

2º - CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SOLUCIONS INTEGRALS
PER ALS RESIDUS, SA (SIRESA)

ANYS 2020-2021-2022-2023

CAPITOL I

AMBIT DE VIGENCIA I DURADA DEL CONVENI

Article 1er.- Àmbit territorial i funcional

El present Conveni serà d'àmbit d'aplicació als centres de treballs actuals i futurs de la companyia.

Article 2n.- Àmbit personal

1. El present conveni col·lectiu afectarà a totes les persones treballadores de SIRESA.
2. A pesar d'allò indicat a l'apartat anterior, resta exclòs del present Conveni el director de SIRESA.

Article 3r.- Vigència

El present Conveni entrarà en vigor el dia següent a la seva signatura.

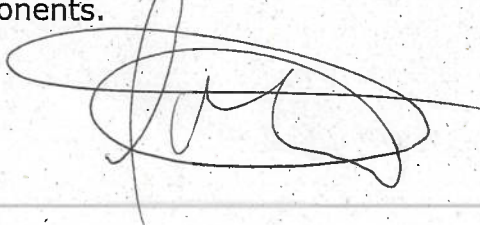
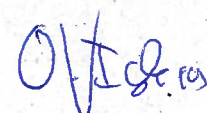
Article 4r.- Efectes econòmics

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 de 1 de gener de 2020a excepció d'aquells conceptes o matèries per les que expressament s'ha negociat i acordat dates específiques d'efecte, per la qual cosa s'estarà el que s'hagi previst expressament per a aquells conceptes o matèries.

L'empresa abonarà les nòmines el penúltim dia laborable de cada mes, essent inhàbils a aquests efectes els dissabtes i diumenges, amb l'objectiu que totes les persones treballadores tinguin ingressada la seva nòmina al seu compte corrent, com a molt tard, el dia 30 de cada mes.

Article 5è.- Durada

La durada d'aquest Conveni Col·lectiu s'estableix per a quatre anys, des de l'1 de gener de 2020 fins el 31 de desembre de 2023, amb les excepcions i efectes específics que s'estableixen per a determinades matèries en les seves normes corresponents.

Article 6è.- Denúncia

1.- El present Conveni Col·lectiu s'entendrà prorrogat tàcitament, a la seva finalització de 4 anys, per un any més, si cap de les parts ho denúncia.

2.- La denúncia s'ha de realitzar mitjançant comunicació escrita 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.

3. Les clàusules de caràcter normatiu mantindran la seva vigència fins l'entrada en vigor del nou Conveni.

Article 7e.- Organització del treball

L'organització del treball correspon a la direcció de l'empresa, que informará prèviament al comitè de les modificacions que afectin al futur de l'empresa i de les persones treballadores.

Article 8 è.-Període de prova.-

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

- a) Tècnics i titulats: sis mesos (grups professionals I i II)
- b) Personal Administració: un mes (grup professional III)
- c) Producció: quinze dies (grup professional IV)

Durant el període de prova, la persona treballadora tindrà els mateixos drets i obligacions corresponents al seu lloc de treball, així com a percebre la remuneració corresponent segons el que estableix aquest Conveni.

La resolució del contracte durant el període de prova no implica indemnització de cap tipus per cap de les parts.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà tots els efectes, computant-se el temps dels serveis prestats a efectes d'antiguitat a l'empresa.

Article 9 Cessaments.-

Les persones treballadores que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa es veuran en l'obligació de posar-ho en coneixement de la mateixa complint els següents terminis de preavís:

- a) Grups professionals III i IV.....15 dies.
- b) Grups professionals I i II1 mes.

L'incompliment de l'obligació de preavís amb la referida antelació donarà dret a l'empresa a descomptar de la quitança de la persona treballadora d'una quantia equivalent a l'import del salari diari per cada dia de retard en el preavís.

A la finalització del termini establert, l'empresa vindrà obligada a liquidar i abonar la quitança corresponent, amb el descompte que pugui correspondre si la persona treballadora no ha complert amb el termini de preavís del seu cessament.

CAPÍTOL II

GARANTIES "AD PERSONAM"

Article 10è.- Garanties "Ad Personam"

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

Aquestes seran tingudes en compte pel meritament dels mecanismes de protecció social com el complement d'IT.

Article 11è.- 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 considerades globalment.

CAPÍTOL III

CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 12è.- Salari Base

El Salari base per a l'any 2.020 serà aquell que es fixa per a cada categoria dins de l'annex I d'aquest Conveni Col·lectiu.

Article 13è.- Antiguitat

S'estableix un complement personal per a totes les categories en concepte d'antiguitat segons l'escala següent:

- Un 5% sobre el salari base quan es compleixin els cinc anys de servei efectiu a la empresa.
- Un 10% sobre el salari base quan es compleixin els deu anys de servei efectiu a la empresa.
- Un 15% sobre el salari base quan es compleixin els quinze anys de servei efectiu a la empresa.
- Un 20% sobre el salari base quan es compleixin els vint anys de servei efectiu a la empresa.
- Un 25% sobre el salari base quan es compleixin els vint-i-cinc anys de servei efectiu a la empresa.

Es considera aquest 25% com a topall d'antiguitat per a totes les categories a partir dels vint-i-cinc anys de permanència a l'empresa.

Aquesta taula té efectes des del 1 de gener del 2021.

Article 14è.- Plus higiene

S'estableix per a totes les persones treballadores d'aplicació del Conveni, un plus anomenat higiene equivalent al 15% del salari base mensual i s'abonarà en cadascuna de les 12 mensualitats. Per l'any 2020, els imports d'aquest plus es troben detallats a l'annex II d'aquest Conveni Col·lectiu.

Article 15è.- Complement per categoria. (C.P.C.)

Es l'antiga denominació del "Complement personal" modificat en virtut del Pacte Addicional signat el 23 de març de 2010.

L'import del "C.P.C." s'abonarà en les dotze mensualitats i les tres gratificacions extraordinàries de març, juny i desembre.

Les persones treballadores començaran a rebre el complement per categoria, una vegada hagin superat el període d'adaptació que tot seguit s'estableix, per cada any essent acumulables els períodes treballats en la mateixa categoria amb anterioritat.

CATEGORIA	Grup professional	DIES NATURALS D'ADAPTACIÓ			
		any 2020	any 2021	any 2022	any 2023
Encarregat/da	IV	80	40	20	0
Especialista	IV	80	40	20	0
Conductor/a	IV	80	40	20	0
Inform./a Adminitra/va	III	80	40	20	0
InformadorCampanyess	iii	80	40	20	0
Coordinadora	III	80	40	20	0
Tecnic/a	II	180	90	45	0
Conductor/Especialista 1a	IV	80	40	20	0
Informador Adm. 2a	III	80	40	20	0
Cap Departament	I	180	90	45	0
Inspector	III	80	40	20	0
Informador Admt 2a	III	80	40	20	0
Oficial 2, Adm	III	80	40	20	0
Recepcionista/Administ.	III	80	40	20	0
Administrativa/Oficial 1, Adm	III	80	40	20	0
Educador Ambiental	III	80	40	20	0

Quan un treballador canviï; de categoria, no haurà de generar de nou temps de permanència en la nova categoria per obtenir el CPC, li serà assignat directament el nou CPC de la nova categoria de destí.

Article 16è.- Complement personal i Plus Tarda Personal Supervisió

Amb la intenció de mantenir les condicions individuals anteriors al Pacte Addicional de 23 de març de 2010, els treballadors que fins aleshores percebien el "Complement Personal" amb quantitats superiors a les establertes en el "C.P.C." seguiran mantenint l'excés de les quantitats esmentades anteriorment en el complement personal. Aquest import estarà subjecte als increments i revisions indicats a l'article 27 i només serà compensable i absorbible als efectes de canvi de categoria o nivell, que suposi variació en l'escala salarial.

El personal amb categoria professional de Supervisor a temps complet percebrà un complement de 140€ bruts mensuals per prestar serveis de forma presencial dues tardes a la setmana (16h a 19.30h) durant tot l'any.

Article 17è.- Plus transport

S'estableix un complement de plus de transport per a totes les categories per dia efectivament treballat o fracció.

L' import per l'any 2020 és de 59,84 euros per a onze mesos.

El plus transport es calcula amb independència dels dies treballats per setmana, en funció de 6 dies de treball efectiu a la setmana i no es deduiran les absències per permisos retribuïts establerts en el Conveni Col·lectiu en el seu article 32. No es pagarà en situacions de vacances, incapacitat temporal, maternitat i paternitat.

S'acorda el mes d'agost, com a criteri unificador per NO abonar el concepte de plus transport.

Article 18è.- Ajuda familiar

1.-S'estableix una ajuda familiar per mes i fill a càrrec entre 0 i 16 anys dels següents imports: per a l'any 2020 es fixa en 16 € i a partir del 1 de gener de 2021 en 30 euros

2.- Addicionalment s'abonarà, a partir del 1 de gener de 2021, a les persones treballadores que tinguin fills en edats compreses entre els 3 i 16 anys la quantitat anual bruta de 90 € per fill pagadora a la nòmina de maig.

3.-S'estableix una ajuda familiar per mes i fill a càrrec entre 0 i 16 anys per famílies monoparentals de 90€ .

4.- Les persones treballadores amb fills amb certificat de minusvalidesa que no percebin rendes de treball superiors al salari mínim interprofessional, percebran a partir del 1 de gener de 2021, la quantitat mensual de 90 euros bruts mensuals sempre que, com conseqüència d' aquesta minusvalidesa, requereixin l' assistència a algun centre especialitzat per minusvàlids.

Serà requisit imprescindible aportar anualment certificat del centre assistencial. Per anys successius aquests ajuts s'incrementaran aplicant el percentatge establert en l'Art. 27.

5.- A partir de l' any 2021, els empleats que tinguin fills que cursin estudis superiors a l' universitat percebran l' import anual de 400 euros bruts.

Serà requisit imprescindible aportar anualment el certificat que acrediti el pagament de matrícula

6.- En el supòsit de que les persones treballadores vulguin assistir a cursos o jornades de formació per millorar la seva qualificació i capacitat professional, sempre prèvia sol·licitud, justificació i acreditació del aprofitament, l' empresa els abonarà el 50% del curs.

Aquestes quantitats resten subjectes als increments i revisions indicats de l'article 25.

Article 19è.- Hores extraordinàries

El valor de les hores extraordinàries resta fixat per a l'any 2020 per aquest Conveni i per a les diverses categories, tal i com es consigna a l'annex 1. Aquesta quantitat resta subjecta als increments i revisions Indicats a l'article 27.

La jornada a considerar per a la realització d'hores extraordinàries serà l'equivalent a 40 hores setmanals, essent les hores de jornada de la persona treballadora fins a les 40 hores setmanals com a hores complementàries.

Article 20è.- Plus de nocturnitat

S'entén per nocturnitat la jornada laboral compresa entre les 22:00 i les 6:00 hores del dia següent. El personal que realitzi jornada laboral dins d'aquest marge horari parcial o total se li retribuirà amb una percepció corresponent al 20% sobre el salari base, tenint en compte les hores treballades dintre d'aquest marc horari.

Article 21è.- Plus festivitats.

S'estableix un plus festivitats pel fet d'anar a treballar diumenges i/o festius per les persones treballadores de deixalleries i punts verds quan el seu calendari laboral no ho contempli.

Aquest plus tindrà un import unitari per a cada hora efectivament treballada, de 5 €.

Aquest import tindrà efectivitat a dia 1 de gener de 2020.

S'exceptuen d'aquesta consideració aquelles activitats laborals que, per la seva pròpia naturalesa, la seva pròpia jornada es realitzi principalment en jornada festiva

Article 22è.- Suplències i mobilitat

Els Grups Professionals consignats en el present conveni són merament enunciatius i no suposen l'obligació de tenir previstos tots els càrrecs enumerats. Tots els/les treballadors/es hauran de tenir una feina assignada al seu grup professional o especialitat.

El treballador/a haurà de complir les instruccions de l'empresari o persona en qui aquest delegui en l'exercici habitual de les seves funcions organitzatives i directives, i ha d'executar els treballs i tasques que se li encomanin, dins del contingut general de la prestació laboral. En aquest sentit, podrà dur-se a terme

una mobilitat funcional en el si de l'empresa exercint com a límit per a aquesta, el que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Dins de cada grup professional podran establir divisions funcionals o orgàniques sense que això suposi un obstacle a la mobilitat funcional. En tot cas, la referida mobilitat es produirà dins del grup, s'efectuarà d'acord a les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador/a. Es proporcionarà al treballador la formació adequada per a tal circumstància. No serà possible invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

Tots els/les treballadors/es podran realitzar treballs de funcions superiors, l'empresa haurà d'aplicar el salari de la funció superior quan excedeixi d'una jornada laboral i aquesta activitat es realitzi de manera habitual; en aquest cas s'acumularà la suma de les diferents fraccions. Tots els/les treballadors/es que realitzin una funció superior durant sis mesos de manera ininterrompuda, o un any de manera alterna, veuran consolidada la categoria que exerceixin.

