè de Seguretat i Salut.

3.1. Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de l'esmentada Llei, pels treballadors d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels Delegats de Prevenció, de l'altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut: els Delegats Sindicals, els responsables tècnics de la prevenció a l'empresa (no inclosos en la composició del Comitè de Seguretat i Salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es puguin debatre i tècnics de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·licitin, una de les representacions en el comitè.

La reunió serà trimestral, i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

A les empreses que compten amb diversos centres de treball dotats de Comitè de Seguretat i Salut podran acordar amb els seus treballadors la creació d'un Comitè Intercentres de Seguretat i Salut amb les funcions que l'acord li atribueixi.

3.2. L'empresari, a fi de donar compliment al seu deure de protecció establert en la Llei de referència, adoptarà les mesures adequades, perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en el seu article 18 apartat 1 i següents.

4. Vigilància i prevenció del risc.

La Direcció de l'empresa, assessorada tècnicament pels Serveis de Prevenció i d'acord amb allò que s'ha establert pel RD 39/1997 pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, revisarà:

a) L'avaluació de riscos del centre de treball.

b) El pla general de prevenció.

c) La planificació dels plans anyals de prevenció.

d) Periòdicament, revisarà la memòria del pla general i dels programes anyals.

La Direcció de l'empresa informarà de tot això als representants dels treballadors i al Comitè Mixt de Seguretat i Salut, en el termini màxim de 6 mesos a partir de la publicació del Conveni en el BOE.

5. Avaluació dels riscos.

5.1. En aquest apartat s'estarà al que preveu l'article 16 de la Llei i el Reglament anteriorment nomenats, donant-los, per reproduïts en la seva integritat.

6. Vigilància de la Salut.

6.1. L'empresari garantirà anyalment als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos en l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

6.2. La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu en la Llei, respectarà, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

En el cas que es demostri l'incompliment d'aquesta obligació, serà considerat falta molt greu, reservant-se la direcció el dret de portar a terme les accions legals oportunes.

6.3. Els reconeixements mèdics que s'efectuen hauran de ser específics, adequant-se al que estableixi el Servei Mèdic en funció de les matèries primeres o additius que es manipulen en cada lloc de treball. Aquests reconeixements seran de periodicitat màxima anyal.

6.4. Aquells treballadors i grups de treballadors que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin major vulnerabilitat al mateix, seran vigilats de manera particular.

7. Programes, pressupostos i controls.

7.1. El Comitè de Seguretat i Salut serà degudament informat sobre els programes anyals destinats a la protecció de la salut del treballador, així com del muntant del pressupost destinat a l'execució del mateix.

Tot seguit emetrà opinions i dictamen sobre el mateix en els termes establerts en la Llei de prevenció de riscos laborals.

8. Tecnologia i organització del treball.

8.1. El Comitè de Seguretat i Salut haurà de ser informat de totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i organització del treball que tinguin repercussió demostrada sobre la salut física i mental del treballador.

9. Protecció a la maternitat.

9.1. L'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, als riscos determinats en l'avaluació que es refereix l'article 1 6 de la Llei 31/95, que puguin afectar a la salut de les treballadores o dels fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos en l'article 26 de la esmentada Llei.

10. Competències del Comitè de Seguretat i Salut.

10.1. Per a desenvolupar adequadament les competències que la legislació estableix, aquest Comitè tindrà com a objectius prioritaris vetllar i orientar per a aconseguir en l'àmbit de les empreses les adequades condicions de treball i medi ambient que permetin el correcte compliment d'aquest capítol, centrant- se fonamentalment en:

- Matèries primeres perilloses, el seu control i la seva substitució per una altra matèria primera semblant, però no perillosa.

- Seguiment de les malalties perilloses.

- Canvis de tecnologia que substitueixen formes i llocs de treball perillosos.

10.2. A fi de potenciar les accions preventives en favor de la salut dels treballadors i conscients de la necessitat d'una acció conjunta en aquest sentit, s'elaboraran plans de formació específica en matèria de prevenció de riscos laborals, posant en funcionament i desenvolupant els esmentats plans, podent requerir amb aquesta finalitat dels serveis dels Gabinets tècnics provincials de seguretat i higiene en el treball.

Capítol VIII. Percepcions de caràcter assistencial i acció social de l'empresa.

Article 32. Fons d'ajuda econòmica.

1. L'Empresa es compromet a concedir ajudes econòmiques per un valor màxim del mateix import de dos mensualitats brutes, a tot treballador que ho sol·liciti, prèvia justificació del motiu al·ludit per la seva concessió.

No obstant, aquell treballador que hagués formulat ja dues sol·licituds, haurà d'esperar-se un any, des de l'ultima amortització, per poder sol·licitar una tercera ajuda.

2. Aquesta ajuda haurà de reintegrar-se en el termini màxim d'un any, des de la seva concessió.

3. Es tindrà dret a una altra concessió quan s'hagi amortitzat l'ajuda anterior.

4. L'ajuda només es podrà destinar per al motiu que ha causat la seva sol·licitud i que s'ha justificat.

5. Es crea una comissió paritària formada per quatre membres, la qual estudiarà les peticions que hauran de ser ateses, sempre que existeixi unanimitat en l'acord.

6. S'acorda que la provisió d'aquest fons pels anys 2018-2019 i 2020 serà el que es determini en l'annex VII del conveni

Article 33. Pla de pensions i assegurança de vida.

