



RESOLUCIÓ de 5 d'abril de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Solucions Integrals per als Residus, SA (SIRESA) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08102222012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Solucions Integrals per als Residus, SA (SIRESA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 de novembre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Solucions Integrals per als Residus, SA (SIRESA) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08102222012018) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SOLUCIONS INTEGRALS PER ALS RESIDUS, SA (SIRESA) PER ALS ANYS 2016-2019

#### Capítol I

### **Àmbit de vigència i durada del Conveni**

#### Article 1. *Àmbit territorial i funcional*

El present Conveni serà d'àmbit d'aplicació als centres de treball actuals de Solucions Integrals per als Residus, SA.

#### Article 2. *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 3. *Vigència*

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

#### Article 4. *Efectes econòmics*

Sense perjudici d'allò que s'estableix a l'article anterior, s'acorda com a data d'aplicació de les millores recollides en aquest Conveni, la de l'1 de gener de 2016, a 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 5. *Durada*

La durada d'aquest Conveni col·lectiu s'estableix per a 4 anys, des de l'1 de gener de 2016 fins el 31 de desembre de 2019, amb les excepcions i efectes específics que s'estableixen per a determinades matèries en les seves normes corresponents.

#### Article 6. *Denúncia*

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

2. La denúncia s'ha de realitzar mitjançant comunicació escrita a l'altra part, amb 1 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 7. *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.

### Capítol II **Garanties "ad personam"**

#### Article 8. *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.

#### Article 9. *Vinculació a la totalitat*

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

### Capítol III **Condicions econòmiques**

#### Article 10. *Salari base*

El salari base per a l'any 2016 serà aquell que es fixa per a cada categoria dins de l'annex I d'aquest Conveni col·lectiu.

#### Article 11. *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 5 anys de servei efectiu a l'empresa.
- Un 10% sobre el salari base quan es compleixin els 10 anys de servei efectiu a l'empresa.
- Un 15% sobre el salari base quan es compleixin els 15 anys de servei efectiu a l'empresa.
- Un 20% sobre el salari base quan es compleixin els 20 anys de servei efectiu a l'empresa.

l'empresa.

Es considera aquest 20% com a topall d'antiguitat per a totes les categories a partir dels 20 anys de permanència a l'empresa.

#### Article 12. *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 2016, els imports d'aquest plus es troben detallats a l'annex II d'aquest Conveni col·lectiu.

#### Article 13. *Complement per categoria (CPC)*

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

L'import del "CPC" s'abonarà en les 12 mensualitats i les 3 gratificacions extraordinàries de març, juny i desembre.

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

Categoria	Dies naturals d'adaptació
Cap departament	180
Tècnic	80
Responsable àrea	80
Aux. administratiu	80
Administratiu 1a	80
Inspector	80
Educador ambiental	80
Coordinador campanyes ambientals	80
Informador campanyes ambientals	80
TMTR i central reserves PMES	80
Supervisor	80
Encarregat PVB	80
Encarregat DX	80
Especialista	80
Conductor 1a	80
Especialista corretorns	80

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 14. *Complement personal*

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 "CPC" 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 25 i només serà compensable i absorbible als efectes de canvi de categoria o nivell, que suposi variació en l'escala salarial.

#### Article 15. *Plus transport*

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

L'import per a l'any 2016 és de 55,69 euros per a 11 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 30.1. 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 16. *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 2017 es fixa en 16 EUR.

Els treballadors que tinguin fills considerats discapacitats pels diferents organismes oficials que no percebin rendes del treball superiors al salari mínim interprofessional, percebran a partir l'1 de gener de 2017 la quantitat de 50 EUR al mes per 12 pagues a l'any, si com a conseqüència de la seva malaltia requereixi l'assistència a algun centre especialitzat per a disminuïts.

Serà requisit imprescindible aportar anualment certificat del centre assistencial. Per anys successius aquests ajuts s'incrementaran aplicant el percentatge establert en l'article 25.

2. Addicionalment s'abonarà a les persones treballadores que tinguin fills en edats compreses entre els 3 i 16 anys la quantitat anual de 50 EUR per fill pagadora a la nòmina de maig.

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

#### Article 17. *Hores extraordinàries*

El valor de les hores extraordinàries resta fixat per a l'any 2016 per aquest Conveni i per a les diverses categories, tal i com es consigna a l'annex I. Aquesta quantitat resta subjecta als increments i revisions indicats a l'article 25.