En el cas que el/la treballador/a sigui canviat de seu lloc de treball per realitzar altres treballs de funció inferior, no implicarà detriment de la seva formació i categoria ni suposarà treball vexatori. Aquest canvi només es pot produir per raons tècniques o organitzatives, s'ha de justificar per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva.

Aquests treballs només poden durar el temps imprescindible per a la seva atenció. En cap cas podran superar els quatre mesos, conservant, en tot cas, la retribució de la funció d'origen, en aquest cas l'empresa ha de comunicar aquesta decisió als representants dels/les treballadors/es.

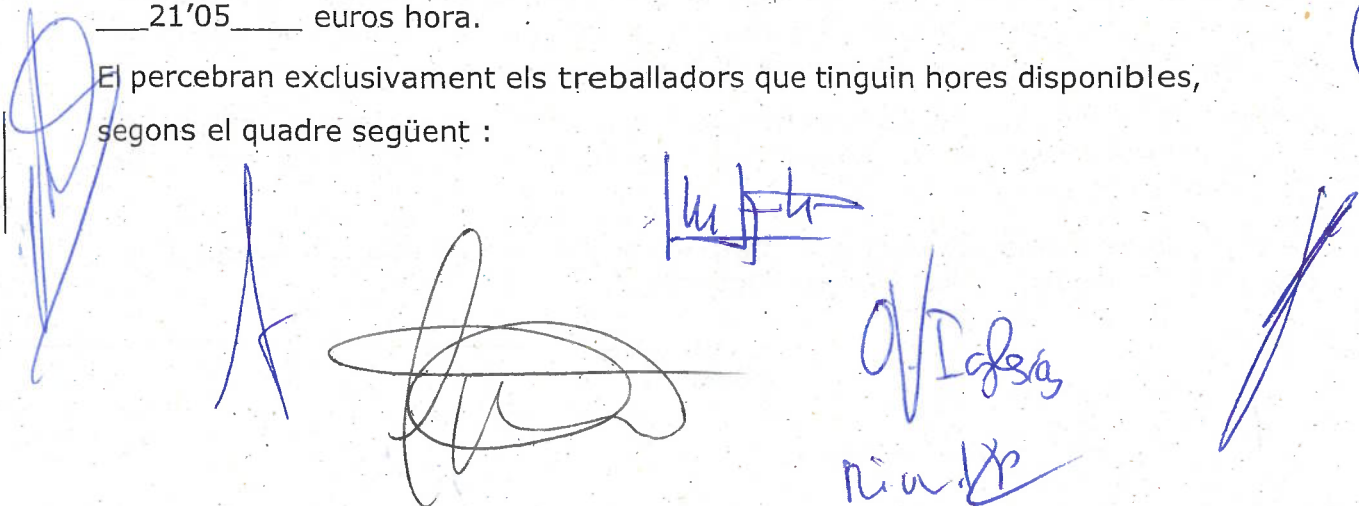
Article 23è.- Disponibilitat

Aquest plus de disponibilitat el cobraran exclusivament els treballadors de punts verds, de conformitat al que estableix l'article 30 d'aquest conveni per a la distribució irregular de la jornada.

Aquest plus es distribuirà en 12 mensualitats.

Se abonarà un complement per hora de disponibilitat que serà de
___21'05___ euros hora.

El percebran exclusivament els treballadors que tinguin hores disponibles, segons el quadre següent :



	Hores	Total Anual a percebre
Punt Verd de Barri Temps Complet	38	800€
Punt Verd de Barri Temps Parcial i PVM a temps complet(3 empleats)	80	1.684€

No tindrà la consideració a efectes de mobilitat funcional les feines realitzades per a suplències realitzades en la substitució de les persones titulars. No obstant, percebran el diferencial salarial de la categoria que substitueixin en cada moment.

Aquestes quantitats resten subjectes als increments i revisions indicats de l'article 27.

Article 24è.- Dietes

S'estableix la percepció d'una dieta per a totes les persones treballadores afectades per aquest conveni, sempre i quan treballin en centres de treball no estables i/o no disposin d'un centre de treball únic, o bé en aquelles situacions que, tot i estar assignades a un centre de treball habitual, per motius organitzatius, se les faci desplaçar puntualment a un centre de treball diferent, quedant limitat a aquells/es treballadors/es que durant la seva jornada treballin un mínim de 12 hores al dia.

Per a l'any 2020, el preu de la dieta serà de 12,52 euros.

Es mantindrà consolidada aquesta aportació a aquelles persones treballadores que, abans de la firma d'aquest Conveni, percebessin aquesta retribució.

Aquesta quantitat, resta subjecta als increments i revisions indicades a l'article 27.

Degut a l'especial naturalesa de la tipologia de treball dels departaments de formació i comunicació i Inspecció Comercial, s'estableix que, si per motius d'organització de treball, la pausa laboral per dinar es dona fora del centre de treball, aquestes persones treballadores rebran un tiquet restaurant per cadascun dels dies que es produeixi aquesta situació.

A més a més, aquelles persones treballadores que per necessitats organitzatives puntuals hagin d'ampliar la jornada, per necessitats de l'empresa, percebran igualment un tiquet restaurant.

En el supòsit de desplaçament que comporti pernoctació, l'empresa assumirà les despeses de desplaçament, dietes i allotjament

Article 25è.- Desplaçaments

S'estableixen unes percepcions en el cas de personal que tingui necessitat de desplaçar-se per raons de treball en vehicle particular de 0,25 euros per quilòmetre.

Article 26è.- Complements de venciment periòdic superior al mes

Es reconeixen tres gratificacions extraordinàries a l'any, que es meritaren de la forma següent:

Paga de març, del dia 1 d'abril de l'any anterior al 31 de març; de l'any en curs.

Paga de juliol, del dia 1 de juliol de l'any anterior al 30 de juny de l'any en curs.

Paga de desembre, del dia 1 de gener al 31 de desembre de l'any en curs.

Els conceptes salarials que integren cadascuna de les tres gratificacions son el salari base, l'antiguitat, el complement per categoria i el complement personal.

Aquestes gratificacions es faran efectives el 15 de març; de cada any, el 15 de juny i el 15 de desembre. En els casos de la paga de juny i desembre, si un/a treballador/a fos baixa a l'empresa entre el 15 i el 30 d'aquests dos mesos, data final de meritació d'aquestes pagues, l'excés cobrat se li descomptarà de la liquidació.

Article 27è.- Increments salarials

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

1.- Per l'any 2020, l'increment salarial serà del 2 %.

2.- Per l'any 2021 l' increment salarial serà el I.P.C. del any anterior, es a dir, el del 2020, fixat per l' Institut Nacional d' Estadística u Organisme que el substitueixi.

3.- Per l'any 2022, l'increment salarial serà el I .P.C. del any anterior, es a dir, el del 2021, fixat per l' Institut Nacional d' Estadística u Organisme que el substitueixi, mes un 0,5%.

4.- Per l'any 2023, l'increment salarial serà el I .P.C. del any anterior, es a dir, el del 2022, fixat per l' Institut Nacional d' Estadística u Organisme que el substitueixi, mes un 0,5%.

Aquests increments pactats per a cadascun dels anys estaran subjectes a les limitacions que es puguin derivar de la normativa legal vigent en cada moment,

fonamentalment a la Llei de Pressupostos Generals del Estat. En aquest cas s'aplicarà la referida norma superior.

Tanmateix, si no hi haguessin restriccions normatives, els increments seran els indicats.

CAPITOL IV

CONDICIONS DE TREBALL

Article 28e.- Promoció i vacants

1. Es publicaran a la intranet les ofertes d'ocupació de personal afectat per aquest conveni que es puguin produir a l'empresa, les quals també es comunicaran a la representació dels treballadors, via correu electrònic sense que aquesta comunicació suposi cap tipus de limitació a l'autonomia organitzativa assignada a la direcció de l'empresa per a la normativa legal vigent.

L'oferta d'ocupació es mantindrà a la intranet un mínim de 15 dies per coneixement de les persones treballadores.

2. La direcció de l'empresa fomentarà la promoció professional de les persones treballadores acollits en aquest conveni.

3. Es seguirà el protocol de concurs vacant intern següent:

1.- L'objecte d'aquesta regulació té com a finalitat establir un procediment clar, objectiu, rigorós i públic per al procés de promoció o vacant interna dintre de l'estructura de SIRESA, ja sigui per promoció o mobilitat interna.

2.- Aquesta normativa és d'abast per a totes les posicions de SIRESA, excepte el personal directiu i/o aquelles posicions de confiança de la direcció (cap departament, responsable àrea y supervisor).

Només tindrà afectació a les incorporacions de caràcter indefinit, aquelles posicions de caràcter temporal seran cobertes a lliure disposició de l'empresa mitjançant qualsevol modalitat de contractació regulada per la normativa laboral.

3.- Qualsevol vacant que es produeixi en qualsevol posició que estigui inclosa dintre del que estableix el punt anterior, es regirà segons el present procediment.

Quan es produeixi una vacant dintre de l'organització de SIRESA, el Director enviarà una sol·licitud signada al departament de Persones en el format establert.

Una vegada validat per la Direcció de Persones i aprovat per el Conseller Delegat, es donarà inici al procés concurs de vacant interna.

1. L'oferta es publicarà al portal de l'empleat amb tota la informació relativa al procés de selecció, indicant com a mínim els següents punts:

- a. Descripció del Lloc de Treball
- b. Tipus de contractació.
- c. Ubicació del centre de treball.
- d. Salari segons categoria.
- e. Termini màxim d'enviament de candidatures (mínim 15 dies naturals). La data començarà a computar a partir de la comunicació efectiva al Comitè d'Empresa.
- f. Document DIS-02

2. Seguidament a la publicació a la intranet s'enviarà via correu electrònic la informació de la publicació de l'oferta al Comitè d'Empresa.

3. L'oferta romandrà publicada fins a la finalització del procés.

4. Totes aquelles persones treballadores interessades en participar al procés, hauran d'enviar les seves sol·licituds amb el format DI-S-02 al departament de Persones, dintre de termini mitjançant via correu electrònic o presencialment.

5. Una vegada tancat el termini de recepció de candidatures, es valoraran segons els següent sistema de puntuació:

Màxim de 50 punts, distribuïts segons el següent detall:

3 punts. CÀRREGUES FAMILIARS.

0,5 per fill menor de 18 anys, fins un màxim de 3 punts. 1 punt si s'acredita discapacitat mínima d'un 33% per cada fill o cònjuge també fins a un màxim 3 punts.

3 punts. DISCAPACITAT.

Disposar d'una discapacitat reconeguda per l'organisme competent.

10 punts. ACTITUD.

Valoració pel responsable de lloc de treball:

Insatisfactòria: 0 punts
Bona: 5 punts
Molt bona: 7 punts
Excel·lent: 10 punts

Per a la valoració es tindrà en compte orientativament paràmetres com atenció a l'usuari, rigorositat en matèria de PRL, compliment de procediments, realització d'enquestes, reporting d'incidències, registres de visites externes, etc... Buscant els paràmetres mes objectius adaptats a cada lloc de treball.

4 punts. FORMACIÓ ADDICIONAL

Formació relacionada amb el lloc de treball a cobrir, 1 punt per cada 10 hores de formació fins a un màxim de 4 punts.

4 punts. ANTIGUITAT

1 punt per cada any d'antiguitat a l'empresa fins a un màxim de 4 punts.

4 punts. ANTIGUITAT EN EL DEPARTAMENT

4 punts per treballar dintre del mateix departament.

Nota: Es consideraran equivalents el treballar a punts verds o deixalleries.

3 punts. EDAT > 55 ANYS

3 punts si es té una edat superior o igual a 55 anys.

10 punts, INSPECCIONS

2 punts per cada punt de valoració de la puntuació mitjana de les inspeccions dels darrers 2 anys.

4 punts. PUNTUALITAT

No haver tingut cap sanció, amonestació escrita per faltes de puntualitat a la feina.

5 punts. JORNADA PARCIAL

5 punts per aquelles persones treballadors que tinguin una jornada igual o inferior al 50% de la jornada equivalent a temps complet.

6. En cas d'empat es farà servir, com a criteri de desempat la proximitat al lloc de la feina, tenint com a referència l'adreça que consti de cada treballador al departament de Persones abans de la publicació de la oferta de treball.

7. Règim d'exclusions. Quedaran exclosos de concurs de vacant intern i per tant, de la possibilitat d'optar a la vacant, aquelles persones treballadores que una vegada rebuda la seva candidatura, es detecti qualsevol dels punts següents.