L'empresa aportarà al Pla de pensions de TERSA les següents quantitats per cada treballador acollit a aquest Conveni i en les condicions pactades al reglament del Pla TERSA, sempre i quant no existeixin disposicions legals d'ordre superior que no permetin l'aportació:

- Any 2018: Un import de 2.350 Euros.

- Any 2019: Un import de 2.350 Euros.

- Any 2020: Un import de 2.350 Euros.

S'estableix la proporcionalitat segons el temps d'alta a l'empresa en l'any que correspongui.

Les aportacions es faran en dues parts, una meitat dins el mes de juliol i l'altre meitat dins el mes de desembre de cadascun dels anys.

Així mateix, l'empresa es compromet a subscriure l'assegurança de vida dels treballadors, des del primer dia d'ingrés a l'empresa.

Els imports dels capitals assegurats a partir de l'1 de gener dels anys 2018-2019-2020 seran els següents:

- Assegurança de mort per accident:

2018.- 24.000 € 2019.- 28.000 € 2020.- 28.000 €

- Assegurança d'invalidesa permanent:

2018.- 24.000 € 2019.- 28.000 € 2020.- 28.000 €

- Assegurança de mort per altres causes:

2018.- 12.000 € 2019.- 14.000 € 2020.- 14.000 €

L'empresa informarà i assessorarà al treballador o als seus beneficiaris en el supòsit de negativa u demora excessiva de l'asseguradora per satisfer el capital assegurat.

Article 34. Prestació econòmica en situacions d'incapacitat temporal.

Durant els períodes en què els treballadors es trobin en situació d'incapacitat temporal, l'Empresa complementarà la indemnització de la Seguretat Social, de conformitat amb les següents quanties:

1. Per accident laboral.

Es complementarà la prestació fins el 100% de tots els conceptes salarials.

2. Per malaltia comuna o accident no laboral amb intervenció o internament hospitalari.

a) Es complementarà durant el període d'internament hospitalari i convalescència, sempre que aquest sigui, al menys, d'una nit i sense que el període de convalescència pugui excedir de seixanta dies, la prestació fins el 100 % dels conceptes salarials següents:

- Salari Base.

- Antiguitat consolidada.

- Pagues extraordinàries (corresponents en tots els dies de la baixa).

- Complement Personal.

b) Els treballadors per accedir als beneficis d'aquest apartat hauran d'acreditar, davant la Direcció, els períodes en què hagin estat internats, mitjançant certificat expedit per la Institució hospitalària corresponent o el pertinent informe mèdic.

c) En el supòsit d'incapacitat temporal derivada d'accident no laboral, l'empresa abonarà, durant tots els dies de la baixa, el 100 % dels següents conceptes:

- Salari Base.

- Antiguitat consolidada.

- Pagues extraordinàries.

- Complement Personal.

3. Per malaltia comuna o accident no laboral sense internament.

S'aplicaran les normes següents:

Primers 30 dies de baixa.

a) Els trenta primers dies de baixa de l'any, seguits o intermitents, no causaran disminució en els imports de les corresponents gratificacions extraordinàries.

b) Durant els trenta primers dies de baixa de l'any, fets seguits o intermitents, l'Empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social fins el 100% dels següents conceptes:

- Salari Base.

- Antiguitat consolidada.

- Complement personal.

Així mateix, si la situació es perllongués mes enllà dels trenta primers dies, durant seixanta dies més, a més d'aquestes millores es complementaran les pagues extraordinàries corresponents des del primer dia de la baixa.

c) En situació d'incapacitat laboral perllongada, es podrà accedir als beneficis indicats en aquest article, plantejant aquesta possibilitat a la Direcció de l'empresa i previ dictamen del Comitè de Seguretat i Salut Laboral i de l'informe del servei mèdic de l'Empresa, si escau.

d) En el supòsit d'incapacitat temporal derivada d'accident no laboral, l'Empresa abonarà, durant tots els dies de la baixa, el 100 % dels següents conceptes:

- Salari Base.

- Antiguitat consolidada.

- Pagues extraordinàries.

- Complement Personal.

Més de 30 dies de baixa.

e) En el cas que la incapacitat temporal derivada de malaltia comuna es perllongués més de trenta dies, l'empresa completarà a partir de l'esmentat 30è dia, la prestació de la seguretat social fins el 100% del:

- Salari base.

- Antiguitat consolidada.

- Pagues extraordinàries.

- Complement personal.

Article 35. Ajudes econòmiques per estudis. Pla de formació.

1. En els cassos en què els treballadors vulguin assistir a cursos o jornades de formació per millorar la seva qualificació i capacitació professional, prèvia sol·licitud i justificació, l'Empresa abonarà el 50 % de l'import del curs.

De no superar en segona convocatòria el mateix curs de formació, l'Empresa retirarà l'ajuda establerta per aquest curs.

2. Així mateix, el treballador gaudirà dels permisos retribuïts necessaris per assistir als exàmens dels cursos de formació.

3. De comú acord s'estableix a l'empresa la formació continuada, per al conjunt dels treballadors de TERSA.

4. Es crea a l'Empresa la Comissió de Formació, formada per dos membres, un designat per la Direcció i l'altre pel Comitè d'empresa.

5. Aquesta comissió de formació serà l'encarregada de la supervisió del contingut del Pla de formació anyal, que recollirà la planificació de l'acció formativa de tot l'exercici.

Article 36. Hores per visites mèdiques o per indisposició.