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 18. *Plus de nocturnitat*

S'entén per nocturnitat la jornada laboral compresa entre les 22.00 i les 06.00 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 19. *Plus festivitats*

S'estableix un plus festivitats pel fet d'anar a treballar diumenges i/o festius per exigències del seu calendari laboral.

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

Aquest import tindrà efectivitat a dia 1 de gener de 2017.

S'exceptuen d'aquesta consideració aquelles categories que, per la seva pròpia naturalesa, la seva pròpia jornada es realitzi principalment en jornada festiva i ja tinguin la seva compensació amb un salari superior.

#### Article 20. *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 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 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 treballadors/es que realitzin una funció superior durant 6 mesos de manera ininterrompuda, o 1 any de manera alterna, veuran consolidada la categoria que exerceixin.

En el cas que el 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 4 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 treballadors/es.

D'aquest article queda exclosa la categoria de corretorns, que tindrà les seves pròpies condicions, quedant redactades les seves condicions en el següent article.

#### Article 21. *Disponibilitat*

El personal especialista que actuï en qualitat de corretorns, percebrà un plus de disponibilitat de 250 euros que s'abonarà en cadascuna de les 12 mensualitats i percebrà el salari de la categoria que substitueixi.

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.

#### Article 22. *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 treballadors/es que durant la seva jornada treballin un mínim de 12 hores al dia.

Per a l'any 2016, el preu de la dieta serà de 11,64 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 25.

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 dóna 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 23. *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 24. *Complements de venciment periòdic superior al mes*

Es reconeixen 3 gratificacions extraordinàries a l'any, que es meritiran 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 3 gratificacions són 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 treballador/a fos baixa a l'empresa entre el 15 i el 30 d'aquests 2 mesos, data final de meritació d'aquestes pagues, l'excés cobrat se li descomptarà de la liquidació.

#### Article 25. *Incrementos salarials*

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

1. Per l'any 2016, l'increment salarial serà del 1%.
2. Per l'any 2017, l'increment salarial serà del 1%.
3. Per l'any 2018, l'increment salarial serà del 1,95%.
4. Per l'any 2019, l'increment salarial serà del 1,95%.

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. En aquest cas s'aplicarà la referida norma superior.

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

### Capítol IV **Condicions de treball**

#### Article 26. *Promoció i vacants*

1. Es publicaran al portal de l'empleat 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 al portal de l'empleat un mínim de 15 dies per coneixement de tots els treballadors/es.

2. La direcció de l'empresa fomentarà la promoció professional dels treballadors i les treballadores acollits en aquest Conveni.

3. Es seguirà el Protocol de concurs vacant interna acordat entre l'empresa i la representació dels treballadors i treballadores amb data 18 de maig de 2017.

#### Article 27. Transformació de contractes

Totes les persones treballadores que tinguin una antiguitat de 2 anys a l'empresa amb contracte eventual per circumstàncies de la producció o per obra i servei, seran transformats a contractes indefinits, a excepció d'aquelles que per la pròpia naturalesa del contracte justifiqui l'allargament del mateix.

#### Article 28. Jornada de treball

La jornada laboral serà:

- 2016: serà de 1.780 hores anuals.
- 2017: serà de 1.772 hores anuals.
- 2018: serà de 1.762 hores anuals
- 2019: serà de 1.757 hores anuals.

El personal d'oficines realitzarà jornada intensiva durant el període d'estiu, si bé restarà subjecte a les necessitats de l'empresa i definint-se cada any al calendari laboral el període concret de gaudi de la jornada intensiva que serà el redactat en els següents termes:

- Inspecció: del 20 de juny al 23 de setembre (com a criteri s'agafarà sempre la referència de Sant Joan fins a la Mercè).
- Fàbrica del Sól: juliol i agost.
- Formació: juliol i agost.
- Oficines St. Adrià: juny, juliol i agost.

El personal d'oficina de Siresa (oficines de Sant Adrià i la fàbrica del Sól) disposarà d'una flexibilitat de fins a 30 minuts a l'entrada i la sortida dintre del seu horari laboral.

#### Article 29. Vacances

Tot el personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a un període de vacances, no substituïbles per compensació econòmica, de 31 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 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.

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 treballador/a fos baixa a l'empresa, no es deduiran de la liquidació els dies de vacances gaudits en excés.