- Tenir 1 expedient disciplinari en l'últim any o 3 GRAVES en 5 anys, a comptar a partir de la data de la publicació de la oferta.
- No disposar de la antiguitat mínima de 18 mesos a SIRESA
- No haver obtingut un mínim de 10 punts en la valoració de la candidatura.
- No disposar de titulacions obligatòries per llei per poder exercir les funcions del lloc de treball ofertat (per exemple carnet camions, etc...)
- No disposar de la formació mínima requerida a la descripció del lloc de treball.

8. Una vegada obtingudes les puntuacions i disposar del candidat amb la puntuació més alta que li doni dret al lloc de treball, es comunicarà al comitè d'empresa i si així ho sol·licita, se li donarà la informació del procés.

9. Finalitzat aquest tràmit, es comunicarà formalment a la persona treballadora i es tancarà el procés, en tot cas no han d'haver transcorregut més de 15 dies laborables des del tancament de recepció de candidatures i la comunicació final.

10. Si es donés una convocatòria del mateix lloc de treball en els propers 6 mesos a comptar des de la data de finalització del present procés, els/les candidats/es finalistes cobririen directament, per ordre de puntuacions, la nova vacant oferta. Una vegada transcorreguts sis mesos des de la finalització del procés, s'obrirà un nou procés de concurs vacant interna.

11. Si el procés finalitzés sense cap candidatura o una vegada rebudes les candidatures cap d'elles obtingués la puntuació mínima per a optar a la vacant, l'empresa iniciarà els processos de selecció, mitjançant les vies de selecció habituals per tancar la incorporació de la vacant oberta.

Article 29è.- Contractació temporal.-

Per a la realització de obres i serveis determinats, així com la substitució de persones treballadores amb reserva de lloc de treball i cobertura de vacances, es concertaran contractes segons permeti la normativa laboral en cada moment, no obstant, preferentment es realitzaran contractes d'interinitat.

Article 30è.- Jornada de treball

1. La jornada de treball per a un treballador a temps complet serà de 40 hores setmanals, amb un màxim anual de:

Any	Jornada (hores)
Per a l'any 2020	1757
Per a l'any 2021	1737
Per a l'any 2022	1726
Per a l'any 2023	1715
Per a l'any 2024	1704

2. Conversió de contractes de temps parcial a temps complet

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball de temps parcial a temps complet així com l'increment del temps de treball en aquests contractes, l'empresa oferirà als treballadors de Punts Verds que actualment prestin serveis a temps parcial la possibilitat d'incrementar el temps de treball i/o convertir el contracte a temps complet.

En ocasió de la necessitat d'incrementar jornades de treball, amb caràcter extraordinari, es reconeixen els següents drets d'ampliació de jornada:

- a) Tots/es aquells/es treballadors/es de Punts Verds que prestin actualment serveis en la categoria d'Encarregat/da a 38 o més hores setmanals, podran optar a passar a temps complet.
- b) Tots/es aquells/es treballadors/es de Punts Verds que prestin actualment serveis en la categoria d'Encarregat/da a 16 o més hores setmanals, podran optar a passar a 20 hores setmanals.

L'exercici d'aquesta opció s'haurà de comunicar per escrit a la Direcció de l'empresa abans del 16 de gener 2021.

El personal treballador de punt verds de barri que ha optat per transformar el seu contracte de 16 hores setmanals en un contracte de 20 hores setmanals, dedicaran l'ampliació d'aquesta jornada fins a 80h per cobrir les vacances del treballador que està assignat al mateix centre de treball i 69h per cobrir absències que s'hauran de preavisar amb 5 dies laborables i 11h per realitzar activitats formatives.

hacit



Les 80h corresponents a la cobertura de vacances seran comunicades abans del 30 d'abril.

El personal treballador que punts verds de barri que ha optat per transformar el seu contracte de 38 hores setmanals en un contracte de 40 hores setmanals, dedicarà l' ampliació d' aquesta jornada a cobrir 3 dissabtes anuals en punts verds de barri que es concretaran en el calendari anual i 11h per realitzar activitats formatives.

El personal treballador de punt verds mòbil , fins a un màxim de tres treballadors que podran optar, per transformar el seu contracte de 36 hores setmanals en un contracte de 40 hores setmanals, que s'hauran de preavisar amb 5 dies laborables i 11h per realitzar activitats formatives

3. Pacte d'hores complementàries

El pacte d'hores complementaries es formalitzarà per escrit i ascendirà a 12 hores setmanals o al numero d' hores mes elevat que estableixi la legislació laboral en cada moment, si es que aquet es superior al pactat, i es concretarà en dies sencers de treball o torns de matí o tarda. Només podran realitzar hores complementàries les persones treballadores amb contracte indefinit o fixe-discontinuu.

La seva realització serà sempre d'acceptació voluntària, essent que l'empresa les ofertarà cada vegada que les necessiti i el/la treballador/a podrà rebutjar la prestació de les mateixes en cada cas concret sense cap repercussió. El/La treballador/a haurà de conèixer el dia i les hores de realització de les hores complementaries amb 24h d'antelació a l'inici de la jornada.

La retribució de les hores complementàries serà d'un 10% adicional sobre el valor de la hora ordinària.

4. flexibilitat al inici i/o finalització de la jornada

Tots els treballadors amb categories professionals d' Encarregat, podran veure modificada l'hora d'inici o finalització de la jornada diària fins a 30 minuts per a cobrir necessitats de l'empresa, essent que aquesta modificació haurà de ser comunicada el dia laborable immediatament anterior.

5. Jornada intensiva i flexibilitat en l'inici i/o finalització de la jornada del personal d'oficines

El personal d'oficines, amb l' excepció del personal adscrit a TMTR, realitzarà jornada intensiva els mesos que s' indiquen així com els dies 24 i 31 de desembre i 5 de gener, de manera que només es treballarà en un bloc horari sense interrupcions i amb una jornada diària de 7 h a 15 h .

Personal adscrit a Formació i Fabrica del Sol: Juliol i Agost.

Personal adscrit a Oficines Sant Adrià : Juny, Juliol i Agost.

Personal adscrit a Inspecció: Del 20 de juny al 23 de setembre (com a criteri s' agafarà sempre la referencia de Sant Joan fins a la festivitat de la Mercè).

Alhora, es permetrà que el/la treballador/a inici o finalitzi la jornada diària fins a trenta minuts abans o després de l'horari pactat sense cap mena de preavís.

La excepció del personal adscrit a TMTR, ve determinada a les espacials funcions que desenvolupant.

Article 31è.- Vacances

1.- Tots els col·lectius de treballadors de l' empresa tindran un calendari anual on s'hi concretaran els dies laborables de l' any natural i l' horari a prestar en cadascun d' ells.

Aquet calendari es negociarà amb la Representació legal dels treballadors i estarà a disposició de cada treballador a la intranet i al vt portal (control de presència)

2.-Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà dret a un període de vacances, no substituïbles per compensació econòmica, de trenta-un dies naturals per any. Aquestes vacances es gaudiran durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre i en un altre període a escollir entre els de Setmana Santa i el de Nadal-Cap d'Any i Reis. Amb acord entre l'empresa i el/la treballador/a, es podrà acordar qualsevol període de l'any.

Les vacances es meritiran per any natural, és a dir, des de l'1 de gener fins el 31 de desembre i es gaudiren dins el mateix any.

Les persones empleades que s'incorporin a l'empresa abans del mes d'agost, podran també gaudir de les seves vacances en la seva part proporcional meritada.

Les persones empleades que s'incorporin a partir del mes de setembre acumularan les vacances meritades en aquest any als dies de vacances de l'any següent.

El personal amb dret a vacances que sigui baixa a l'empresa en el curs de l'any, tindrà dret a la part proporcional de vacances. Si després de gaudir de totes les vacances i, abans del 31 de desembre el/la treballador/a fos baixa a l'empresa, no es deduiran de la liquidació els dies de vacances gaudits en excés.

L'empresa es compromet a facilitar la mobilitat entre les persones treballadores per possibilitar que 2 o més persones treballadores d'igual o diferent centre puguin gaudir les vacances quan les han sol·licitat durant el mateix període sempre i quan sigui factible organitzativament. En el cas que dos treballadors/es del mateix departament i/o diferents centres de treball es posessin d'acord per cobrir-se i substituir-se en diferents torns de vacances, l'empresa permetrà els canvis de centre de treball a efectes de cobertures de vacances estivals. Si es denegues aquesta sol·licitud, aquesta hauria de ser degudament justificada.

Aquesta situació serà una excepció per les persones treballadores que hagin ampliat la seva jornada de 16h a 20h atès el contingut de l'art 30.

Els calendaris laborals es signaran durant el primer mes de l'any.

Els/les treballadors/es podran transformar dos dies de les seves vacances en dies de lliure disposició. Aquests dies de lliure disposició no podran gaudir-se en dies de pont -entre festius, ni podran afectar a més de dos persones del mateix departament o secció.

Les persones treballadores que hagin incrementat la seva jornada laboral a 40h setmanals, de conformitat l'establert en l'art.30, no podran gaudir dels 3 dissabtes laborables com a dies de lliure disposició i assumptes propis.

Les persones treballadores de PVB de 38h que han transformat la seva jornada en 40h comunicaran el període en que gaudiran les seves vacances abans del 15 d'abril de cada any.

Article 32è.- Mesures de conciliació familiar, personal i laboral.

El/la treballador/a, previ avís i justificació, pot estar absent de la feina amb dret a la retribució, per qualsevol dels motius i temps següent:

1. Permisos

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

Totes les persones treballadores disposaran d'un permís retribuït d'un dia per a l'assistència al matrimoni de germans, pares i fills. El dia serà el de celebració del matrimoni. Excepcionalment, també podrà ser el dia anterior o posterior, si es requereix desplaçament fora de la província.

b) 3 dies per naixement o adopció d'un fill. Quan, per aquest motiu, el treballador/a hagi de fer un desplaçament a aquest efecte (es considerarà desplaçament quan suposi trasllat de 100km des del domicili del treballador/a) el període podrà ser de 5 dies.

c) Dos dies en cas de mort, accident o malaltia greu o hospitalització de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador o la treballadora hagi de fer un desplaçament a aquest efecte (es considerarà desplaçament quan suposi un trasllat de 100 km des del domicili del/de la treballador/a) el període serà de quatre dies. Per als treballadors o treballadores que hagin de desplaçar-se fora del territori nacional, disposaran d'un total de deu dies, quatre dels quals seran retribuïts.

Tres dies en cas de mort (un dia més si cau en cap de setmana), accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari de parents fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el/la treballador/a li calgui fer un desplaçament (es considerarà desplaçament quan suposi un trasllat de 100 km des del domicili del/de la treballador/a) el termini serà de sis dies en cas de primer grau i cinc dies en cas de segon grau. Per a aquells/es treballadors/es que el desplaçament sigui fora del territori nacional, disposaran d'un total de 10 dies, quatre dels quals seran retribuïts.

1 dia per defunció de familiar de tercer grau.

Els dies seran naturals i es gaudiran a partir del fet causant, que s'haurà d'acreditar documentalment en tots els casos, o el dia següent, si el/la treballador/a hagués realitzat la jornada completa.

En els supòsits que el/la treballador/a s'absenti de manera urgent per defunció, malaltia greu sobrevinguda o accident de familiar de fins a segon grau durant la jornada laboral, decidirà si la resta de la jornada no realitzada li serà deduïda en la nòmina del mes o farà ús proporcionalment d'un dels dies de permís retribuït que li concedeix aquest Conveni.

En tots els casos anteriors, excepte el de defunció, el gaudiment del període de permís retribuït podrà realitzar-se de forma discontinua i per jornades completes, en un període màxim de tres setmanes.

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencional.

En qualsevol cas, s'estarà al que estableix el Real Decret 6/2019 en les matèries dels punts següents: q), h), i), j). Punt 2. Excedències, Punt 3, Suspensió amb reserva de lloc de treball,

g) Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per dur a terme exàmens prenatals i tècniques de preparació per

al part, avisant prèviament a l'empresari i justificant la necessitat de la seva realització dins la jornada laboral.

h) Els/les treballadors/es, en els casos de naixement d'un fill, adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1. d) de l'E.T., per la lactància del menor, fins que complexi els nou mesos, tenen dret a absentar-se una hora del treball, que poden dividir en dues fraccions i gaudir al començament o al final de la mateixa. A més a més, l'empresa donarà a continuació de la finalització del permís que dona la Seguretat Social en cada situació de maternitat i/o paternitat, tres dies addicionals que hauran de ser gaudits immediatament a la finalització dels permís. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en el cas que ambdós treballin, però només podrà ser exercit per un d'ells.

i) En el cas de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol altre motiu, hagin de romandre hospitalitzats després del part, la mare o el pare tindran dret a estar absents del treball una hora, també tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores amb la disminució proporcional del salari.

j) El/la treballador/a tindrà dret a una reducció de jornada d'entre un mínim d'un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la mateixa, per raons de guarda legal per cura directa de menors de 12 anys o discapacitat físic, psíquic o sensorial, que no tingui una activitat remunerada, amb la disminució proporcional del salari. També per tenir cura directa d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, o que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix i que no realitzi cap activitat remunerada.