1. Es considerarà com a permís retribuït:

a) Les absències de fins a 8 hores anuals sense justificar, motivades per indisposició del treballador.

b). Les visites mèdiques de l'empleat o dels seus fills menors de setze anys, ascendent de més de seixanta-cinc anys fins a 1er grau de consanguinitat o afinitat i fills discapacitats, degudament justificades, dintre de l'horari laboral.

2. Quan siguin motivades per familiars de 1r grau de consanguinitat i afinitat: El període màxim d'absència amb dret a permís retribuït serà de dotze hores per any.

3. Quan siguin motivades pel treballador: La durada serà de quinze hores justificades a l'any.

4. En casos de tractaments prolongats i/o anàlisis reiteratius sense baixa medica l'empresa posarà a disposició dels treballadors les hores necessàries sempre i quant es justifiqui.

Capítol IX. Acció sindical a l'empresa.

Article 37. Reunions periòdiques.

La Direcció de l'empresa, mitjançant els seus representants designats als efectes, es reuniran periòdicament amb els representants dels treballadors, al menys una vegada al trimestre.

Article 38. Local per a reunions.

La Direcció de l'empresa posarà a disposició del personal de TERSA, un local dintre del recinte del centre de treball, amb la finalitat de que puguin dur a terme reunions amb els representants del personal, els quals hauran d'avisar de la celebració d'aquestes reunions amb l'antelació suficient com per no perjudicar la normal explotació de la planta.

Article 39. Drets de representació.

1. Cadascun dels membres del Comitè d'Empresa, per a l'exercici de les seves funcions de representació, disposarà de dues-centes quaranta hores per any.

2. La reserva horària serà acumulable en un o varis membres del Comitè d'empresa, per mutu acord entre ells mateixos, i l'empresa portarà el control, informant cada tres mesos a efectes d'un estricte compliment de l'apartat anterior.

3. S'haurà de comunicar a la Direcció de l'empresa la disposició de les hores i, en qualsevol cas, l'acumulació amb una antelació de vint-i-quatre hores, com a mínim.

4. El temps invertit en reunions amb la Direcció de l'empresa, quan aquesta hagués citat per escrit al Comitè, no computarà com a hores de disponibilitat que es refereix l'apartat u d'aquest article. Ben al contrari, seran computades com a hores de disponibilitat. les reunions de la Comissió Gestora del Fons de Pensions.

5. El mateix criteri s'aplicarà amb les hores de reunió de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu de l'Empresa.

6. L'empresa destinarà les quantitats establertes en el annex VII per a despeses del Comitè d'Empresa

Capítol X. Comissió paritària.

Article 40. Comissió paritària.

La Comissió paritària entendrà, obligatòriament i com a tràmit previ, tots els dubtes i divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici de que, una vegada es conegui el dictamen de la Comissió paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que correspongui.

Les funcions de la Comissió paritària seran:

a) Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius als que els seran sotmesos.

b) Les d'interpretació i aplicació del pactat.

c) Les de seguiment del conjunt dels acords.

2. Els acords que adopti la Comissió Paritària en qüestions d'interès general, es consideraran part del present Conveni col·lectiu i tindran la seva mateixa eficàcia obligatòria. Aquests acords es remetran a l'autoritat laboral per el seu registre.

3. La Comissió Paritària estarà composada per tres representants dels treballadors i per tres representants de la Direcció de l'empresa.

4. Reglament de funcionament.

A) Reunions. La Comissió paritària es reunirà:

Per a l'exercici de les funcions indicades a l'acord precedent, apartats a) i b) quan li sigui requerida la seva intervenció.

Per el cas de les funcions reflectides a l'apartat c), cada sis mesos.

B) Amb caràcter extraordinari i d'urgència es reunirà pels supòsits d'intervenció prèvia a la formalització d'un conflicte col·lectiu, quan es tracti de la resolució de les discrepàncies sorgides durant els períodes de consultes als que fan referència els articles 41.6 i 82.3 ET, i quan així ho acordin les parts.

La intervenció de la Comissió paritària amb caràcter extraordinari d'acord al que es disposa al paràgraf anterior, s'haurà de realitzar en un termini màxim de set dies a comptar des de que la discrepància li fos plantejada. En el supòsit de no aconseguir un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que disposen els articles 41.6 i 82.3 ET, la discrepància serà sotmesa, en el termini màxim de deu dies, al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que estableixen en el seu propi reglament.

C) Convocatòria. La Comissió paritària serà convocada per qualsevol de les parts signants, essent suficient, per fer-ho, una comunicació escrita en la que s'expressaran els punts a tractar a l'ordre del dia, així como la data proposada.

La Comissió paritària es reunirà, dintre del termini que les circumstàncies aconsellen, en funció de la importància de l'assumpte, però en cap cas excedirà de set dies comptats a partir del requeriment.

Si, vençut aquest termini, la Comissió paritària no s'hagués reunit, s'entendrà esgotada la intervenció de l'esmentada Comissió paritària, podent l'interessat exercitar les accions que consideri pertinents.

D) Quòrum-Assessors. Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió, quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran presentar-se a les reunions en companyia d'assessors.

E) Validesa dels acords. Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta, que serà signada per qui faci de Secretari i per un representant de cada part.

F) Domicili. El domicili de la Comissió es fixa a efectes de notificacions i convocatòries al domicili de l'empresa situada a Sant Adrià de Besòs, Avinguda Eduard Maristany, 44.