Amb la finalitat d'afavorir la conciliació familiar dels treballadors i treballadores, l'empresa es compromet a facilitar la mobilitat entre els mateixos per possibilitar que 2 o més treballadors/es del centre de treball puguin gaudir les vacances durant el mateix període. En el cas que 2 treballadors/es del mateix departament i/o diferents centres de treball es possessin 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 denegué aquesta sol·licitud, aquesta hauria de ser degudament justificada.

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

Els treballadors/es podran transformar 2 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 2 persones del mateix departament o secció.

#### Article 30. *Permisos, excedències, suspensions i canvis de lloc de treball*

El 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) 15 dies naturals en cas de matrimoni.

Totes les persones treballadores disposaran d'un permís retribuït d'1 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 un trasllat de 100 km des del domicili del treballador/a) el període podrà ser de 5 dies.

- c) 2 dies en cas de mort, accident o malaltia greu o hospitalització de familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador hagi de fer un desplaçament a aquest efecte (es considerarà desplaçament quan suposi un trasllat de 100 km des del domicili del treballador) el període serà de 4 dies, per a aquells treballadors que el desplaçament sigui fora del territori nacional, disposaran d'un total de 10 dies, dels quals 4 dies seran retribuïts.

3 dies en cas de mort (1 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 treballador/a li calgui fer un desplaçament (es considerarà desplaçament quan suposi un trasllat de 100 km des del domicili del treballador) el termini serà de 6 dies en cas de primer grau i 5 dies en cas de segon grau. Per a aquells treballadors que el desplaçament sigui fora del territori nacional, disposaran d'un total de 10 dies, dels quals 4 seran retribuïts.

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

En els supòsits que el treballador s'absenti de manera urgent per defunció, malaltia greu sobreenvenuda 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 3 setmanes.

d) 1 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.

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 treballadors/es, en els casos de naixement d'un fill, adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1. d) de l'ET, per lactància del menor, fins que compleixi els 9 mesos, tenen dret a absentar-se 1 hora del treball, que poden dividir en 2 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, 3 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 1 hora, també tindran dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de 2 hores amb la disminució proporcional del salari.

j) El 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 sí mateix i que no realitzi cap activitat remunerada.

Si 2 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 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'ET, el treballador/a amb almenys 1 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 3 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 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, a partir de l'1 de gener de 2017, d'1 dia de permís retribuït per a 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 2 persones del mateix departament. En aquest cas, es gaudirà per ordre de sol·licitud.

Aquest dia s'haurà de gaudir durant l'any. No obstant, i excepcionalment per a l'any 2017, el dia per a assumptes propis es podrà gaudir durant l'any 2018 atès que la data de signatura del Conveni impediria que els treballadors gaudeixin del mateix l'any 2017.

## 2. Excedències

a) El treballador/a, amb almenys una antiguitat a l'empresa d'1 any, té el dret a ser reconeguda la possibilitat d'acollir-se en excedència per un període no inferior a 4 mesos i no superior a 5 anys. Aquest dret només podrà ser utilitzat una altra vegada per la mateixa persona si han passat 4 anys des del final de l'excedència anterior.

b) Excedència per cuidar fills. Els 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 2 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 trobés en una situació d'incapacitat temporal.

En els casos de part prematur i en aquells en què, 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 propi 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 2 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 aplicable 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 31. *Baixes*

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

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

- 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'1 dia i que el temps total no excedeixi dels 60 dies. El temps d'hospitalització ha de ser degudament acreditat per certificat realitzat pel corresponent facultatiu.

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

L'empresa abonarà als 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 1er dia durant els 6 primers dies de baixa a l'any, seguits o de forma intermitent, sempre i quan l'absentisme individual no superi el 4% durant l'any natural.

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 el 4% durant l'any natural. En aquest cas l'empresa reposarà a la persona treballadora afectada la deducció que s'hagi realitzat inicialment.

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 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 32. *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 relleu 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.

### Capítol V Seguretat i salut laboral

### Article 33. *Roba de treball*

L'empresa subministrarà a les persones treballadores, per al seu treball, 4 uniformes complets a l'any, 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 treballadors/es dels grups de personal directiu, tècnic i administratiu.

Els esmentats uniformes de treball seran lliurats no més tard del 30 d'abril (2 equipaments) i del 30 de setembre (2 equipament) de cada any.