Si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret per al mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar l'exercici simultani del dret per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada per guarda legal correspondran a la persona treballadora, dins la seva jornada ordinària. El/la treballador/a ha de comunicar prèviament a l'empresari, 15 dies abans de la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies que sorgeixin entre l'empresa i el personal empleat sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi serà resolta per la jurisdicció competent mitjançant el procediment que estableix l'article 139 de la Llei de procediment laboral.

k) D'acord amb article 23.3 de l'E.T., el/la treballador/a amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa, tindrà dret a un permís remunerat de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball, acumulables durant un període de fins a tres anys. La concreció i la forma d'aplicació d'aquest permís serà fixat per mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa.

Els punts h), i), j) i k) també seran d'aplicació a les parelles de fet degudament registrades al Registre de parelles de fet de l'ajuntament del/de la treballador/a, o bé, en absència justificada d'aquest registre a la seva localitat, s'aportarà excepcionalment el certificat d'empadronament on necessàriament haurà de constar la convivència amb la seva parella.

l) Els treballadors i les treballadores gaudiran cada any, d'un dia de permís retribuït per assumptes propis.

No es podrà gaudir d'aquest dia durant els mesos de juliol i agost, els ponts, ni quan hagin demanat aquest dia més de dos persones del mateix departament. En aquest cas, es gaudirà per ordre de sol·licitud.

Aquest dia s'haurà de gaudir durant l'any.

2. Excedències.

a) El/la treballador/a, amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any, té el dret a ser reconeguda la possibilitat d'acollir-se en excedència per un període no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només podrà ser utilitzat una altra vegada per la mateixa persona si han passat quatre anys des del final de l'excedència anterior.

b) Excedència per cuidar fills. Els/les treballadors/es tenen dret a un període d'excedència d'una durada no superior a 3 anys per tenir càrrec per a cada fill, tant per naturalesa com per adopció o en els casos d'acollida (preadoptiu o permanent) des de la data de naixement o la resolució judicial administrativa.

c) Excedència per tenir càrrec d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. També tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a 2 anys, per tenir càrrec d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat que no puguin valer-se per ells mateixos i no duguin a terme una activitat remunerada.

Si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret per al mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani d'aquest dret per raons justificades d'organització i funcionament de l'empresa.

Si un nou subjecte causant generés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest nou període finalitzarà, si fos el cas, el que s'estava gaudint.

3. Suspensió amb reserva del lloc de treball.

Suspensió amb reserva del lloc de treball per part, adopció o acolliment de menors de 6 anys d'edat o majors de 6 anys discapacitats amb problemes d'inserció social i familiar.

En el cas del part, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en cas de part múltiple en 2 setmanes addicionals per a cada fill a comptar del segon. El període de suspensió es distribuirà segons l'opció de la sol·licitant, sempre que 6 setmanes siguin immediatament després del part. En cas de defunció de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del període de suspensió.

Tanmateix, i sense perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin,

la mare, a l'inici del període de descans de maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor pugui gaudir d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, sigui de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor, podrà continuar aprofitant el període de suspensió per maternitat inicialment assignat, tot i que en el moment previst de reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobes en una situació d'incapacitat temporal.

En els casos de part prematur i en aquells en que, per qualsevol motiu, el nadó hagi de romandre hospitalitzat immediatament després del part, el període de suspensió podrà computar-se a instàncies de la mare o, en el seu defecte, del pare, a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, que són de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En cas d'adopció i acolliment familiar (preadoptiu i permanent) de menors fins a 6 anys, la suspensió serà d'una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill a comptar a partir del segon fill, que es comptaran tant a partir de l'elecció pel/per la propi/pròpia treballador/a, com per decisió administrativa o judicial de l'acolliment o per la pròpia resolució judicial per la que es constitueix l'acolliment. La durada de la suspensió també serà de 16 setmanes en els casos d'adopció o acolliment dels menors més grans de 6 anys quan es tracti de menors amb discapacitat o mobilitat reduïda que per les seves circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

En el supòsit que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats. En el cas de gaudir el període de descans de forma simultània, la suma dels mateixos no podrà superar les 16 setmanes previstes o les que corresponguin en cas de part múltiple.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a la que fa referència aquest apartat tindrà una durada addicional de dues setmanes. En el cas de que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà segons l'opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre de forma ininterrompuda.

Els períodes de descans per maternitat es podran gaudir en règim de jornada completa o de temps parcial, previ acord entre l'empresa i el personal afectat, en els termes que es determinin reglamentàriament.

4. Canvi de lloc de treball per risc en cas d'embaràs i dret de retorn al lloc de treball

L'avaluació de riscos haurà d'incloure la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat que sigui susceptible de presentar un risc específic.

Si existís un risc per a la seguretat i la salut o un potencial impacte en l'embaràs i la lactància, l'empresa adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Les treballadores en situació d'embaràs o part recent, tindran dret a ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat quan les condicions de treball, agents o procediments, puguin afectar negativament la seva salut, la del fetus o la lactància. El canvi de lloc de treball o funció, previ certificat del metge o facultatiu de la seguretat social que ho justifiqui, es realitzarà, si fos possible, d'acord amb les normes que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins que l'estat de la treballadora permeti la seva reincorporació al lloc o funció anterior. L'empresa determinarà, prèvia consulta amb els delegats de prevenció, la relació de llocs de treball que estiguin exempts de riscos a aquests efectes.

Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treballs nocturns o de treballs a torns.

Si no hi hagués a l'empresa cap lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc que no correspongui al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc de treball d'origen.

Tot això també serà aplicables al període de lactància. En el cas que no existís cap lloc de treball o funció compatible amb l'estat de la treballadora, aquesta passarà a la situació de suspensió del contracte de treball amb dret a una prestació econòmica per risc durant l'embaràs amb la quantia establerta a la legislació aplicable.

En cas de risc durant l'embaràs, la suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora per reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible al seu estat.

Article 33è.- Baixes

- En situació de baixa com a conseqüència d'accident laboral o malaltia greu:

L'empresa abonarà als/a les treballadors/es que es trobin de baixa per causa d'accidents laborals la diferencia entre les percepcions de la seguretat social fins al 100% dels conceptes salari base, antiguitat, plus higiene i CPC.

Amb efectes del 1 de gener 2021 també es complementarà la IT amb el complement ad personam.

- En situació d'incapacitat temporal amb hospitalització:

L'empresa abonarà el 100% del salari base, antiguitat, plus higiene i CPC, durant la prestació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna amb hospitalització.

Es complementarà durant el període de convalescència, sempre que la hospitalització sigui com a mínim d'un dia i que el temps total no excedeixi dels 60 dies. El temps d'hospitalització ha de ser degudament acreditat, per certificat realitzat per el corresponent facultatiu.

Amb efectes del 1 de gener 2021 també es complementarà la IT amb el complement ad personam.

- En situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna:

L'empresa abonarà als/a les treballadors/es que es trobin de baixa com a conseqüència de malaltia comuna la diferència entre les percepcions de la seguretat social fins a arribar al 100% dels conceptes salarials de salari base, antiguitat, plus higiene i CPC des del 1r dia durant els 6 primers dies de baixa a l'any, seguits o de forma intermitent, sempre i quan l'absentisme individual no superi els 10 dies laborables durant l'any natural.

Amb efectes del 1 de gener 2021 també es complementarà la IT amb el complement ad personam.

Si la baixa s'allargués més de 60 dies, l'empresa complementarà el 100% del salari base, antiguitat, plus higiene i CPC, la prestació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, sempre i quan l'absentisme individual no superi els 10 dies laborables durant l'any natural. En aquest cas l'empresa reposarà a la persona treballadora afectada la deducció que s'hagi realitzat inicialment.

Amb efectes del 1 de gener 2021 també es complementarà la IT amb el complement ad personam.

A efectes de calcular el percentatge anual de l'absentisme es considerarà qualsevol absència del lloc de treball a excepció de les hores de permís sindical, accident laboral, malaltia professional i/o permís de maternitat/paternitat.

Per a l'aplicació de qualsevol dels complements de baixa, el/la treballador/a haurà de justificar-ho mitjançant un justificant de baixa i alta mèdica.

No s'aplicarà reducció de l'import de les pagues extres per motiu d'incapacitat temporal, sigui del tipus que sigui.

Article 34è.- Jubilació

L'empresa, si les possibilitats organitzatives ho permeten i de mutu acord, podran oferir la possibilitat a les persones treballadores que compleixin els requisits establerts en la normativa legal d'aplicació, la realització d'un contracte de releu

acollit a l'establert a la Llei 27/2011 i al RD Llei 5/2013, i a l'acord col·lectiu d'empresa subscrit el 25 de març de 2013 entre l'empresa i la representació dels treballadors.

En tot allò que estigui fora de l'esmentat pacte, serà d'aplicació el que disposi la legislació vigent en cada moment.

CAPITOL V

SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 35e.- Roba de treball

L'empresa subministrarà a les persones treballadores, per al seu treball, quatre uniformes complets a l'any, valorant els diferents patronatges, incloent-hi calçat, de manera que siguin apropiades per a cada activitat, i en cas de l'embaràs la roba apropiada a la seva condició. Queden exceptuats d'aquest dret els/les treballadores dels grups de personal directiu, tècnic i administratiu.

Els esmentats uniformes de treball seran lliurats no més tard del 30 d'abril (dos equipaments) i del 30 de setembre (dos equipaments) de cada any.

L'empresa entregarà a tots/es els/les treballadors/es ulleres de protecció graduades o sense graduar, i les reposarà quan sigui necessari.

Article 36e.- Seguretat i salut en el treball

La protecció de la salut de les persones treballadores constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i es considera que per aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva als centres de treball i que l'empresa tingui com a finalitat l'eliminació o reducció dels riscos en 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 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 i les treballadores, seran d'aplicació les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, del 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.- Per a cada centre de treball, 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 casos, 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/la treballador/a.

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 o treballadora es preveuran evitant: 1r, la seva generació; 2n, la seva emissió i 3r, 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 líndar.

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

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

Les mesures correctores i informes higiènics que, com a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals es remetin 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 Delegats de prevenció, 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/de la treballador/a derivat del lloc de treball, podrà recórrer als Delegats de prevenció amb caràcter d'urgència. Aquests proposaran 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 procedeix. D'aquest projecte, es posarà en coneixement als Delegats de prevenció.

1.7.- En els casos que correspongui, es tindrà en compte, en matèria de jornada, el que preveu l'article 23 del Reial Decret 1 561/95 de 21 de setembre en relació amb les limitacions dels temps d'exposició al risc.

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

2. Delegats/des de Prevenció

2.1.- Els/les Delegats/des de Prevenció seran escollits d'entre els 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 el que preveu l'article 36 de la Llei 31/95.

2.3.- Serà d'aplicació als/a les Delegats/des de Prevenció el que preveu l'article 37 de la Llei de Prevenció 31/95, en la seva condició de representants dels treballadors.

Podran emprar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a delegats de prevenció.

A pesar d'això, 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'empresa en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes a les lletres a) i e) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995 de 9 de novembre.

Formació: L'empresa garantirà la formació teòrica i pràctica per als treballadors i treballadores afectats, d'acord amb els treballs a realitzar i els factors de risc específics dels mateixos, basada en l'avaluació de riscos.

Aquesta formació es consultarà prèviament amb els delegats de prevenció, informant dels centres o institucions que imparteixin aquesta formació.

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 Delegats de Prevenció, d'una part, i per l'empresa 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), les persones treballadores 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.

3.2.- L'empresa, a fi de donar compliment al seu deure de protecció establert en la Llei de referència, adoptarà les mesures adequades, perquè les persones treballadores 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 39/97 pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció, elaborarà:

- a) avaluació de riscos del centre de treball.
- b) un pla general de prevenció.
- c) planificació dels plans anuals de prevenció.
- d) periòdicament, s'elaborarà la memòria del pla general i dels programes anuals.

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

5. Avaluació de riscos

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

5.2. Manipulació de Càrregues

L'empresari, en el cas que algun treballador manipuli a mà qualsevol càrrega que comporti risc per a la salut o seguretat, ha d'adoptar les mesures tècniques i organitzatives necessàries per evitar la manipulació manual – sempre que sigui possible-, bé mitjançant la utilització d'ajudes mecàniques, bé reduint o rediseñant la càrrega de conformitat amb el que disposa el Reial Decret 487/1997 de 14 d'abril, sobre manipulació manual de càrregues que comportin riscos, en particular dors lumbars, per als/les treballadors/es.

Als efectes anteriors, s'entén per manipulació manual de càrregues, qualsevol operació de transport o subjecció d'una càrrega per part d'un o diverses persones treballadores, com l'aixecament, la col·locació l'empenta, la tracció o el desplaçament que per les seves característiques o condicions ergonòmiques inadequades comporti riscos per als/les treballadors/es.

L'empresari ha de proporcionar informació i formació als/les treballadors/es i les seves persones representants, sobre la forma correcta de manipular les càrregues i els riscos que implica no fer-ho d'aquesta forma.

Sobre els llocs de treball, s'estarà al que disposa el reial decret 486/97.

Sobre agents biològics, s'estarà al que disposa el reial decret 664/97.

Sobre agents cancerígens, s'estarà al que disposa el reial decret 665/97.

Consulta i participació dels/les treballadors/es

La llei de prevenció de riscos laborals, article 34, punt 1, es determina que els/les treballadors/es tenen dret a participar en l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos en el treball, pel que s'ha d'entendre que les matèries de consulta a que es refereix l'art. 33 de la llei de prevenció de riscos laborals són efectivament de participació.

6. Vigilància de la salut

6.1.- L'empresa garantirà anualment a les persones treballadores 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/la treballador/a i la confidencialitat de tot a la informació relacionada amb el seu estat de salut.

En el cas que es demostrï 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 anual.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

6.4.- Aquelles persones treballadores 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 anuals destinats a la protecció de la salut de les persones treballadores, 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 de les persones treballadores.

9. Protecció a la maternitat

9.1.- L'empresa 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 16 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 aconseguir en l'àmbit de l'empresa 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 de les persones treballadores 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 Gabinetes Tècnics Provincials de Seguretat i Higiene en el Treball.

Article 37è.- Actuació en defensa i protecció del medi ambient

Les parts signants d'aquest acord consideren necessari que l'empresa actuï de forma responsable i respectuosa amb el medi ambient, dedicant una gran atenció a la seva defensa i protecció d'acord amb els interessos i inquietuds de la societat.

CAPÍTOL VI

PERCEPCIONS DE CARÀCTER ASSISTENCIAL I ACCIÓ SOCIAL DE L'EMPRESA

Article 38è.- Hores per visites mèdiques

a) Quan per raó de malaltia el/la treballador/a necessiti anar al metge de capçalera en horari coincident amb la jornada de treball, l'empresa concedirà un permís retribuït d'un màxim de 4 hores del dia de la visita programada. Caldrà acreditar documentalment la visita al metge.

b) Quan el/la treballador/a necessiti anar al metge especialista amb visita programada, l'empresa li concedirà un permís retribuït pel temps indispensable. Serà ampliable durant tot el dia per assistir a l'especialista, si es justifica la necessitat de més temps. En cas contrari es tractarà la visita l'especialista com una visita mèdica al metge de capçalera.

c) Tots els/les treballadors/es tindran un màxim de 12 hores retribuïdes per cada fill a l'any per acompanyar als seus fills menors de 16 anys i parents de primer grau de consanguinitat, al metge. Caldrà acreditar documentalment la visita al metge.

Article 39è.- Formació

De comú acord s'estableix a l'empresa la formació continuada per als conjunt de les persones treballadores.

L'empresa elaborarà anualment un Pla de Formació, que serà presentat al Comitè d'Empresa al llarg del primer trimestre de cada any i podrà proposar variacions respecte del programa previst.

La formació haurà d'impartir-se, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, si no, en altres hores però amb el descompte d'aquelles del temps invertit en la mateixa. Aquestes hores són remunerades econòmicament o compensades en temps de descans a elecció del treballador.

En el Pla de Formació s'hi podran incloure subvencions per a la realització de Postgraus relacionats amb l'activitat professional. En el cas de no superar, en segona convocatòria els programes subvencionats, l'empresa retirarà l'ajuda o subvenció establerta.

L'empresa informará al comitè de la distribució del pressupost assignat a cada treballador i/o departament.

D'acord amb l'article 23.3 del ET, el/la treballador/a amb almenys d'un any d'antiguitat a l'empresa, tindran dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació vinculada al lloc de treball, acumulables per un període de fins a tres anys. La concreció del gaudi del permís es fixarà de mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa.

EI/la treballador/a podrà gaudir dels permisos retribuïts necessaris per assistir als exàmens dels cursos de formació, que hauran de ser justificats documentalment.

S'entendrà que es pot gaudir d'aquest permís per a l'assistència a qualsevol examen orientat a la obtenció d'una titulació oficial reglada, ja sigui acadèmica, professional, titulació oficial d'idiomes, o per una oposició funcional.

Article 40è.- 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'última amortització, per poder sol·licitar una tercera ajuda.

Només podran accedir a aquest fons les persones treballadores amb contracte indefinit i amb una antiguitat mínima superior als sis mesos.

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 crearà 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 serà de trenta sis mil euros (36.000€) per a l'any 2016.

7.- Si el treballador fos baixa a l'empresa per qualsevol que sigui la causa, es deduirà de la quitança els imports de la ajuda econòmica pendents d'amortitzar. En el cas que l'import de la quitança no fos suficient per compensar el deute pendent, l'empresa es reserva el dret de reclamació de quantitat.

8.- Els treballadors i les treballadores podran demanar bestretes d'acord amb el criteri establert a l'estatut dels treballadors.

CAPITOL VII

ACCIÓ SINDICAL A L'EMPRESA

Article 41è.- Representació sindical

Els/les treballadors/es que fossin escollits per càrrecs en els òrgans de representació i govern en els seus respectius sindicats, que requereixin dedicació completa, podrà sol·licitar l'excedència, sent obligatori per a l'empresa la seva concessió pel temps que duri l'exercici del càrrec. El/la treballador/a haurà de reincorporar-se al seu lloc en un termini màxim d'un mes, essent obligatòria la reincorporació per part de l'empresa.

Article 42è.- 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 43è.- Local per a reunions

La Direcció de l'Empresa posarà a disposició dels representats sindicals de SIRESA una sala dintre del recinte del centre de treball de Sant Adrià de Besòs amb la finalitat que puguin dur a terme reunions de representants del personal, sense perjudicar la normal activitat de l'empresa.

Article 44è.- Drets dels representants dels treballadors dins de l'empresa.

Les persones representants dels treballadors i treballadores gaudiran de les garanties establertes en cada moment per la legislació vigent.

Aquests es beneficiaran d'un crèdit horari mensual retribuït de 32 hores per a cadascun dels membres del Comitè per a l'exercici de les seves funcions de representació.

El crèdit horari 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.

S'haurà de comunicar a la Direcció de l'Empresa la disposició de les hores amb una antelació de vint-i-quatre hores, com a mínim.

S'haurà de comunicar anualment l'acumulació de les hores sindicals.

Les hores de reunió de la Comissió negociadora del Conveni Col·lectiu de l'Empresa no computaran com a hores de disponibilitat del crèdit horari així com la de las reunions ordinàries o qualsevol reunió que convoqui la empresa, això inclou dues hores de desplaçament (per aquells/es treballadors/es que els hi suposi desplaçament del centre de treball), una hora abans i una altre després de la reunió.

El temps de desplaçament o reunió coincideixin en horari de descans de un membre del comitè es sumarà al crèdit horari sindical.

Article 45è.- Taulell d'anuncis

Per tal de facilitar la difusió d'aquells anuncis o comunicacions que poden interessar als afiliats als sindicats i a les persones treballadores en general, l'empresa posarà a disposició d'aquells un tauler d'anuncis que haurà de situar-se en els centres de treball i en lloc que garanteixi un accés adequat als treballadors i treballadores.

Article 46è.- Dret de reunió

L'empresa ha de respectar el dret de reunió en assemblea de les persones treballadores. Aquestes reunions seran en tot cas fora d'hores de treball i podran tenir lloc dins el recinte de l'empresa a petició del Comitè.

Article 47è.- Seccions sindicals

Es podran establir a l'empresa les seccions sindicals d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica de llibertat sindical.

CAPÍTOL VIII

REGIM DISCIPLINARI

Article 48è- Règim de faltes i sancions

Els/les treballadors/es podran ser sancionats per la direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions previstes en els articles següents.

L'enumeració dels diferents tipus de faltes es merament declarativa i no implica que no poguessin existir-ne d'altres, que seran qualificades segons l'analogia que tinguin amb aquelles.

Article 49è.- Graduació de les faltes

Les faltes comeses per les persones treballadores seran classificades segons la seva importància i circumstàncies concurrents en lleus, greus i molt greus.

Article 50è.- Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) Fins tres faltes de puntualitat en un mes sense causa justificada.
- b) Faltar al treball un dia al mes, sense causa justificada.
- c) No comunicar, amb caràcter previ, l'absència al treball, excepte quan hi hagi l'impossibilitat de fer-ho.
- d) L'abandonament del lloc de treball, sense causa o raó justificada, fins i tot per un curt espai de temps, sempre que aquest abandó no fos perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa o causa de danys o

accidents a les persones, que en aquestes circumstàncies podrà ser considerada com greu o molt greu.

e) Negligència en el desenvolupament de les feines encarregades i en la conservació del material, sempre que no esdevingués un perjudici de consideració a l'empresa o a les persones.

f) No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seva situació que tingui incidència laboral, com el canvi de la seva residència habitual.

g) La manca de cura o neteja personal.

h) Les discussions, tant de persones treballadores com dels seus superiors, sempre que aquestes es produeixin amb motiu o ocasió del treball.

i) La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, que no impliquin risc greu pel treballador, ni pels seus companys o terceres persones.

j) Trobar-se en el centre de treball, sense autorització, fora de la jornada laboral, sempre que no hi hagi una causa justificada.

k) L'ocultació de qualsevol fet o falta que el/la treballador/a hagués presenciats i que podria causar perjudici a l'empresa, per els seus companys de treball o per tercers incloent-hi qualsevol anomalia, averia o accident que observés en les instal·lacions, maquinària o locals.

l) L'ús dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, intranet, internet, ordinadors, escàners, carpetes de xarxa, fotocopiadores, entre d'altres) per a finalitats particulars i diferents de les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, dins la seva jornada de treball, llevat que hagin estat autoritzats oportunament.

m) La no notificació i/o comunicació pertinent de les baixes per malaltia, parts de confirmació o alta, dintre dels terminis establerts per la normativa d'aplicació.

Article 51è.- Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

a) Més de tres faltes de puntualitat en un mes, sense causa justificada.

b) Faltar dos dies al treball durant un mes, sense causa que ho justifiqui.

c) Les faltes de respecte greus, o discussions que produïssin escàndols o aldarulls.

d) L'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan les mateixes suposin un risc greu per a la persona treballadora, els seus companys companyes, o tercers, així com la no utilització dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.

e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui condició vexatòria pel/la treballador/a o impliqui risc per la vida o salut, tant la d'ell mateix com d'altres persones treballadores.

- f) Qualsevol alteració o falsificació de dades personals, laborals o de salut relatives al propi treballador/a o als seus companys/es.
- g) Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars en el centre de treball, així com utilitzar per usos propis eines de l'empresa, tant dins como fora dels locals de treball, llevat que existeixi una autorització a l'efecte.
- h) L'abús d'autoritat dels comandaments envers el conjunt de personal treballador.
- i) Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades.
- j) Simular la presència d'un/a altre/a treballador/a, signant o registrant-se per ell.
- k) Dues faltes lleus per l'ús dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, intranet, internet, ordinadors, escàners, carpetes de xarxa, fotocopiadores, entre d'altres) per a finalitats particulars i diferents de les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, dins la seva jornada de treball, llevat que hagin estat autoritzats oportunament.
- l) Consum de begudes alcohòliques o de qualsevol substància o narcòtics que repercuteixin negativament o perillosament, en el treball.
- m) La reincidència de tres faltes lleus, dins del mateix trimestre, quan hagi hagut sanció per escrit de l'empresa.

hiact

Article 52è.- Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus las següents:

- a) Més de deu faltes de puntualitat no justificades, comeses en el període de tres mesos o de vint, durant sis mesos.
- b) Faltar al treball tres dies en un mes, sense causa o motiu que ho justifiqui.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanats; el furt i el robatori, tant als/a les companys/es como a l'empresa o a qualsevol persona que es trobi en el centre de treball o fora del mateix, durant el desenvolupament de l'activitat laboral.
- d) Fer desaparèixer, inutilitzar, destruir o danyar amb mala fe, eines, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, equips, documents, llibres o vehicles de l'empresa o del centre de treball.
- e) L'assetjament laboral, sigui aquest sexual, per raó de sexe, moral o psicològic.
- f) Proporcionar dades reservades del centre de treball o de l'empresa, o de persones de la mateixa, sense la deguda autorització.
- g) Maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració a les persones en l'àmbit del treball, així com l'abús d'autoritat.
- h) L'incompliment de les normes de prevenció de riscos laborals, quan siguin causants de greu: accident laboral, perjudici a les persones o danys a l'empresa.
- i) La negativa a l'ús dels elements de protecció en matèria de seguretat e higiene.

j) La desobediència continuada o persistent.

k) Els actes ocorreguts en el centre de treball o fora del mateix, amb motiu o ocasió del treball encomanat, que puguin ser constitutius de delictes.

l) La imprudència o negligència en el desenvolupament del treball encomanat, i en la conservació del material, quan això impliqui risc d'accident o perill greu d'avaría per les instal·lacions o maquinaria o qualsevol altre perjudici greu de consideració a l'empresa.

m) Trobar-se en estat de embriaguesa o sota els efectes del consum de drogues o narcòtics de forma reiterada durant la realització del treball.

n) Fumar o encendre llumins, encenedors o qualsevol altre aparell similar, sempre i quan estigui prohibit i indicat per raons de seguretat.

o) La reiteració en més de tres vegades per l'ús dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, intranet, internet, ordinadors, escàners, carpetes de xarxa, fotocopiadores, entre d'altres) per a finalitats particulars i diferents de les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, dins la seva jornada de treball, llevat que hagin estat autoritzats oportunament.

p) La reincidència de tres faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que s'hagin produït dins dels 9 mesos següents a la data de la primera, que hagin estat objecte de sanció escrita.

Article 53è.- Prescripció de les infraccions i faltes.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies, i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en que l'empresa tingués coneixement de la seva comissió, i, en tot cas, als sis mesos de haver estat comeses.

Article 54è.- Sancions. Aplicació.

Les sancions que l'empresa podrà imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de feina i sou fins 2 dies.

b) Per faltes greus:

Suspensió de feina i sou de 3 a 14 dies.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió de feina i sou de 15 a 60 dies.

Acomiadament.

Article 55è.- Procediment Sancionador.

La direcció de l'empresa, podrà sancionar disciplinàriament als treballadors i les treballadores, observant en tot cas la normativa vigent.

Les sancions que l'empresa pugui imposar es comunicaran de forma escrita a l'interessat, i en l'escrit constarà la data i els fets que motiven la imposició de la sanció, tenint aquest el dret de ser escoltat prèviament a la imposició de la sanció en el cas de faltes molt greus.

Una còpia de l'esmentada comunicació, en el cas de les faltes greus o molt greus, es farà arribar per escrit, per qualsevol mitjà, inclosos els electrònics (correu electrònic, missatges, intranet, etc.), a les persones representants dels treballadors i treballadores, en el termini de cinc dies.

Article 56è.- Fiscalitat i seguretat social

Totes les retribucions que constitueixen les condicions econòmiques d'aquest conveni col·lectiu, en qualsevol cas, són pels seus imports bruts, i a càrrec del treballador, en la quantitat i proporció que determini la normativa legal, el pagament dels impostos i quotes de la seguretat social, formació professional i qualsevol altra deducció que es pugui establir.

Article 57è.- Normes supletòries

En totes les qüestions no previstes en el present acord col·lectiu les parts es regiran per les disposicions que prevegi la legislació vigent.

CAPITOL IX

COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 58è.- Comissió paritària

La comissió paritària atendrà obligatòriament i como tràmit previ, totes aquelles dubtes que puguin sorgir entre ambdues parts, sobre qüestions d'interpretació d'aquest conveni, sense perjudici de que, una vegada conegut el dictamen de la

comissió paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que corresponguin.

Les funcions de la Comissió Paritària són:

1. La interpretació i aplicació d'allò pactat en el present conveni.
2. Les de seguiment del conjunt dels acords.
3. L'adaptació del conveni col·lectiu a la legislació vigent o, en el seu cas modificació del conveni quan així ho acordin les parts legitimades per a la negociació per majoria.

Les resolucions de la Comissió Paritària sobre la interpretació o aplicació del Conveni Col·lectiu es consideraran part del mateix i tindran la seva mateixa eficàcia obligatòria. Els acords es remetrان a l'autoritat laboral per al seu registre.

Aquesta comissió estarà integrada per quatre representants de cada part.

Els membres es designaran durant el primer mes de vigència del Conveni.

El domicili de la Comissió és fixe, a efectes de notificacions convocatòries, al domicili de l'Empresa situada a la població de Sant Adrià de Besos, Carrer de la Pau, 3-5.

CAPÍTOL X

ALTRES CONDICIONS

Art.59è.-Pòlissa d'assegurances

S'establirà una pòlissa que cobrirà les contingències i imports:

Mort 14.000 EUR.

Invalidesa 14.000 EUR.

Art.60è.-Sancions administratives a conductors

En el supòsit de retirada del carnet de conduir motivada durant la jornada laboral i que no sigui com a conseqüència d'una imprudència del conductor, l'empresa es compromet a respectar durant un any el salari i categoria de l'afectat, reubicant-lo en un altre lloc de treball. Aquest dret només es donarà una vegada per treballador/a, durant tota la relació laboral amb la empresa. Queden excloses expressament d'aquest dret aquelles situacions que es donin per faltes molt greus atribuïbles a la persona treballadora, com per exemple: conduir sota els efectes de l'alcohol i/o estupefaents, excés de velocitat, conducció temerària, etc.

Art.61è.-Incentiu NO absentisme

S'estableix a partir d'1 de gener de 2020, un incentiu de caràcter anual per a un import igual al 0,5% de la retribució bruta anual fixa segons categoria de cada treballador/a.

Aquest incentiu es percebrà si el treballador no arriba a un percentatge igual o superior al 4% d'absentisme anual, a títol individual.

Per al càlcul del percentatge es tindrà en consideració qualsevol absència al treball inclús justificada, ja sigui a jornada completa o fracció, a excepció de les hores de permís sindical, les absències derivades per acompanyar a un/a treballador/a a un centre assistencial quan sigui necessari acompanyar a una persona accidentada, els dies de lliure disposició, les absències per acompanyar a un fill/filla menor de 16 anys i parents de primer grau de consanguinitat al metge, malaltia greu o defunció d'un familiar, naixement de fills, accident de treball o malaltia professional o be qualsevol absència del Comitè de Seguretat durant el exercici de les seves funcions.

Aquest incentiu serà abonat durant el mes de febrer de l'any següent.

Art.62è.- Subrogació empresarial

A l'activitat realitzada als punts verds i deixalleries operarà la subrogació del personal quan aquesta tingui lloc un canvi de contractista o subcontractista.

Aquesta subrogació es dura a terme en els termes establerts en el present article.

1. En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessió o rescat d'una contracta així com respecte a qualsevol figura o modalitat que suposi un canvi en el adjudicatari del servei que es porti a terme la activitat de que es tracti, els/les treballadors/es de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que hagi de realitzar el servei, respectant aquest els drets i obligacions que gaudeixin a la empresa sortint del servei.

Es produirà la mencionada subrogació de personal, sempre que es donin qualsevol dels següents supòsits:

a. Treballadors/es en actiu que realitzin el seu treball en la contracta amb una antiguitat mínima dels quatre últims mesos anteriors a la finalització efectiva del servei, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball, amb independència que, amb anterioritat a l'esmentat període de quatre mesos, haguessin treballat en una altra contracta.

b. Treballadors/es amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de la finalització efectiva de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de sis mesos en la mateixa i/o aquells/es que es trobin en situació d'IT, excedència que doni lloc a reserva del mateix lloc de treball, vacances, permisos, maternitat, incapacitat permanent subjecta a revisió durant els

dos anys següents o situacions anàlogues, sempre que compleixin el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.

c. Treballadors/es amb contracte d'interinitat que substitueixin algun dels treballadors i/o treballadores esmentats en l'apartat b), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.

d. Treballadors/es de nou Ingrés que per ampliació del contracte amb el client s'hagin incorporat a la contracta com a conseqüència d'una ampliació de plantilla en els sis mesos anteriors a la finalització d'aquella.

e. Treballadors/es de nou ingrés que han ocupat llocs fixos amb motiu de les vacants que de forma definitiva s'hagin produït en els sis mesos anteriors a la finalització de la contracta, sempre que s'acrediti la seva incorporació simultània al centre i a l'empresa.

2. Tots els supòsits anteriorment contemplats, s'hauran d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat sortint a l'entrant, mitjançant els documents justificatius que corresponguin.

El termini de lliurament serà com a mínim de deu dies naturals i com a màxim de vint dies naturals, comptats a partir del moment que l'empresa entrant o sortint comuniqui a l'altra el canvi de l'adjudicació de serveis.

En tot cas, aquesta comunicació s'ha de produir amb un termini mínim de tres dies hàbils anteriors a l'inici efectiu de la prestació de serveis per part del nou adjudicatari. La informació a facilitar serà, en tot cas, la següent: nom i cognoms dels treballadors/es, data d'antiguitat, modalitat de contracte, retribució, vacances pendents de realitzar, condicions laborals.

3. Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos respecte a les persones treballadores entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei:

a. Els/les treballadors/es percebran les seves retribucions mensuals en la data establerta i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data de finalització de la contracta de l'empresa sortint.

b. Els/les treballadors/es hauran de gaudir les seves vacances reglamentàries establertes en el període fixat en el calendari de vacances, amb independència de quina sigui l'empresa en la qual en aquest moment estiguin prestant serveis.

c. Els/les treballadors/es que no hagin gaudit les seves vacances reglamentàries al produir-se la subrogació les gaudiran amb la nova adjudicatària del servei, que només abonarà la part proporcional del període que a ella correspongui, ja que l'abonament de l'altre període correspon a l'anterior adjudicatari que haurà d'efectuar en la corresponent Liquidació.

d. Els/les treballadors/es que, a causa de la subrogació, haguessin gaudit amb l'empresa sortint un període de vacances superior al que li correspondria per la part de any treballat en la mateixa, se'ls descomptarà de la liquidació l'excés gaudit d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'empresa entrant haurà de permetre el gaudi del període de

vacances que a cada treballador/a li quedés pendent de gaudir, i en tot cas, haurà d'abonar al treballador/a el que li correspondria proporcionalment percebre pel temps en que presti serveis per a aquesta, sense que pugui substituir tal abonament per un gaudi major de vacances.

4. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/a, operant la subrogació tant en els supòsit de jornada completa, com en els de jornada inferior.

5. Obligatorietat: La subrogació del personal, així com els documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de contractes.

Art. 63è.- Defensa jurídica

L'empresa prestarà assistència jurídica gratuïta a tota persona treballadora que en el seu centre de treball o per causes del mateix sigui víctima d'un robatori, furt o agressions físiques o verbals, en el desenvolupament de la seva feina.

Aquesta assessoria es prestarà amb els serveis jurídics externs habituals de SIRESA i seran proporcionats a cada fet (consulta jurídica, assistència lletrada, etc.), prestant la assistència jurídica fins a la finalització del procés i/o necessitat.

Article 64è Desconnexió Digital

Primer.- Solucions Integrals de Residus, S.A. (en endavant, «SIRESA») garantirà a les seves persones treballadores el dret a la desconnexió digital un cop finalitzada la jornada laboral. Les persones treballadores de SIRESA tindran dret a no respondre a cap comunicació, sigui quin sigui el mitjà utilitzat (correu electrònic, WhatsApp, telèfon, etc.), un cop finalitzada la seva jornada laboral, llevat que concorrin les circumstàncies assenyalades en el punt "cinquè" d'aquest article.

Segon.- Les persones treballadores es comprometen a l'ús adequat dels mitjans informàtics i tecnològics posats a disposició per l'empresa, evitant en la mesura del possible la seva ocupació fora de la jornada estipulada. Els que tinguin la responsabilitat sobre un equip de persones han de complir especialment les polítiques de desconnexió digital, a l'ésser una posició referent pel que fa als equips que coordinen. Per tant, els superiors jeràrquics s'abstindran de requerir resposta a les comunicacions enviades a les persones treballadores fora d'horari de treball o pròxim a la seva finalització, sempre que puguin suposar per als destinataris de les mateixes la realització d'un treball efectiu que previsiblement pugui perllongar i envair el seu temps de descans. Per això, les persones destinatàries de la comunicació tindran dret a no respondre fins a l'inici de la següent jornada laboral. En aquest sentit, en cas d'enviar una comunicació que

pugui suposar resposta fora de l'horari establert a l'efecte, el remitent assumirà expressament que la resposta pot esperar a la jornada laboral següent.

Tercer.- A l'efecte de garantir el dret a la desconexió digital en relació amb l'efectiva conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la convocatòria de reunions de treball, tant a nivell intern com les que es duguin a terme amb clients, així com la formació obligatòria, es realitzaran tenint en compte el temps aproximat de durada i, preferiblement, no s'estendran fins més tard de la finalització de la jornada ordinària de treball, per tal que no es vegi afectat el temps de descans. Amb caràcter excepcional, i sempre que concorrin les circumstàncies establertes en el punt "Cinque", aquest apartat no resultaria aplicable.

Quart. SIRESA garantirà a les persones treballadores el dret a la desconexió digital durant el període que durin les seves vacances, dies d'assumptes propis, lliurances, descans diari i setmanal, permisos, incapacitats o excedències, en els mateixos termes, inclòs per al personal fora de Conveni. Les persones treballadores tindran l'obligació de deixar un missatge d'avís en el correu electrònic amb la menció de «absent», indicant les dades de contacte de la persona treballadora que hagués estat designada per l'empresa per al seu reemplaçament, així com les dates de durada dels períodes abans esmentats.

Cinquè. No són aplicables les mesures que garanteixen el dret a la desconexió digital en els casos en què concorrin circumstàncies de causa de força major o que suposin un greu, imminent o evident perjudici empresarial o del negoci, especialment quan pugui comportar la no apertura d'alguna de les seves instal·lacions. La urgència temporal necessita indubtablement d'una resposta immediata. En aquests supòsits, quan SIRESA requereixi una resposta de la persona treballadora, un cop finalitzada la seva jornada laboral, contactarà amb aquella preferiblement per telèfon per comunicar-li la situació d'urgència que motiva aquesta situació. D'aquesta manera, el temps de treball així requerit podria qualificar com a hora extraordinària, de conformitat amb el que s'estableix pel que fa a jornada i / o política d'hores extraordinàries en el marc laboral vigent en cada moment. S'exclou l'aplicació del dret a desconexió digital a aquelles persones treballadores que romanguin a disposició de l'empresa i percebin, per això, un complement de «disponibilitat» o un altre de similar naturalesa, en l'enteniment que, durant el temps d'atenció continuada en règim de localització, la persona treballadora tindrà l'obligació d'atendre les comunicacions de SIRESA, de conformitat a les normes que regulen el corresponent règim de disponibilitat vigents en cada moment.

Sisè. SIRESA garantirà el dret a la desconexió digital tant a les persones treballadores que realitzin la seva jornada de manera presencial com als supòsits de realització total o parcial de la feina a distància, així com al domicili de la persona treballadora vinculat a l'ús amb fins laborals de eines tecnològiques.

Sete. SIRESA implementarà les mesures de sensibilització sobre què s'empara el dret a la desconexió digital. Per la qual cosa s'informarà i / o formarà a les persones treballadores sobre la necessària protecció d'aquest dret, tenint en

compte les circumstàncies, tant laborals com personals de totes les persones treballadores, i per a això es posarà a disposició de les mateixes, tota la informació i / o formació que necessitin per a la comprensió i posterior aplicació de les esmentades mesures protectores de el dret a la desconnexió digital. Correspon als que tinguin la responsabilitat sobre un equip i / o superiors jeràrquics de les persones treballadores, fomentar i educar mitjançant la pràctica responsable de les tecnologies i amb el propòsit de donar compliment a el dret a la desconnexió digital.

Vuitè. SIRESA no podrà sancionar disciplinàriament a les persones treballadores en ocasió de l'exercici per part d'aquestes últimes del seu dret a desconnexió digital en els termes que estableix aquest precepte. L'exercici del dret a desconnexió digital no repercutirà negativament en el desenvolupament professional de les persones treballadores.

Novè. SIRESA reconeix i formalitza el dret a la desconnexió digital com un dret, encara que no com una obligació, aplicable a totes les persones treballadores. Això implica expressament que, aquelles persones treballadores que realitzin comunicacions fora de l'horari establert en aquesta política podran fer-ho amb total llibertat; però, han d'assumir que no tindran cap resposta fins al dia hàbil posterior. Les úniques excepcions serien les reconegudes i contemplades al apartat "Cinquè" d'aquest article de manera que, per procurar la intervenció o resposta d'alguna persona treballadora, s'haurien d'aplicar els mecanismes previstos en aquesta mesura.

Desè. Aquesta política serà d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores en tots els centres de treball pertanyents a SIRESA, amb l'excepció prevista al punt "Cinquè" per a les persones treballadores que cobren un complement de disponibilitat o de similar naturalesa.

Article 65è .-Teletreball

1.-Amb efectes del 01 de Gener del 2021 entrarà en vigor les següents mesures sobre el teletreball.

Es reconeix el treball a distància i el teletreball com una forma innovadora d'organització i execució de la prestació laboral derivada del propi avanç de les noves tecnologies, que permet la realització de l'activitat laboral fora de les instal·lacions de l'empresa, sent de aplicació en aquesta matèria que disposa l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, el Reial decret-llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància i en el present article.

2. El teletreball és voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'empresa. El teletreball s'ha de documentar per escrit mitjançant un «acord individual de teletreball», que reculli els aspectes estipulats en la llei i en el present article.

3. La realització del teletreball podrà ser reversible per voluntat de l'empresa o de la persona treballadora, sempre que el teletreball no formi part de la descripció inicial del lloc de treball. La reversibilitat pot produir-se a instància de l'empresa o

de la persona treballadora, comunicant-se per escrit amb una antelació mínima de 30 dies naturals, excepte causa greu sobrevinguda o de força major, que implica un retorn a la feina presencial.

4. És aconsellable que les persones que realitzin teletreball mantinguin el vincle presencial amb la seva unitat de treball i amb l'empresa per tal d'evitar l'aïllament. Per això les parts consideren convenient que els acords individuals de teletreball contemplin mecanismes que facilitin una certa presència de la persona treballadora en el centre de treball.

5. La publicació de les vacants que requereixin teletreball han d'indicar-ho expressament.

6. Dotació de mitjans i compensació de despeses

Donant compliment al que disposen els articles 11 i 12 de Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre les persones que teletreballin tindran dret a la dotació per part de l'empresa dels següents mitjans, equips i eines, sempre que siguin necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional:

- Ordinador, Tablet, SmartPc o similar.
- A petició de la persona treballadora, cadira ergonòmica homologada, teclat, ratolí.

Adicionalment a la dotació de mitjans i compensacions establertes en els apartats anteriors, per la totalitat de les despeses restants que per qualsevol concepte pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància percebrà una quantitat màxima de 20 euros mensuals, que s'abonarà en proporció al percentatge de jornada acordada en teletreball, aquest import correspon a 2 dies de teletreball setmanals.

Quan la persona treballadora torni a la feina presencial completa ha de reintegrar tots els mitjans materials posats a la seva disposició.

Durant la vigència d'aquest conveni l'esmentada quantitat de 20 Euros s'incrementarà segons IPC.

7. Drets d'informació i participació.

Les empreses:

- Identificaran de manera expressa en els censos de plantilla que es faciliten a la RLT a les persones que teletreballin.
- Lliuraran a la RLT la relació de persones, identificades per NIF, nom, sexe i lloc, que hagin subscrit un "acord individual de teletreball". Igualment aquests llistats inclouran el percentatge de distribució entre treball presencial i teletreball.

8. Drets col·lectius i sindicals:

La persona teletreballadora tindrà els mateixos drets col·lectius que la resta de la plantilla de l'empresa i estarà sotmesa a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a qualsevol instància representativa dels

treballadors i treballadores. A aquests efectes, llevat d'acord exprés en contra, el personal en teletreball haurà d'estar adscrit a el mateix centre de treball en què desenvolupi el treball presencial.

Es garantirà la participació i el dret de vot de la plantilla a teletreball a les eleccions sindicals i altres àmbits de representació de la plantilla.

Article 66è. Teletreball com a mesura de contenció sanitària derivada de la COVID-19 o de circumstàncies imprevisibles o extraordinàries sobrevingudes.

Al teletreball implantat excepcionalment en aplicació de l'article 5 de Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, com a conseqüència de les mesures de contenció sanitària i de les adoptades per les empreses derivades de la COVID-19 i mentre aquestes es mantinguin, o aquell que emani de circumstàncies imprevisibles o extraordinàries, no els és aplicable el que disposa l'article anterior .

Quan la persona treballadora torni a la feina presencial completa ha de reintegrar tots els mitjans materials posats a la seva disposició.

Aquesta modalitat de teletreball es podrà realitzar des del lloc lliurement elegit per la persona treballadora.

No és aplicable el règim establert en el Real-Decret llei 28/2020 de 22 de setembre, ni el que estableix l'article del present conveni col·lectiu al règim de teletreball.

Art. 67è - Grups professionals i llocs de treball

S'adjunta com annex no 2 la relació de grups professionals i la definició de llocs de treball.

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 pràctica 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 detall 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 du a terme per entendre que aquesta no es 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 eventuais subjectes passius). En aquesta construcció, l'assetjament sexual es concebut com una imposició indesitjada de requeriments sexuals en el context d'una relació de poder desigual.

En essència, dones, 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 foc 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 (constituti d'un autèntic xantatge sexual), l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, be per accedir a aquest, be 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, intimidatori hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

L'afectat negativament aquí es 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, pretenen 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 a 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 diligències que es puguin considerar que condueixen a l'elucidació dels fets esdevinguts.

Durant aquest procés (que ha d'estar substantiat en un termini màxim de 7 dies) han de guardar tots els actuant 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.

La RLT i l'empresa es comprometen a crear una comissió de seguiment i control.

DISPOSICIONS ADICIONAL

Els treballadors que fins 31 de desembre de 2020 han tingut la categoria de "corretorns" passaran amb efectes del dia 1 de gener de 2021 a realitzar funcions d'encarregats o Conductors.

Aquestes funcions comportaran que no estiguin assignats a un centre de treball concret.

Ates que mentre realitzaven funcions de "corretorns" percebien un plus denominat disponibilitat que, a partir del dia 1 de gener de 2021 deixaran de percebre i percebran, per el mateix import, un complement denominat " plus ex-corretorns "

Si en el futur, s'acordés novament restituir la posició i funcions del "corretorns", els treballadors que perceben el "plus ex-corretorns" serien els que tornarien a fer aquestes funcions.

DISPOSICIONS FINALS

Primera.- Jerarquia normativa.

L' empresa Solucions Integrals per als Residus, S.A. - SIRESA- és una societat publica mercantil i, per aquest motiu, li ha estat d'aplicació tant el Reial Decret Llei 20/ 2011, de 30 de desembre de 2.011 com les successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat dels anys 2/2012, 17/2012, 22/2013, 36/2014 i 48 2015. Si s'aprovesin 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.

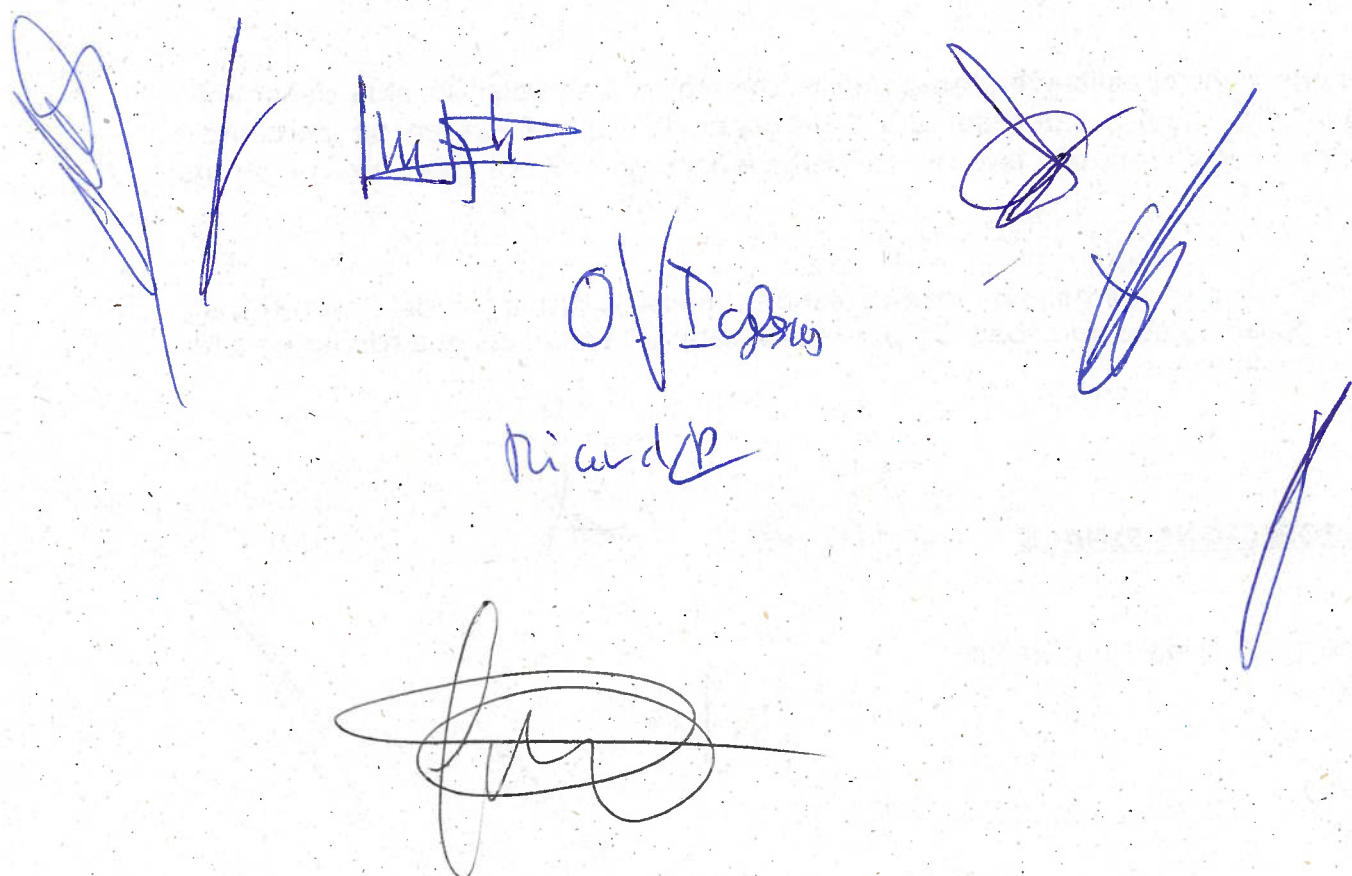
Segona.- Ultractivitat del Conveni.