5. Obligatorietat de submissió a la Comissió paritària. Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió paritària totes las qüestions d'interès general que es suscitin amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sense perjudici de l'exercici posterior dels drets individuals o col·lectius.

Capítol XI. Disposicions addicionals.

1. Declaració d'igualtat.

Formalització.

Les parts signants del Conveni, conscients de la seva responsabilitat en la configuració d'un marc de relacions laborals que garanteixi l'efectivitat practica del principi d'igualtat i no discriminació reconegut als articles 14 de la Constitució espanyola i 4.2.c) i 17.1 de l'Estatut dels treballadors, volen deixar constància expressa en aquest text de la seva voluntat d'incidir (per via normativa, fins i tot) en la superació dels condicionaments negatius que es troben en

la base de sustentació d'actituds de segregació, intolerància o menyspreu, ja siguin de tall sexista, racista, xenòfob, religiós, ideològic, cultural o social.

Assetjament sexual en les relacions de treball.

Com a primera concreció de la seva iniciativa, les parts han considerat oportú regular expressament la problemàtica de l'assetjament sexual en les relacions laborals, donant així una nova dimensió a la vinculació existent entre drets fonamentals i a contracte de treball, ja que aquell comportament pot afectar drets tant substancials com el de no discriminació (article 14 de la Constitució espanyola) o el d'intimitat (article 18.1 d'aquesta), ambdós en clara connexió amb el respecte a causa de la dignitat de la persona (article 10.1 de l'esmentada norma fonamental).

Això es dur a terme per entendre que aquesta no és tant una qüestió de sexualitat (encara que es manifesti, precisament, a través d'ella) com, bàsicament, de discriminació laboral per raó de sexe (amb independència que després es generalitzi la protecció, incloent tant les dones com els homes com a eventuals subjectes passius). En aquesta construcció, l'assetjament sexual és concebut com una imposició indesitjada de requeriments sexuals en el context d'una relació de poder desigual.

En essència, doncs, l'assetjament sexual discrimina fonamentalment un grup (les dones) partint del seu sexe, constituint un comportament que afecta i grava decididament el seu estatus com a treballadores, per la qual cosa representa un seriós obstacle per a la seva integració en el mercat laboral, en limitar-les d'una manera en la qual els homes no es veuen normalment limitats, la qual cosa contradiu el principi d'igualtat.

Concepte de l'assetjament sexual.

Es consideren constitutives d'assetjament sexual laboral qualsevol conductes, proposicions o requeriments de naturalesa sexual que tinguin lloc en l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga (o estigui en condicions de saber) que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals davant d'aquestes, pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les seves condicions de treball.

La mera atenció sexual pot convertir-se en persecució, si continua una vegada que la persona objecte d'aquesta ha donat clares mostres de rebuig, siguin de la classe que siguin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

L'assetjament sexual d'intercanvi.

En aquest tipus de persecució (constitutiu d'un autèntic xantatge sexual), l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, bé per accedir a aquest, bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu tant en un com en un altre cas, amb la qual cosa es configura una situació de quid pro quo.

Es tracta d'un comportament en que, d'una o altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral (la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o l'acabament del contracte) a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

Mentre existeixen condicionaments de treball, les persones que poden establir aquest tipus de connexió són aquelles que tenen poder per decidir sobre els termes de l'ocupació o de la relació laboral del subjecte passiu, és a dir, l'empresari (persona física), els directius de l'empresa o qualsevol altra persona jeràrquicament superior a l'afectada que tingui un mínim poder per decidir sobre qüestions que incideixin sobre el seu treball.

Eventualment, poden ser també subjectes actius d'aquesta persecució de determinats tercers que es trobin en situació d'influir, d'alguna forma, en la decisió empresarial afectant (clients, proveïdors, etc.).

L'assetjament sexual ambiental.

En aquest tipus de persecució, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe que produeixi un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidador o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

L'afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a un tipus de pressió en el seu treball tal (per actituds de connotació sexual) que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal (de naturalesa psicològica) i aquesta, a la vegada, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Subjectes actius d'aquest tipus de persecució poden ser els referits a l'anterior article 32 però, potser més pròpiament, els mateixos companys de feina, ja que no tenen el poder de condicionament directe sobre l'ocupació de la persona afectada.

Diligències informatives prèvies.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això, davant de qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern de denúncia per assetjament sexual s'ha d'iniciar sempre necessàriament per escrit (signat pel subjecte passiu) on s'han de detallar les circumstàncies de fet concurrents; el subjecte actiu de la persecució; les conductes, proposicions o requeriments en els quals hagi pogut concretar-se i, en última instància, les conseqüències negatives que d'això s'han derivat o, si s'escau, pretenien derivar-se.

La presentació de la denúncia dona lloc a la immediata obertura de diligències informatives prèvies per part de l'empresa, especialment encaminades (a més de verificar la realitat de les imputacions efectuades) a impedir la continuïtat de la persecució denunciada així com la concreció de qualsevol tipus de represàlies sobre el subjecte passiu, per a la qual cosa s'han d'articular les mesures oportunes.

La denúncia pot ser tramitada també per la representació legal o sindical dels treballadors, a petició de la persona signant. En cas de no ser així, se'ls ha de donar el seu immediat trasllat per al seu coneixement i efectes, llevat que una altra cosa s'indiqui, expressament, en la pròpia denúncia.

En els esbrinaments que s'han d'efectuar no s'ha d'observar més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els que intervenen, i s'han de practicar totes les diligencies que es puguin considerar que condueixen a l'elucidació dels fets esdevinguts.

Durant aquest procés (que ha d'estar substanciat en un termini màxim de 7 dies) han de guardar tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

Resolució.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat dona lloc, entre altres mesures, a l'obertura de l'expedient contradictori regulat al Conveni a qui resulti ser subjecte actiu d'aquell, sempre que aquest es trobi dins del cercle rector i disciplinari de l'empresa.

A aquests efectes, l'assetjament sexual d'intercanvi és considerat sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental pot ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

2. Jubilacions.

L'empresa, si les possibilitats organitzatives ho permeten i de mutu acord, podran oferir la possibilitat als treballadors que compleixin els requisits establerts en la normativa legal d'aplicació, la realització d'un contracte de relleu acollit a l'establer en el Reial Decret 1131/2002, o altres possibilitats de prejubilació, dins de l'àmbit legal establert.

3. Disposicions Finals.

Primera. Jerarquia normativa.

L'empresa Tractament i Selecció de Residus, SA (TERSA) és una societat pública mercantil i, per aquest motiu, li ha estat d'aplicació en allò que li pertoca entre d'altra la normativa legislativa següent:

Llei 3/2017 del 27 de juny, de Pressupostos General de l'Estat per l'any 2017

Llei 6/2018 del 3 de juliol, de Pressupostos General de l'Estat per l'any 2018

Si s'aprovessin normes legals que resultessin d'aplicació a aquesta empresa i que contradiguessin l'acordat entre les parts, la part de l'acord que les contradigués deixarà de ser d'aplicació en virtut del principi de jerarquia normativa, de la mateixa forma que ha succeït fins la data actual.

Segona. Ultractivitat del Conveni.

Aquelles clàusules de caràcter normatiu mantindran la seva vigència una vegada que el conveni ha estat denunciat i vençut fins l'entrada en vigor del nou.

Tercera. Col·legis professionals.

A l'objecte de concretar l'adscripció dels treballadors als col·legis electorals en el procés d'eleccions sindicals i en virtut de l'article 71.1 de l'Estatut dels Treballadors, es crea per acord entre les parts un nou col·legi electoral que es denomina Col·legi Electoral d'Operació i Manteniment i Planta Biogàs del que formen part tots els treballadors que estiguin integrats en l'organigrama d'aquests tres departaments amb les excepcions dels llocs de:

- GP1 - Cap d'Explotació.

- GP1 - Cap de Manteniment.

- GP3 - GP4 - GP5 - Tècnics Manteniment , Medi Ambient i Qualitat

Que quedaran integrats en el Col·legi de Tècnics i Administratius.

La resta de treballadors, quedaran integrats en el Col·legi Electoral de Tècnics i Administratius, amb les excepcions de:

- GP3 - Oficial 1ª Bàscula.

- GP4 - Oficial 2ª Magatzem.

Que quedaran integrats en el Col·legi Electoral d'Operació i Manteniment i Planta Biogàs.

Amb aquestes modificacions queda extingit el Col·legi d'Especialistes i no qualificats.

Resolució de discrepàncies sobre inaplicació de les condicions de treball.

En quant a la resolució de les discrepàncies que puguin sorgir por la no aplicació de les condicions de treball, s'estarà al procediment establert a l'article 82, 3, del Text refós de l'Estatut dels treballadors i normativa complementària.

ANNEX I.- Taules Salari base i pagues 2018

			Fins 06/2018	Des de 07/2018
GRUP	NIVELL		1,50%	1,75%
		SALARI BASE		
		CENTRE TREBALL SANT ADRIÀ DE BESÒS		
GP1	1	CAP D´ADMINISTRACIÓ	2.445,18	2.451,30
GP1	1	CAP DE PREVENCIÓ	2.445,18	2.451,30
GP1	2	CAP DE MANTENIMENT	2.532,96	2.539,30
GP1	3	CAP D´OPERACIÓ	2.684,09	2.690,80
GP2	1	CAP D´EQUIP	2.266,12	2.271,79
GP2	1	ADJUNT CAP MANTENIMENT	2.266,12	2.271,79
GP2	2	CAP DE TORN	2.418,41	2.424,46
GP3	1	OFICIAL 1ª MANTENIMENT	1.835,42	1.840,01
GP3	2	OFICIAL 1ª OPERADOR	1.987,19	1.992,16
GP3	2	OFICIAL 1ª BASCULER	1.987,19	1.992,16
GP3	3	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIU	2.153,01	2.158,39
GP3	3	TÈCNIC 1 ª/ RESPONSABLE	2.153,01	2.158,39
GP4	1	OFICIAL 2ª MANTENIMENT	1.747,35	1.751,72
GP4	1	OFICIAL 2ª MAGATZEM	1.747,35	1.751,72
GP4	2	PORTER-BASCULER	1.785,91	1.790,37
GP4	3	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU	1.860,71	1.865,36
GP4	3	TÈCNIC 2ª	1.860,71	1.865,36
GP4	4	OFICIAL 2ª GRUISTA	1.898,78	1.903,53
GP5	1	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIU	1.523,84	1.527,65
GP5	1	TÈCNIC 3ª	1.523,84	1.527,65
GP5	2	OFICIAL 3ª MANTENIMENT	1.585,89	1.589,85
GP6	1	AUXILIAR 1ª ADMINISTRATIU	1.348,54	1.351,92
GP7	1	PEÓ B MANTENIMENT	1.156,70	1.159,59
GP7	1	AUXILIAR 2ª ADMINISTRATIU	1.056,10	1.058,74
GP8	1	AUXILIAR 3ª ADMINISTATIU TELEOPERADOR/A	923,25	925,56
		CENTRE DE TREBALL PLANTA BIOGÀS		
GP3	1	RESPONSABLE PLANTA BIOGÀS	1.835.41	1.840,00
GP4	1	OFICIAL 2ª MANTENIMENT	1.747,34	1.751.71
GP7	1	PEÓ ESPECIALISTA B MANTENIMENT	1.156,69	1.159,59
GP8	1	AJUDANT MANTENIMENT	853,87	856,00

ANNEX II.- Taules Salari base i pagues 2019

			Des de 01/2019
GRUP	NIVELL	CENTRE DE TREBALL SANT ADRIÀ DE BESÒS	mínim
		SALARI BASE	2,25 %
GP1	1	CAP D´ADMINISTRACIÓ	2.506,45
GP1	1	CAP DE PREVENCIÓ	2.506,45
GP1	2	CAP DE MANTENIMENT	2.596,43
GP1	3	CAP D´OPERACIÓ	2.751,35
GP2	1	CAP D´EQUIP	2.322,90
GP2	1	ADJUNT CAP MANTENIMENT	2.322,90
GP2	2	CAP DE TORN	2.479,01
GP3	1	OFICIAL 1ª MANTENIMENT	1.881,41
GP3	2	OFICIAL 1ª OPERADOR	2.036,98
GP3	2	OFICIAL 1ª BASCULER	2.036,98
GP3	3	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIU	2.206,96
GP3	3	TÈCNIC 1 ª/ RESPONSABLE	2.206,96
GP4	1	OFICIAL 2ª MANTENIMENT	1.791,13
GP4	1	OFICIAL 2ª MAGATZEM	1.791,13
GP4	2	PORTER-BASCULER	1.830,66
GP4	3	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU	1.907,33
GP4	3	TÈCNIC 2ª	1.907,33
GP4	4	OFICIAL 2ª GRUISTA	1.946,36
GP5	1	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIU	1.562,03
GP5	1	TÈCNIC 3ª	1.562,03
GP5	2	OFICIAL 3ª MANTENIMENT	1.625,63
GP6	1	AUXILIAR 1ª ADMINISTRATIU	1.382,33
GP7	1	PEÓ B MANTENIMENT	1.185,68
GP7	1	AUXILIAR 2ª ADMINISTRATIU	1.082,56
GP8	1	AUXILIAR 3ª ADMINISTRATIU / TELEOPERADOR/A	946,39
		CENTRE DE TREBALL PLANTA BIOGÀS	
GP3	1	RESPONSABLE PLANTA BIOGÀS	1.881,40
GP4	1	OFICIAL 2ª MANTENIMENT	1.791,12
GP7	1	PEÓ ESPECIALISTA B MANTENIMENT	1.185,68
GP8	1	AJUDANT MANTENIMENT	875,26

ANNEX III.- Taules Salari base i pagues 2020

			Des de 01/2020
GRUP	NIVELL	CENTRE DE TREBALL SANT ADRIÀ DE BESÒS	mínim
		SALARI BASE	2,00 %
GP1	1	CAP D´ADMINISTRACIÓ	2.556,58
GP1	1	CAP DE PREVENCIÓ	2.556,58
GP1	2	CAP DE MANTENIMENT	2.648,36
GP1	3	CAP D´OPERACIÓ	2.806,37
GP2	1	CAP D´EQUIP	2.369,36
GP2	1	ADJUNT CAP MANTENIMENT	2.369,36
GP2	2	CAP DE TORN	2.528,59
GP3	1	OFICIAL 1ª MANTENIMENT	1.919,04
GP3	2	OFICIAL 1ª OPERADOR	2.077,72
GP3	2	OFICIAL 1ª BASCULER	2.077,72
GP3	3	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIU	2.251,10
GP3	3	TÈCNIC 1 ª/ RESPONSABLE	2.251,10
GP4	1	OFICIAL 2ª MANTENIMENT	1.826,95
GP4	1	OFICIAL 2ª MAGATZEM	1.826,95
GP4	2	PORTER-BASCULER	1.867,27
GP4	3	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU	1.945,48
GP4	3	TÈCNIC 2ª	1.945,48
GP4	4	OFICIAL 2ª GRUISTA	1.985,28
GP5	1	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIU	1.593,27
GP5	1	TÈCNIC 3ª	1.593,27
GP5	2	OFICIAL 3ª MANTENIMENT	1.658,14
GP6	1	AUXILIAR 1ª ADMINISTRATIU	1.409,98
GP7	1	PEÓ B MANTENIMENT	1.209,39
GP7	1	AUXILIAR 2ª ADMINISTRATIU	1.104,21
GP8	1	AUXILIAR 3ª ADMINISTRATIU/ TELEOPERADOR/A	965,31
		CENTRE DE TREBALL PLANTA BIOGÀS	
GP3	1	RESPONSABLE PLANTA BIOGÀS	1.919,03
GP4	1	OFICIAL 2ª MANTENIMENT	1.826,95
GP7	1	PEÓ ESPECIALISTA B MANTENIMENT	1.209,39
GP8	1	AJUDANT MANTENIMENT	892,77

ANNEX IV.- Hores extraordinàries 2018

		CENTRE DE TREBALL SANT ADRIÀ DE BESÒS	diürnes	diürnes	nocturnes	nocturnes
		Des de	01/2018	06/2018	01/2018	06/2018
			1,5%	1,75%	1,5%	1,75%
GP1	1	CAP D´ADMINISTRACIÓ	30,33	30,40	33,18	33,27
GP1	1	CAP DE PREVENCIÓ	30,33	30,40	33,18	33,27
GP1	2	CAP DE MANTENIMENT	30,33	30,40	33,18	33,27
GP1	3	CAP D´OPERACIO	30,33	30,40	33,18	33,27
GP2	1	CAP D´EQUIP	28,56	28,63	31,43	31,51
GP2	2	CAP DE TORN	30,33	30,40	36,83	36,93
GP3	1	OFICIAL 1ª MANTENIMENT	23,77	23,82	26,62	26,69
GP3	2	OFICIAL 1ª OPERADOR	25,52	25,58	31,90	31,98
GP3	2	OFICIAL 1ª BASCULER	25,52	25,58	31,90	31,98
GP3	3	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIU	26,35	26,42	29,23	29,31
GP3	3	TÈCNIC 1 ª/ RESPONSABLE	26,35	26,42	29,23	29,31
GP4	1	OFICIAL 2ª MANTENIMENT	22,76	22,82	25,64	25,71
GP4	1	OFICIAL 2ª MAGATZEMER	22,76	22,82	25,64	25,71
GP4	2	PORTER-BASCULER	23,27	23,33	29,58	29,65
GP4	3	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIU	23,09	23,15	25,96	26,02
GP4	3	TÈCNIC 2ª	23,09	23,15	25,96	26,02
GP4	4	OFICIAL 2ª GRUISTA	24,53	24,59	30,88	30,95
GP5	1	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIU	19,35	19,40	22,20	22,26
GP5	1	TÈCNIC 3ª	19,35	19,40	22,20	22,26
GP5	2	OFICIAL 3ª MANTENIMENT	20,97	21,03	23,83	23,89
GP6	1	AUXILIAR 1ª ADMINISTRATIU	17,37	17,42	20,24	20,29
P7	1	PEO ESPECIALISTA B	15,08	15,12	17,19	17,24
GP7	1	AUXILIAR 2ª ADMINISTRATIU	14,11	14,15	16,99	17,03
GP8	1	AUXILIAR 3ª ADMINISTRATIU TELEOPERADOR/A	13,91	13,94	16,77	16,81
		CENTRE DE TREBALL PLANTA BIOGÀS				
GP3	1	RESPONSABLE PLANTA BIOGÀS	23,77	23,82	26,62	26,69
GP4	1	OFICIAL 2ª MANTENIMENT	22,76	22,82	25,64	25,71
GP7	1	PEÓ ESPEC. B MANTENIMENT	15,08	15,12	17,19	17,24
GP8	1	AJUDANT MANTENIMENT	13,91	13,94	16,77	16,81

ANNEX V.- Hores extraordinàries 2019

			BASE 2018	BASE 2018	BASE 2018	BASE 2018
		Hores extraordinàries 2019	de 1,75%	de 1,75%	de 1,75%	de 1,75%
		CENTRE DE TREBALL SANT ADRIÀ DE BESÒS	Diürna laborable	Diürna festiva	Nocturna laborable	Nocturna festiva.
			2,25%	2,25%	2,25%	2,25%
GP1	1	Cap d'administració	31,09	34,20	34,01	37,41
GP1	1	Cap de prevenció	31,09	34,20	34,01	37,41
GP1	3	Cap d'operació	31,09	34,20	34,01	37,41
GP1	2	Cap de manteniment	31,09	34,20	34,01	37,41
GP2	1	Cap d'equip	29,27	32,20	32,22	35,44
GP2	2	Cap de torn	31,09	34,20	37,76	41,54
GP3	2	Oficial 1ª operador	26,16	28,78	32,69	35,96
GP3	2	Oficial 1ª basculer	26,16	28,78	32,69	35,96
GP3	3	Oficial 1ª administratiu	27,01	29,71	29,97	32,97
GP3	3	Tècnic 1ª responsable	27,01	29,71	29,97	32,97
GP3	1	Oficial 1ª manteniment	24,36	26,80	27,29	30,02
GP4	2	Porter-basculer	23,85	26,24	30,32	33,35
GP4	1	Oficial 2ª manteniment	23,33	25,66	26,29	28,92
GP4	1	Oficial 2ª magatzemer	23,33	25,66	26,29	28,92
GP4	3	Oficial 2ª administratiu	23,67	26,04	26,61	29,27
GP4	3	Tècnic 2ª	23,67	26,04	26,61	29,27
GP4	4	Oficial 2ª gruista	25,14	27,65	31,65	34,82
GP5	1	Oficial 3ª administratiu	19,84	21,82	22,76	25,04
GP5	1	Tècnic 3ª	19,84	21,82	22,76	25,04
GP5	2	Oficial 3ª manteniment	21,50	23,65	24,43	26,87
GP6	1	Auxiliar 1ª administratiu	17,81	19,59	20,75	22,83
GP7	1	Peó b manteniment	15,46	17,01	17,62	19,38
GP7	1	Auxiliar 2ª administratiu	14,46	15,91	17,42	19,16
GP8	1	Aux. 3ª Admin. TELEOPERADOR/A	14,26	15,69	17,19	18,91
		CENTRE DE TREBALL PLANTA BIOGÀS				
GP3	1	RESPONSABLE PLANTA BIOGÀS	24,36	26,80	27,29	30,02
GP4	1	OFICIAL 2ª MANTENIMENT	23,33	25,66	26,29	28,92
GP7	1	PEÓ ESPEC. B MANTENIMENT	15,46	17,01	17,62	19,38
GP8	1	AJUDANT MANTENIMENT	14,26	15,69	17,19	18,91

ANNEX VI.- Hores extraordinàries 2020

			BASE 2019	BASE 2019	BASE 2019	BASE 2019
		Hores extraordinàries 2020	de 2,25%	de 2,25%	de 2,25%	de 2,25%
		CENTRE DE TREBALL SANT ADRIÀ DE BESÒS	Diürna laborable	Diürna festiva	Nocturna laborable	Nocturna festiva.
			2,00%	2,00%	2,00%	2,00%
GP1	1	Cap d'administració	31,71	34,88	34,70	38,17
GP1	1	Cap de prevenció	31,71	34,88	34,70	38,17
GP1	3	Cap d'operació	31,71	34,88	34,70	38,17
GP1	2	Cap de manteniment	31,71	34,88	34,70	38,17
GP2	1	Cap d'equip	29,86	32,85	32,86	36,15
GP2	2	Cap de torn	31,71	34,88	38,51	42,36
GP3	2	Oficial 1ª operador	26,68	29,35	33,35	36,69
GP3	2	Oficial 1ª basculer	26,68	29,35	33,35	36,69
GP3	3	Oficial 1ª administratiu	27,55	30,31	30,57	33,63
GP3	3	Tècnic 1ª responsable	27,55	30,31	30,57	33,63
GP3	1	Oficial 1ª manteniment	24,85	27,34	27,84	30,62
GP4	2	Porter-basculer	24,33	26,76	30,93	34,02
GP4	1	Oficial 2ª manteniment	23,80	26,18	26,81	29,49
GP4	1	Oficial 2ª magatzemer	23,80	26,18	26,81	29,49
GP4	3	Oficial 2ª administratiu	24,14	26,55	27,14	29,85
GP4	3	Tècnic 2ª	24,14	26,55	27,14	29,85
GP4	4	Oficial 2ª gruista	25,65	28,22	32,28	35,51
GP5	1	Oficial 3ª administratiu	20,24	22,26	23,21	25,53
GP5	1	Tècnic 3ª	20,24	22,26	23,21	25,53
GP5	2	Oficial 3ª manteniment	21,93	24,12	24,92	27,41
GP6	1	Auxiliar 1ª administratiu	18,17	19,99	21,17	23,29
GP7	1	Peó b manteniment	15,77	17,35	17,98	19,78
GP7	1	Auxiliar 2ª administratiu	14,75	16,23	17,77	19,55
GP8	1	AUXILIAR 3ª ADMINIST/ TELEOPERADOR/A	14,54	15,99	17,53	19,28
		CENTRE DE TREBALL PLANTA BIOGÀS				
GP3	1	RESPONSABLE PLANTA BIOGÀS	24,85	27,34	27,,84	30,62
GP4	1	OFICIAL 2ª MANTENIMENT	23,80	26,18	26,81	29,49
GP7	1	PEÓ ESPEC. B MANTENIMENT	15,77	17,35	17,98	19,78
GP8	1	AJUDANT MANTENIMENT	14,54	15,99	17,53	19,28

ANNEX VII.- Altres conceptes salarials

		Any 2018		Any 2019	Any 2020
ALTRES CONCEPTES	Periodicitat	1,50%	1,75%	2,25%	2,00%
BOSSA VACANCES	Any	1.651,21	1.655,34	1.692,58	1.726,43
COMPL. LIQ. CESSAMENT	Ocasional	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica
COMPLEMENT ENERGIA	Mes	198,30	198,79	203,27	207,33
DIETES	Dia	12,18	12,21	12,48	12,73
DIETA FESTIU	Dia	13,20	13,23	13,53	13,80
PRIMA PRODUCCIÓ	Mes	21,46	21,51	21,99	22,43
TICKET RESTAURANT	Dia	11,00	11,00	11,00	11,00
ANTIGUITAT	Mes	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica
PLUS JORNADA	Dia	no aplica	no aplica	no aplica	no aplica
PLUS NOCTURNITAT	Dia	45,69	45,80	46,83	47,77
COMP. PERSONAL PER OPERACIÓ	Any	2.800,16	2.807,16	2.870,32	2.927,73
COMP. PERSONAL RESTA	Any	2.960,17	2.967,57	3.034,35	3.095,03
COMP. PERSONAL EX-PACTE ADMIN.	Mes	150,45	150,83	154,22	157,30
FONS D'AJUDA SOCIAL	Any	40.000	40.000	40.000	40.000
DRET DE REPRESENTACIÓ	Any	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
DESPLAÇAMENT (KILÒMETRES) € /Km	Ocasional	0,25	0,25	0,25	0,25
DIA DESPLAÇAT VAC. MANTENIMENT	Dia	107,46	107,73	110,15	112,35
DIES FESTIUS ASSENYALATS	Ocasional	150	150	153	156
PLA DE PENSIONS	Any	2.350	2.350	2.350	2.350