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

### Article 34. *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 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: 1er, la seva generació; 2on, la seva emissió i 3er, la seva transmissió; i només, en última instància, s'utilitzaran els mitjans de protecció personal contra els mateixos.

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

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 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 higièncs 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 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 procedeixi. 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 1561/95 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 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 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 qualssevol 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 BOE.

#### 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 redissenyant 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 lumbar, per als 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 treballadors/es.

L'empresari ha de proporcionar informació i formació als 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 treballadors/es:

La Llei de prevenció de riscos laborals, article 34, punt 1, es determina que els 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 què 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 treballador/a i la confidencialitat de tota 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.

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 35. *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 36. *Hores per visites mèdiques*

a) Quan per raó de malaltia el 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 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 treballadors/es tindran un màxim de 10 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 37. *Formació*

De comú acord s'estableix a l'empresa la formació continuada per al 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 informarà al Comitè de la distribució del pressupost assignat a cada treballador i/o departament.

D'acord amb l'article 23.3 del ET, el treballador/a amb almenys 1 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 3 anys. La concreció del gaudi del permís es fixarà de mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa.

El 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 funcionarial.

#### Article 38. Fons d'ajuda econòmica

1. L'empresa es compromet a concedir ajudes econòmiques per un valor màxim del mateix import de 2 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 2 sol·licituds, haurà d'esperar-se 1 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 6 mesos.

2. Aquesta ajuda haurà de reintegrar-se en el termini màxim d'1 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 4 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 36.000 EUR 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.

### Capítol VII Acció sindical a l'empresa

#### Article 39. Representació sindical

Els treballadors/es que fossin escollits per càrrecs en els òrgans de representació i govern en els seus respectius sindicats, que requereixin dedicació completa, podran sol·licitar l'excedència, sent obligatori per a l'empresa la seva concessió pel temps que duri l'exercici del càrrec. El treballador/a haurà de reincorporar-se al seu lloc en un termini màxim d'1 mes, essent obligatòria la reincorporació per part de l'empresa.

#### Article 40. 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 41. 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 42. *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 3 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 24 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 les reunions ordinàries o qualsevol reunió que convoqui la empresa, això inclou 2 hores de desplaçament (per aquells treballadors/es que els hi suposi desplaçament del centre de treball), 1 hora abans i una altra 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 43. *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 44. *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 45. *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 **Règim disciplinari**

#### Article 46. *Règim de faltes i sancions*

Els 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 és merament declarativa i no implica que no poguessin existir-ne d'altres, que seran qualificades segons l'analogia que tinguin amb aquelles.

#### Article 47. *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 48. *Faltes lleus*

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) Fins a 3 faltes de puntualitat en 1 mes sense causa justificada.
- b) Faltar al treball 1 dia al mes, sense causa justificada.
- c) No comunicar, amb caràcter previ, l'absència a la feina, 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 abandonament 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 a 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 como dels seus superiors, sempre que aquestes es produeixin amb motiu o ocasió del treball.
- i) La inobservança de las normes en matèria de prevenció de riscos laborals, que no impliquin risc greu per al treballador, ni per als 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 treballador/a hagués presenciat 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 las 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 49. *Faltes greus*

Es consideraran faltes greus les següents:

- a) Més de 3 faltes de puntualitat en 1 mes, sense causa justificada.
- b) Faltar 2 dies al treball durant 1 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 o 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/per 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 como 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 altre treballador/a, signant o registrant-se per ell.
- k) 2 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 repercutixin negativament o perillosament, en el treball.
- m) La reincidència de 3 faltes lleus, dins del mateix trimestre, quan hagi hagut sanció per escrit de l'empresa.

#### Article 50. Faltes molt greus

Es consideraran faltes molt greus las següents:

- a) Més de 10 faltes de puntualitat no justificades, comeses en el període de 3 mesos o de 20, durant 6 mesos.
- b) Faltar al treball 3 dies en 1 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 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 maquinària 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 3 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 3 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 51. *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 6 mesos de haver estat comeses.

#### Article 52. *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 53. *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 5 dies.

#### Article 54. *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 55. *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.

### Capítol IX **Comissió Paritària**

#### Article 56. *Comissió Paritària*

1. La Comissió Paritària ha d'entendre, obligatòriament i com a tràmit previ, de tots els dubtes i divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici que, conegut el dictamen de la Comissió Paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que corresponguin.