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.

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 complementaria.

Si en el futur, s' acordés novament restituir la posició i funcions del "corretorns", els treballadors que perceben el "plus ex-corretorns" serien els que tornarien a fer aquestes funcions.

The block contains several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature that appears to be 'Ricard P.' with 'O/I' written above it. To the right of the center, there is a signature that looks like 'J. G.' with a large 'X' mark above it. On the far right, there is a signature that looks like 'J. G.' with a large 'X' mark above it. At the bottom center, there is a large, stylized signature.

ANNEX N° 2:

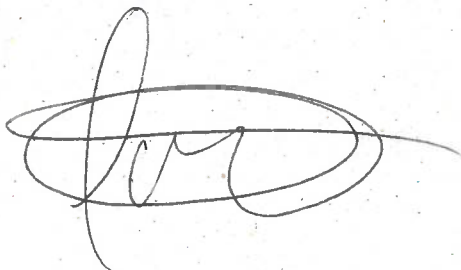
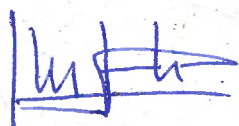
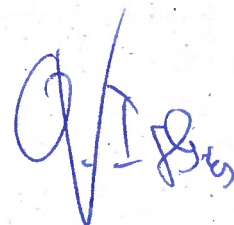
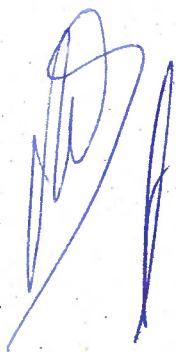
GRUPS PROFESSIONALS

- **Grup I {Caps departament}**
 - Cap de departament

- **Grup II (Personal Tècnic)**
 - Tècnic
 - Responsable d'àrea

- **Grup III (Personal administratiu)**
 - Auxiliar administratiu
 - Administratiu 1a
 - Inspector
 - Educador ambiental
 - Coordinador campanyes ambientals
 - Informador campanyes ambientals
 - TMTR i Central de reserves PMES

- **Grup IV (Producció)**
 - Supervisor
 - Encarregat PVB
 - Encarregat DX
 - Especialista DX
 - Conductor 1 a



ANNEX I:

ANNEX Nº 1

TAULES SALARIALS FIXES 2020

GRUP I (CAPS DEPARTAMENT)		Grup i nivell	S.BASE	PLUS HIGIENE	PLUS TRANS.	COMP. CATEG.	DISPONIBILITAT	TOTAL ANUAL
Cap Departament		G1 N1	1433,95	215,09	59,84	284,80	0,00	29.020,88
GRUP II (PERSONAL TÈCNIC)			S.BASE	PLUS HIGIENE	PLUS TRANS.	COMP. CATEG.	DISPONIBILITAT	TOTAL ANUAL
Responsable Àrea		G2 N1	957,76	143,66	59,84	648,26	0,00	26.472,46
Tècnic		G2 N2	1.303,59	195,54	59,84	212,26	0,00	25.742,46
GRUP III (PERSONAL ADMINISTRACIÓ)		Grup i nivell	S.BASE	PLUS HIGIENE	PLUS TRANS.	COMP. CATEG.	DISPONIBILITAT	TOTAL ANUAL
Coordinador Campanyes		G3 N5	957,76	143,66	59,84	648,26	0,00	26.472,46
Administratiu		G3 N1	957,76	143,66	59,84	474,73	0,00	23.869,59
*Aux. Administratiu		G3 N2	1.303,59	195,54	59,84	59,23	0,00	23.447,00
Inspector		G3 N3	884,82	132,72	59,84	421,07	0,00	21.839,25
Educador ambiental		G3 N4	957,87	143,68	59,84	339,25	0,00	21.839,24
Informador Campanyes		G3 N6	821,59	123,24	59,84	399,40	0,00	20.452,05
**TMTR I PMES		G3 N7	957,87	143,68	59,84	339,25	0,00	21.839,24
GRUP IV (PRODUCCIÓ)		Grup i nivell	S.BASE	PLUS HIGIENE	PLUS TRANS.	COMP. CATEG.	DISPONIBILITAT	TOTAL ANUAL
Supervisor		G4 N1	1.303,59	195,54	59,84	212,26	0,00	25.742,46
Conductor 1ª		G4 N4	957,79	143,67	59,84	576,94	0,00	25.403,32
Encarregat DX		G4 N2	1.015,49	152,32	59,84	403,71	0,00	23.774,17
Encarregat PVB		G4 N2	1.015,49	152,32	59,84	403,71	0,00	23.774,17
Especialista		G4 N3	846,20	126,93	59,84	226,50	0,00	18.271,91

CONCEPTES SALARIALS VARIABLES

DESCRIPCIÓ	IMPORT	TIPOLOGIA
PLUS TRANSPORT	59,84	Mensual
AJUDA FAMILIAR	17,02	Mensual
AJUDA FAMILIAR mensual fills discapacitat	53,19	Mensual
AJUDA ESCOLAR	53,19	Anual
PLUS FESTIVITAT	5,00	Unitari/hora
DIETA	12,52	Unitari

Imports en €

	HORES EXTRAORDINÀRIES	HORAS EXTRAS LABORABLES	HORAS EXTRAS FESTIVAS
ENCARREGAT/DA	15,40	17,71	
ESPECIALISTA	12,81	14,73	
ESPECIALISTA CORRETORNS	12,81	14,73	
AUX ADMINISTRATIU / RECEPCIONISTA ADMINISTRATIVA	11,81	13,58	
INFORMADOR CAMPANYES	10,81	12,43	
COORDINADOR CAMPANYES	13,42	15,43	
TÈCNIC	13,42	15,43	
CONDUCTOR/A ESP. PRIMERA	14,09	16,20	
INSPECTOR	11,01	12,66	
EDUCADOR AMBIENTAL	11,01	12,66	
ADMINISTRATIU	11,01	12,66	

DEFINICIO LLOCS DE TREBALL

GRUP I (Caps departament)

- **Cap de Departament**

Es el treballador/a que, sota les directrius de la direcció de l'empresa actua al front d'una o més línies de negoci, i gestiona tot el personal de la seva estructura.

GRUP II (Personal Tècnic)

- **Responsable d'Àrea**

Es el treballador/a que, sota les directrius d'un cap de departament gestiona una o varies àrees de la empresa amb o sense personal al seu càrrec.

- **Tècnic**

Es el treballador/a que, estant en possessió de formació qualificada i/o experiència per al lloc de treball, realitza funcions específiques de caràcter tècnic i que requereix els coneixements i habilitats necessàries para al desenvolupament del seu treball.

Grup III (Personal administració)

- **Auxiliar Administratiu**

Es el treballador/a que realitza funcions bàsiques administratives. S'inclou dintre d'aquesta posició les funcions de telefonista i recepció.

- **Administratiu**

Es el treballador/a que sota les directrius dels seus responsables realitza funcions administratives dintre de qualsevol àrea de la empresa.

- **Inspector**

Es el treballador/a que sota les directrius dels seus responsables realitza funcions d'inspecció y control.

- **Educador ambiental**

Es el treballador/a que sota les directrius dels seus responsables realitza funcions d'educació ambiental.

- **Coordinador campanyes**

Es el treballador/a que sota les directrius dels seus responsables realitza funcions de coordinació de les campanyes d'informació.

- **Informador campanyes**

Es el treballador/a que sota les directrius dels seus responsables realitza tasques d'informació i promoció de les diferents campanyes d'informació.

- **TMTR**

Es el treballador/a encarregat de la gestió de la secció de TMTR i Central de Reserves PMES.

Grup IV (Producció)

- **Supervisor**

Es el treballador que sota les directrius del Cap de departament realitza les funcions de supervisió i control del funcionament dels centres de treball.

- **Encarregat**

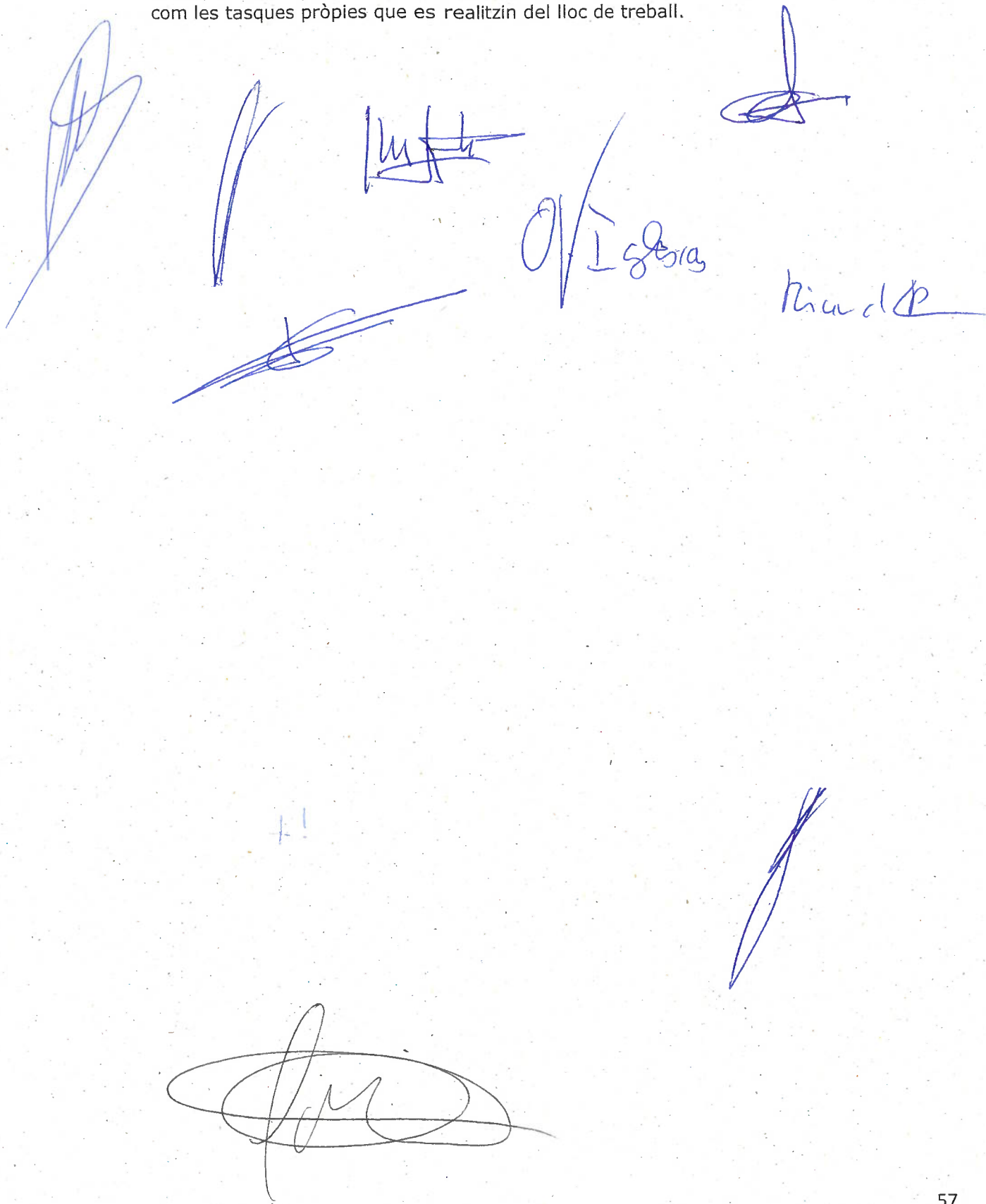
Es el treballador que realitza les funcions de responsable dels diferents centres de treball de la empresa (PVB, Deixalleries, etc.) que pot tenir al seu càrrec un o varis especialistes.

- **Especialista Deixalleria**

Es el treballador que sota les directrius d'un encarregat realitza les tasques pròpies del centre de treball on esta assignat (Deixalleries AMB)

• **Conductor de 1a**

Es el treballador que en disposició del permís acreditatiu per poder conduir camions-Classe C- corresponent que realitza les tasques de conducció, gestió del vehicle així com les tasques pròpies que es realitzin del lloc de treball.



Handwritten signatures in blue ink, including stylized initials and the name 'Ricard'.