Les funcions de la Comissió Paritària són:

- a) Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius que els siguin sotmesos.
- b) Les d'interpretació i aplicació del pactat.
- c) Les de seguiment del conjunt dels acords.

2. Els acords que adopti la Comissió Paritària en qüestions d'interès general es consideren part del present Conveni col·lectiu i tenen la mateixa eficàcia obligatòria. Aquests acords es remetraran a l'Autoritat Laboral per al seu registre.

3. La Comissió Paritària estarà composta per 3 representants dels treballadors i per 3 representants de l'empresa.

4. Reglament de funcionament.

#### A) Reunions

La Comissió Paritària es reunirà:

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

Per al cas de les funcions reflectides en l'apartat c) cada 6 mesos.

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

quan això ho acordin les parts.

La intervenció de la Comissió Paritària amb caràcter extraordinari acord amb el que disposa el paràgraf anterior, s'haurà de fer en un termini màxim de 7 dies a comptar des que la discrepància li fos plantejada. En el supòsit de no aconseguir un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que disposen els articles 41.6 i 82.3 ET, la discrepància serà sotmesa en termini màxim de 10 dies al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que estableixen en el seu propi reglament.

#### C) Convocatòria

La Comissió Paritària serà convocada per qualsevol de les parts signants, únicament és necessària una comunicació escrita en la qual s'expressaran els punts a tractar en l'ordre del dia, així com la data proposada.

La Comissió Paritària s'ha de reunir dins el termini que les circumstàncies aconsellin, en funció de la importància de l'assumpte, però en cap cas excedirà de 7 dies comptats a partir del requeriment.

Si, complert aquest termini, la Comissió Paritària no s'ha reunit, s'entendrà esgotada la intervenció d'aquesta Comissió Paritària, i l'interessat podrà exercitar les accions que consideri pertinents.

#### D) Quòrum-assessors

Es considera vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran acudir a les reunions en companyia d'assessors.

#### E) Validesa dels acords

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

F) El domicili de la Comissió es fixa, a efectes de notificacions convocatòries en el domicili de l'empresa situada a Sant Adrià de Besòs, Carrer de la Pau, 3-5.

### 5. Obligtorietat de submissió a la Comissió Paritària

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

## Capítol X Altres condicions

### Article 57. *Pòlissa d'assegurances*

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

Mort 12.000 EUR.  
Invalidesa 12.000 EUR.

### Article 58. *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 1 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 persones treballadora, com per exemple: conduir sota els efectes de l'alcohol i/o estupefaents, excés de velocitat, conducció temerària, etc.

#### Article 59. *Incentiu no absentisme*

S'estableix a partir de l'1 de gener de 2017, 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 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/a 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 bé qualsevol absència del Comitè de Seguretat durant l'exercici de les seves funcions.

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

#### Article 60. *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 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 l'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 4 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 4 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 6 mesos en la mateixa i/o aquells 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 2 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 6 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 6 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 10 dies naturals i com a màxim de 20 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 3 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 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 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 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 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 supòsits 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.

#### Article 61. *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 62. *Grups professionals i llocs de treball*

S'adjunta com annex núm. 2 la relació de grups professionals i la definició de llocs de treball.

## Disposicions addicionals

### *Disposició addicional 1a. 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 és tant una qüestió de sexualitat (encara que es manifesti, precisament, a través d'ella) com, bàsicament, de discriminació laboral per raó de sexe (amb independència que després es generalitzi la protecció, incloent tant les dones com els homes com a eventuals subjectes passius). En aquesta construcció, l'assetjament sexual és concebut com una imposició indesitjada de requeriments sexuals en el context d'una relació de poder desigual.

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

La mera atenció sexual pot convertir-se en persecució, si continua una vegada que la persona objecte d'aquesta ha donat ciars 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 (constituitiu d'un autèntic xantatge sexual), l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, bé per accedir a aquest, bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu tant en un com en un

altre cas, amb la qual cosa es configura una situació de quid pro quo.

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

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

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

- L'assetjament sexual ambiental:

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

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

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

- Diligències informatives prèvies:

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

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

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

En els esbrinaments que s'han d'efectuar no s'ha d'observar més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els que intervenen, i s'han de practicar totes les 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 actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

- Resolució

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat dóna 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 finals**

#### *Disposició final primera. Jerarquia normativa*

L'empresa Solucions Integrals per als Residus, SA (Siresa) és una societat pública mercantil i, per aquest motiu, li ha estat d'aplicació tant el Reial decret llei 20/2011, de 30 de desembre de 2011 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.

#### *Disposició final segona. Ultraactivitat 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.

#### *Disposició final tercera. Resolució de discrepàncies sobre inaplicació de les condicions de treball*

1. Qualsevol discrepància en l'enquadrament professional d'un lloc de treball serà resolta entre la representació legal dels treballadors i la representació de l'empresa. En el supòsit de que no s'arribi a un acord, la discrepància serà sotmesa a arbitratge per la Comissió Tècnica del Tribunal Laboral de Catalunya.

2. En quant a la resolució de les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball, s'estarà al procediment establert a l'article 82.3, del Text refós de l'Estatut dels treballadors i normativa complementària.

*Continua a la pàgina següent*

## ANNEX I. TAULES SALARIALS FIXES 2016

Grup I (Caps departament)	Grup i nivell	S. Base	Plus higiene	Plus trans.	Comp. Categ.	Disponibilitat	Total anual
Cap departament	G1 N1	1.334,49	200,17	55,69	265,04	0,00	27.007,62
<b>Grup II (personal tècnic)</b>							
Responsable àrea	G2 N1	891,33	133,70	55,69	603,29	0,00	24.636,28
Tècnic	G2 N2	1.213,17	181,98	55,69	197,54	0,00	23.956,95
<b>Grup III (personal administració)</b>							
Coordinador campanyes	G3 N5	891,43	133,71	55,69	603,18	0,00	24.636,28
Administratiu	G3 N1	891,43	133,71	55,69	441,80	0,00	22.215,56
Aux. administratiu	G3 N2	1.213,17	181,98	55,69	55,11	0,00	21.820,50
Inspector	G3 N3	823,44	123,52	55,69	391,87	0,00	20.324,43
Educador ambiental	G3 N4	891,43	133,71	55,69	315,72	0,00	20.324,43
Informador campanyes	G3 N6	764,61	114,69	55,69	371,70	0,00	19.033,54
TMTR i PMES	G3 N7	764,61	114,69	55,69	371,70	0,00	19.033,54
<b>Grup IV (producció)</b>							
Supervisor	G4 N1	1.213,17	181,98	55,69	197,54	0,00	23.956,95
Conductor 1a	G4 N4	891,36	133,70	55,69	536,93	0,00	23.641,39
Encarregat DX	G4 N2	945,06	141,76	55,69	375,70	0,00	22.125,10
Encarregat PVB	G4 N2	945,06	141,76	55,69	375,70	0,00	22.125,10
Especialista corretorns	G4 N5	787,51	118,13	55,69	210,79	250,00	20.004,61
Especialista	G4 N3	787,51	118,13	55,69	210,79	0,00	17.004,61

## CONCEPTES SALARIALS VARIABLES (importos en EUR):

Descripció	Import	Tipologia
Plus transport	55,69	Unitari
Ajuda familiar	16,00	Mensual
Ajuda familiar mensual fills discapacitats	50,00	Mensual
Ajuda escolar	50,00	Anual
Plus festivitats	5,00	Unitari/hora
Dieta	11,64	Unitari

## HORES EXTRAORDINÀRIES (importos en EUR):

	Hores extres laborables	Hores extres festives
Encarregat/da	14,33	16,48
Especialista	11,92	13,71
Especialista corretorns	11,92	13,71
Aux. administratiu	10,99	12,64
Informador campanyes	10,06	11,57
Coordinador campanyes	12,49	14,36
Tècnic	12,49	14,36
Conductor/a esp. primera	13,12	15,08

	Hores extres laborables	Hores extres festives
Inspector	10,25	11,79
Educador ambiental	10,25	11,79
Administratiu	10,25	11,79

## ANNEX 2. GRUPS PROFESSIONALS

### Grup I (Caps departament):

- Cap de departament

### Grup II (Personal tècnic):

- Tècnic
- Responsable d'àrea

### Grup III (Personal administració):

- Auxiliar administratiu
- Administratiu 1<sup>a</sup>
- 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 1a
- Especialista corretorns

## DEFINICIÓ 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 l'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 l'empresa.

- Inspector

Es el treballador/a que sota las 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 l'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 està 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.



- Especialista corretorns

Es el treballador que sota les directrius dels seus responsables realitzen funcions de suplència realitzant les tasques complertes del lloc que siguin assignats en cada moment.

Barcelona, 5 d'abril de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès