



RESOLUCIÓ de 19 de novembre de 2025, 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) pel període 1 de juny de 2024 al 31 de desembre de 2029 (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 seus treballadors el dia 22 de juliol de 2025 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 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, abans esmentat,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Solucions Integrals per als Residus, SA (SIRESA) pel període 1 de juny de 2024 al 31 de desembre de 2029 (codi de conveni núm.08102222012018), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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.

III CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SOLUCIONS INTEGRALS PER ALS RESIDUS SA PER ALS ANYS 2024-2025 -2026-2027-2028-2029

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 treballs de la companyia Solucions Integrals per als Residus, SA (SIRESA).

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 1 de gener de 2025 a excepció del plus disponibilitat fixe pels punts verds que es regula a l'article 21, que serà d'aplicació amb efecte d'1 de gener de 2026, així com 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, des de l'1 de juny de 2024 fins el 31 de desembre de 2029, 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, per un any més, si cap de les parts ho denuncia.
2. La denúncia s'ha de realitzar mitjançant comunicació escrita a l'altra part, amb un mes d'anticipació, com a mínim, a la data de venciment. Aquesta comunicació s'haurà de fer extensible a l'autoritat competent.
3. Les clàusules de caràcter normatiu mantindran la seva vigència fins l'entrada en vigor del nou Conveni.

Article 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.

Article 8. *Període de Prova*

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

1. Tècnics i titulats: sis mesos (grups professionals I i II).
2. Personal Administració: un mes (grup professional III).
3. Producció: quinze dies (grup professional IV).

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

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

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

Article 9. *Cessaments*

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

1. Grups professionals III i IV 15 dies.
2. Grups professionals I i II 1 mes.

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

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

CAPÍTOL II **Garanties Ad Personam**

Article 10. *Garanties Ad Personam i Complement Personal*

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

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

Amb la intenció de mantenir les condicions individuals anteriors al Pacte Addicional de 23 de març de 2010, les persones treballadores que fins aleshores percebien el "Complement Personal" amb quantitats superiors a les establertes en el "C.P.C." seguiran mantenint l'excés de les quantitats esmentades anteriorment en el complement personal. Aquest import estarà subjecte als increments i revisions indicats a l'article 25 i només serà compensable i absorbible als efectes de canvi de categoria o nivell, que suposi variació en l'escala salarial.

Article 11. *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 12. *Salari Base*

El Salari base per a l'any 2025 serà aquell que es fixa per a cada categoria dins de l'annex I d'aquest Conveni col·lectiu.

Article 13. *Antiguitat*

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

- Un 3% sobre el salari base quan es compleixin els tres anys de servei efectiu a l'empresa.
- Un 6% sobre el salari base quan es compleixin els sis anys de servei efectiu a l'empresa.
- Un 9% sobre el salari base quan es compleixin els nou anys de servei efectiu a l'empresa.
- Un 12% sobre el salari base quan es compleixin els dotze anys de servei efectiu a l'empresa.
- Un 15% sobre el salari base quan es compleixin els quinze anys de servei efectiu a l'empresa.
- Un 18% sobre el salari base quan es compleixin els divuit anys de servei efectiu a l'empresa.
- Un 21% sobre el salari base quan es compleixin els vint-i-un anys de servei efectiu a l'empresa.
- Un 24% sobre el salari base quan es compleixin els vint-i-quatre anys de servei efectiu a l'empresa.
- Un 27% sobre el salari base quan es compleixin els vint-i-set anys de servei efectiu a l'empresa.

Es considera aquest 27% com a topall d'antiguitat per a totes les categories a partir dels vint-i-set anys de permanència a l'empresa.

Aquesta taula té efectes des de l'1 de gener del 2025.

A efectes d'antiguitat es computarà des del primer dia treballat per l'empresa independentment de si s'han produït interrupcions significatives en la prestació de serveis.

Article 14. *Plus Tarda Personal Supervisió*

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

Article 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 l'any 2025 és de 66,31 euros per a onze mesos. Es revaloritzarà de la forma prevista a l'article 25 del Conveni.

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 31. 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*

S'estableix una ajuda familiar per mes i fill/a a càrrec entre 0 i 21 anys de 60,00€ bruts mensuals a partir de l'1 de gener de 2025.

Adicionalment s'abonarà, a partir de l'1 de gener de 2025, a les persones treballadores que tinguin fills/es en edats compreses entre els 3 i 18 anys la quantitat anual bruta de 130,00€ per fill/a, en concepte d'ajuda escolar, pagadora a la nòmina de maig.

S'estableix una ajuda familiar per mes i fill/a a càrrec entre 0 i 21 anys per famílies monoparentals de 180,00€ bruts mensuals a partir de l'1 de gener de 2025.

Les persones treballadores amb fills/es amb certificat de discapacitat que no percebin rendes de treball superiors al salari mínim interprofessional, percebran a partir de l'1 de gener de 2025, la quantitat mensual de 180,00€ bruts sempre que, com conseqüència d'aquesta discapacitat, requereixin l'assistència a algun centre especialitzat per discapacitats.

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

A partir de l'1 de gener de 2025, les persones treballadores que tinguin fills/es que cursin estudis superiors a la universitat percebran l'import anual de 650,00€ bruts.

Així mateix, a partir de l'1 de gener de 2025, les persones treballadores que tinguin fills/es entre 18 a 22 anys que cursin mòduls de grau mig o de grau superior, percebran l'import anual de 200,00€ bruts.

Serà requisit imprescindible aportar anualment el certificat que acrediti el pagament de la matrícula, ja sigui universitària o de mòdul de grau mig o superior i l'abonament es produirà a la nòmina del mes de setembre.

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

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

Article 17. *Hores Extraordinàries*

Com a regla general s'estableix el criteri de supressió de les hores extraordinàries.

No obstant això, es mantindrà la possibilitat de realitzar les hores extraordinàries necessàries per causes especials, com ara la finalització de terminis de gestió, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies excepcionals. Aquestes sempre tindran caràcter voluntari per la persona treballadora.

L'oferiment per a realitzar hores extraordinàries es farà de forma equitativa. A tal efecte, es totalitzaran les hores proposades a cada persona treballadora de forma trimestral de manera que al següent trimestre es proposarà primer a aquells que en el període anterior han disposat de menys hores. En aquest període anual, es descomptaran tots els processos de suspensió contractual així com aquelles situacions en que

la persona treballadora hagi decidit no participar de la realització d'hores extraordinàries. S'informarà trimestralment al Comitè d'empresa de les hores extres proposades i acceptades a efectes de fer-ne el seguiment.

No es proposaran hores extraordinàries a les persones treballadores que hagin estat vàlidament sancionades durant els dotze mesos anteriors.

La compensació de les hores extraordinàries, com a criteri general i preferent, serà mitjançant la retribució de conformitat al valor previst a l'annex 1 per a les diferents categories. Aquesta quantitat serà aplicable a partir de l'any 2025 i resta subjecta als increments i revisions indicats a l'article 25. En cas que la persona treballadora prefereixi la compensació de les hores extraordinàries en descans, ho indicarà de forma expressa i aquest s'haurà de gaudir juntament amb el períodes de setmana santa, vacances o Nadal.

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

Article 19. *Plus Festivitat*

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

Aquest plus tindrà un import unitari per a cada hora efectivament treballada, de 5,25€ bruts.

Aquest import tindrà efectivitat a dia 1 de gener de 2025.

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

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/les treballadors/es hauran de tenir una feina assignada al seu grup professional o especialitat.

El treballador/a haurà de complir les instruccions de l'empresa o persona en qui es delegui 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 a la persona treballadora la formació adequada per a tal circumstància. No serà possible invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

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

En el cas que el/la treballador/a sigui canviat de seu lloc de treball per realitzar altres treballs de funció inferior, no implicarà detriment de la seva formació i categoria ni suposarà treball vexatori.

Aquest canvi només es pot produir per raons tècniques o organitzatives, s'ha de justificar per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva.

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

Les absències de les persones treballadores que presten serveis en Punts Verds de Barri a temps complet:

1. Absències curtes: Menys de deu dies naturals.

Les absències de curta durada (menys de tres dies hàbils) es cobriran de la manera que el/la Cap de Departament consideri més adient. Entre 4 i 9 dies, es cobriran amb Hores Complementàries, per treballador/a de reforç (corretorn) o per conversió del contracte del contractorn.

2. Absències llargues: 10 dies naturals o més.

Les persones treballadores que prestin serveis en els Punts Verds de Barri a temps parcial tindran dret a suplir a les persones que presten serveis a temps complet en el mateix Punt Verd quan es tracti d'absències de deu dies o més. No s'oferirà aquesta cobertura a qui hagi estat sancionat durant els dotze mesos anteriors.

Si durant la cobertura la persona treballadora que està fent la suplència té un període d'Incapacitat Temporal de més d'una setmana perdrà la suplència i s'adjudicarà al següent que li correspongui.

Pel cas que la persona treballadora que presta serveis en els Punts Verds de Barri a temps parcial en el mateix punt on s'ha produït l'absència rebutgi l'oferiment descrit, s'oferirà a qualsevol altra persona treballadora que presti serveis en qualsevol altre Punt Verd de Barri a temps parcial.

S'informarà trimestralment al Comitè d'empresa de les cobertures proposades i acceptades a efectes de fer-ne el seguiment.

Només pel cas que tot el personal de Punt Verd de Barri rebutgi l'oferiment, escenari que no s'ha produït mai, es farà contractació externa.

Les absències de les persones treballadores que presten serveis en Punts Verds de Barri a temps parcial:

Les persones treballadores que prestin serveis en els Punts Verds de Barri a temps parcial seran substituïdes en les seves absències mitjançant contractació de durada determinada per substitució.

Article 21. Disponibilitat

1. Complement de disponibilitat fixe:

Les persones treballadores assignades a Punts Verds de Barri i que es trobin adherides a l'acord de distribució irregular de la jornada que es contempla a l'article 29, percebran amb efectes 1 de gener de 2026, un complement anual fix per disponibilitat de 700,00 euros bruts, distribuït en 12 mensualitats. En cas que la persona treballadora no hagi prestat cap servei en les hores disponibles durant l'any natural, es perdrà el dret a percebre aquest complement anual fix, havent de retornar les quantitats rebudes durant dit any sota aquest concepte. Aquesta devolució per part de la persona treballadora s'haurà de liquidar durant el mes de gener de l'any natural següent.

Aquest complement es percep en quantitat fixe i no està vinculat al volum d'hores de disponibilitat treballades ni a la naturalesa a temps complet o a temps parcial del contracte.

2. Complement de disponibilitat variable.

Així mateix, el mateix col·lectiu percebrà un complement de disponibilitat variable, també distribuït en 12 mensualitats, amb les condicions següents:

- S'abonarà un complement variable per hora de disponibilitat que serà de 23,12€/h.
- El percebran exclusivament les persones treballadores que tinguin hores disponibles, segons el quadre següent:
 - Punt Verd de Barri Temps Complet (38 hores): 878,56€ bruts anuals.
 - PVM a temps complet (4 empleats) (80 hores): 1.849,60€ bruts anuals.
 - Punt Verd de Barri a Temps Parcial (120 hores): 2.774,40€ bruts anuals.
- 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.
- Pel cas que les persones treballadores no hagin percebut íntegrament el complement de disponibilitat variable en les 12 mensualitats de cada any natural o bé no hagi prestat el total de hores de disponibilitat pactades per incorporació o separació del servei de Punt Verd, per qualsevol causa de suspensió del contracte de treball, o per conversió de temps complet a temps parcial o a la inversa; es procedirà a liquidar la diferència durant el mes de gener de l'any natural següent.
- Pel cas que tinguin hores pendents de treballar, les haurà de prestar fins al mes de juny de l'any següent. Si no es poguessin fer les hores fins el mes de juny, per causa imputable a la persona treballadora, els imports abonats per aquest concepte i no treballats, es deduiran a les nòmines del mes de juliol o, en el seu cas, de la quitança de la persona treballadora.

Les quantitats previstes al present article resten subjectes als increments i revisions indicats de l'article 25.

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

Per a l'any 2024, el preu de la dieta serà de 13,87€ s/jornada efectivament treballada. En els exercicis següents aquest import s'incrementarà de conformitat a l'article 25.

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

Així mateix, també tindran dret a percepció de tiquet restaurant per valor d'11€ s al dia per aquelles persones treballadores que es troben assignades a jornada partida o perllonguin la seva jornada diària més de 60 minuts (màxim 1 tiquet per dia).

La percepció tant del tiquet restaurant com la dieta són excloents entre si.

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 0,26€ per quilòmetre.

Article 24. *Complements de Venciment Periòdic Superior al Mes*

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

- Paga de març, del dia 1 d'abril de l'any anterior al 31 de març; de l'any en curs.
- Paga de juliol, del dia 1 de juliol de l'any anterior al 30 de juny de l'any en curs.
- Paga de desembre, del dia 1 de gener al 31 de desembre de l'any en curs.

Els conceptes salarials que integren cadascuna de les tres gratificacions són el salari base i l'antiguitat.

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

Article 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 2025, l'increment salarial serà del 0,5%.
2. Per l'any 2026, l'increment salarial serà el IPC del any anterior, és a dir, el del 2025, fixat per l'Institut Nacional d'Estadística u Organisme que el substitueixi.
3. Per l'any 2027, l'increment salarial serà el IPC del any anterior, és a dir, el del 2026, fixat per l'Institut Nacional d'Estadística u Organisme que el substitueixi, més un 0,5%.
4. Per l'any 2028, l'increment salarial serà el IPC del any anterior, és a dir, el del 2027, fixat per l'Institut Nacional d'Estadística u Organisme que el substitueixi, més un 0,5%.
5. Per l'any 2029, l'increment salarial serà el IPC del any anterior, és a dir, el del 2028, fixat per l'Institut Nacional d'Estadística u Organisme que el substitueixi, més un 0,5%.

Aquests increments pactats per a cadascun dels anys estaran subjectes a les limitacions que es puguin derivar de la normativa legal vigent en cada moment, fonamentalment a la Llei de Pressupostos Generals del Estat. En aquest cas s'aplicarà la referida norma superior.

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

CAPÍTOL IV **Condicions de Treball**

Article 26. *Promoció i Vacants*

- Consideracions generals

a) Els criteris a utilitzar en els procediments de selecció hauran de ser objectius i neutres, garantint la transparència, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, diversitats funcionals, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, sexe, gènere, afiliació sindical, condició social, o llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

b) La Direcció de l'empresa, fomentarà sempre que sigui possible la promoció professional de les persones treballadores afectades per aquest Conveni.

c) Es publicaran a la intranet i comunicat intern per e-mail, a Tot Siresa, les ofertes d'ocupació de personal afectat per aquest conveni que es puguin produir a l'empresa, les quals també es comunicaran al Comitè d'empresa el lloc o llocs de treball que es preveu cobrir i les condicions que han de reunir les persones aspirants, via correu electrònic sense que aquesta comunicació suposi cap tipus de limitació a l'autonomia organitzativa assignada a la Direcció de l'empresa per a la normativa legal vigent.

L'oferta d'ocupació es mantindrà a la intranet un mínim de 10 dies naturals per coneixement de les persones treballadores i 15 dies naturals en el cas de vacants en Punts Verds de Barri.

d) Es seguirà el protocol de concurs vacant intern següent:

- Vacants no estructurals

Els llocs de treball no estructurals, que són llocs de treball causals de caràcter temporal, seran de lliure designació per part de la Direcció de l'empresa i podrà utilitzar qualsevol modalitat de contractació regulada a la legislació laboral vigent. Si una vacant no estructural per raons organitzatives empresarials, es converteix en estructural, haurà de passar pel procés de selecció de promocions i vacants.

- Vacants estructurals

Quan existeixin vacants en llocs de treball del tipus estructural, la Direcció de l'empresa, prèviament a la publicació externa de l'oferta de treball, informará internament pels mitjans habituals establerts a l'empresa, intranet i comunicat intern via e-mail, a Tot Siresa i a la RLPT, amb la finalitat que qualsevol persona treballadora pugui optar al procés de selecció del lloc que es pretén cobrir.

L'oferta es publicarà a la Intranet i es comunicarà via e-mail a tota l'empresa (Tot Siresa) i a la RLPT amb tota la informació relativa al procés de selecció, indicant com a mínim els següents punts:

- a) Descripció del Lloc de Treball.
- b) Tipus de contractació.
- c) Horaris.
- d) Ubicació del centre de treball.
- e) Salari segons categoria.
- f) Termini màxim d'enviament de candidatures.

La publicació de la vacant es mantindrà almenys un període de 10 dies naturals excepte per les vacants de PV i DX i Logística, que serà de 15 dies naturals.

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

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

En el cas de resolució del INSS comunicant la reincorporació de la persona que estava en situació d'esgotament IT al seu lloc de treball, la persona substituïda que tinguin una antiguitat superior als 6 mesos, tindrà preferència en la cobertura d'un lloc de treball equivalent dins de l'empresa que hi hagi vacant estructural en aquest moment, sense passar cap procés de promoció, sempre que compleixin els requisits demanats al lloc vacant. S'exceptuen els llocs de treball de punts verds de barri i deixalleries.

Qualsevol persona treballadora estructural de Punts Verds tindrà la possibilitat de demanar el trasllat a la vacant publicada sempre que tingui el vist i plau del cap de departament consensuat amb el Comitè d'empresa.

En el supòsit que hi hagi més d'una sol·licitud es tindrà en compte les particularitats de cadascú.

- Promoció internes.

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

En cas de no presentació de sol·licituds o que les sol·licituds no compleixin les bases exigibles, s'obrirà el procés a personal extern.

La publicació de la vacant es podrà fer en paral·lel, sense perjudici de les candidatures de promoció interna, però en benefici d'optimitzar el termini de la incorporació.

- Comissió de promocions i vacants

Per dur a terme aquest procés de forma transparent, es crearà una Comissió de seguiment de promocions i vacants (CPV) formada per dos membres de la RLT, un representant del departament de persones i un representant del departament corresponent.

- Procés de selecció.

a) Promoció i cobertura de vacants de llocs de treball de Tècnics/ques, Administratius/ves, Inspectors/es, Educadors/es, Formadors/es, Coordinadors/es, Informadors/es Ambientals, Recepcionistes i altres llocs de treball assimilables, excepte llocs de treball de campanyes.

Per a la promoció i cobriment de vacants podran presentar-se al procés de selecció les persones treballadores que tinguin un contracte indefinit o temporal.

Es podrà presentar qualsevol candidatura que compleixi els requisits del lloc específic o la descripció del lloc de treball. Es podran considerar les candidatures sota els condicionants d'estar fent una estada de pràctiques procedent de l'ajuntament o de l'empresa, a qualsevol dels serveis que presta l'empresa, haver superat els 6 mesos desenvolupant tasques relacionades amb la vacant i disposar de documentació oficial per demostrar que s'està cursant el darrer curs per assolir la titulació requerida del lloc de treball.

El procés s'inicia amb la presentació del CV actualitzat i acreditació mitjançant certificat de les formacions exigides.

En el termini màxim d'una setmana després del tancament de presentació de sol·licituds, s'admetrà o descartarà les sol·licituds, en funció de si compleixen o no les bases exigibles per a cobrir la vacant.

Amb les sol·licituds admeses es convocarà una entrevista competencial i es farà una valoració objectiva, conjunta del CV i l'entrevista, utilitzant l'eina d'una rúbrica definida prèviament. En cas que la persona responsable ho consideri necessari es realitzarà una prova pràctica i específica per valorar els coneixements necessaris per a la vacant. El resultat d'aquesta prova es puntuarà en aquesta rúbrica.

En cas d'empat, s'analitzarà la prova grafològica i psicotècnica de les persones candidates amb millor puntuació. Aquest resultat es tindrà en compte en l'elecció final segons si s'adapta a les necessitats del lloc de treball i encaix amb l'equip.

La rúbrica del CV que es farà servir és la que consta com a Annex 4.

Els resultats es comunicaran a la CPV per part del Departament de Persones, així com a les persones candidates, posant èmfasi en els aspectes d'habilitats i coneixements a millorar per a properes convocatòries les candidatures no finalistes.

b) Per a la promoció i cobertura de vacants de llocs de treball PVB/DX/DXM/PVM/Logística PVB.

Per a la promoció i cobriment de vacants podran presentar-se al procés de selecció les persones treballadores que tinguin un contracte indefinit o temporal.

El procés s'inicia amb la presentació del CV actualitzat i acreditació mitjançant certificat de les formacions exigides.

En el termini màxim d'una setmana després del tancament de presentació de sol·licituds, s'admetrà o descartarà les sol·licituds, en funció de si compleixen o no les bases exigibles per a cobrir la vacant.

Amb les sol·licituds admeses, les persones que segueixin en el procés hauran de realitzar una prova de caràcter psicotècnic i una prova grafològica de caràcter voluntari i no vinculant per continuar en el procés.

A la vegada, quan l'aspirant és d'un altre departament, es realitzarà una entrevista personal/competencial en funció del lloc de treball a cobrir, per determinar que la persona compleix amb les competències sol·licitades per aquell lloc de treball.

En aquest supòsit la candidatura haurà de realitzar una prova de caràcter psicotècnic i una prova grafològica de caràcter obligatori.

Un cop realitzades aquestes proves, per les vacants de llocs com PVB/DX/DXM/PVM/Logística PVB, s'aplicarà aquest sistema de puntuació comentat anteriorment:

Criteris	Puntuació màxima	Informació / Condicionants
Prova/ Examen tipo test	20	1 Punt per resposta correcta fins a 20 punts. Examen consensuat i avaluat amb presència de la RLPT. 2 persones de la Comissió per part de la RLPT podrà estar present el dia de la prova.
Formació	10	La puntuació d'aquest criteri s'estableix en un punt, per cada 10 hores de formació. Les matèries que sumaran punts seran les següents: Prevenció de Riscos Laborals (PRL), Català, Gestió de residus, paquet Office i Atenció al client, Medi Ambient.
Inspeccions/ Actitud	35	Criteris establerts**
Antiguitat	20	1 punt per any treballat fins un màxim de 20 punts.
Jornada a Temps Parcial	15	La persona candidata que tingui una jornada igual o inferior a 20h/setmanals tindrà 15 punts.

Respecte de la puntuació relativa a les Inspeccions/Actitud, els ítems de control que s'estableixen són els següents:

Criteris establerts**	Puntuació
Estat d'ordre i neteja del centre de treball. (Es puntuarà l'ordre i la neteja del centre de treball, el personal supervisor haurà d'aportar fotografies quan la puntuació no sigui normal, per a deixar constància dels fets. L'ordre i la neteja haurà de ser tant a la zona del magatzem, com a l'oficina i vestuari). S'haurà de compartir les fotografies i informació amb la RLPT.	5
Nivell de compliment dels processos establerts. Es comprovarà i valorarà si la persona encarregada realitza la seva feina, en base a les instruccions internes establertes. Protocol de recepció de materials, protocol de comunicació entre personal, comunicació en cas d'incidències, informació al personal responsable del servei en cas de situacions extraordinàries, comprovació de les visites en el portal E-Gestiona, utilització de EPI's adequats a les tasques que es realitzen amb justificació (correu electrònic) i es donarà la informació a la RLPT.	10
Classificació de residus. Es supervisarà que la classificació dels residus sigui la correcta, sempre que l'afluència de persones usuàries ho permeti, és a dir, es tindrà en compte que en moments puntuals de màxima afluència, les pròpies persones usuàries hagin pogut disposar erròniament algun residu. Aportar fotos i informació a la RLPT.	5
Disposició al treball i al servei. Es comprovarà i puntuarà si la persona es troba en disposició d'atendre a les persones usuàries, si surt de l'oficina per atendre'ls i disposar els residus o materials als contenidors, si proporciona informació que li pugui ser requerida, etc., amb prova documental (correu electrònic). Còpia a la RLPT.	5

Criteris establerts**	Puntuació
Control de peticions/Segregació. Es comprovarà que les recollides de residus que així ho requereixin (radiografies, piles, fluorescents, etc..) estiguin sol·licitades si és necessari, que els residus especials o perillosos, estiguin correctament etiquetats i amb les dates indicades i dins el termini màxim d'emmagatzematge, que s'hagin introduït les dades relatives a les recollides ja realitzades, etc. Comunicació via correu electrònic amb còpia a la RLPT.	5
Actitud. Es valorarà especialment a les persones que tinguin una actitud proactiva i informin sobre els avantatges de les targetes d'usuari/a, els descomptes vigents, sobre els serveis municipals d'intercanvi de llibres, envasos d'oli o d'altres materials o serveis municipals, que l'Ajuntament pogués dur a terme amb caràcter general o en concret en algun barri de la ciutat, entre d'altres. Valorarà "client misteriós" s'enviarà còpia dels informes a la RLPT.	5

En cas d'empat, es valorarà els aspectes socials: (ex: persona d'edat superior a 55 anys, mare/pare monoparental, família nombrosa, tenir un certificat de discapacitat (igual o superior al 33%).

Si no és possible el desempat amb els aspectes socials es tindrà en compte el millor informe psicotècnic i grafològic realitzat. En aquest cas, els membres de la Comissió per part de la RLT tindran accés a aquests informes.

c) Excepcions i consideracions finals.

S'exceptuen del procés els càrrecs que no estan regulats pel conveni i les posicions de confiança: Caps de Departament, Responsables d'Àrea i Supervisors/es.

Quedaran exclosos de concurs de vacant interna i per tant, de la possibilitat d'optar a la vacant, aquelles persones treballadores que una vegada rebuda la candidatura, es detecti qualsevol dels punts següents:

- Tenir 1 sanció en ferm per escrit en els últims tres anys o 3 sancions greus en 5 anys, a comptar a partir de la data de la publicació de l'oferta.
- No disposar de titulacions obligatòries per llei per poder exercir les funcions del lloc de treball ofert, exceptuant, en les titulacions acadèmiques, els casos on la persona candidata demostrï amb documentació oficial que esta cursant el darrer curs per assolir la titulació i tingui experiència en el lloc de feina de més de 6 mesos.

Article 27. *Contractació Temporal*

- Contractes de substitució

El contracte de substitució es regirà pel que disposa l'article 15.3 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, o la normativa que resulti aplicable en cada moment, amb les següents particularitats:

- Podran celebrar-se contractes de durada determinada per a la substitució d'una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball. El contracte haurà d'identificar a la persona treballadora substituïda i la causa de la substitució, indicant si el lloc de treball a exercir serà el de la persona treballadora substituïda o el d'una altra persona treballadora de l'empresa que passi a exercir el lloc d'aquella. En tal supòsit, la prestació de serveis podrà iniciar-se abans que es produeixi l'absència de la persona substituïda, coincidint en el desenvolupament de les funcions el temps imprescindible per a garantir l'acompliment adequat del lloc i, com a màxim, durant quinze dies.

b) Així mateix, el contracte de substitució podrà concertar-se per a completar la jornada reduïda per una altra persona treballadora, quan aquesta reducció s'empari en causes legalment establertes o regulades en el Conveni col·lectiu i s'especifiqui en el contracte el nom de la persona substituïda i la causa de la substitució.

c) El contracte de substitució podrà ser també celebrat per a la cobertura temporal d'un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva mitjançant contracte fix, sense que la seva durada pugui ser en aquest cas superior a tres mesos, ni pugui celebrar-se un nou contracte amb el mateix objecte una vegada superada aquesta durada màxima.

En les cobertures de llocs de treball per a les campanyes de soroll, platges, Punts Verds o qualsevol altra activitat que estigui sent coberta amb contractació Fixe-Discontinua, es cobriran seguint l'ordre de crida pactat en aquesta modalitat contractual.

Article 28. *Contractació Fixe-Discontinua*

1. Causa i àmbit d'aplicació: Aquesta modalitat contractual s'utilitzarà per a les campanyes de soroll, platges i qualsevol altra activitat que es pugui realitzar en un futur de naturalesa estacional o vinculades a activitats productives de temporada. També s'utilitzarà per a la substitució de persones treballadores en situació de vacances en el servei de Punts Verds, sens perjudici d'ampliar la seva aplicació a altres àmbits de l'empresa si així s'acorda, i respectant la normativa laboral vigent.

Cada persona treballadora amb contracte de naturalesa fixe-discontinua estarà adscrita a un servei o campanya i a una categoria professional, i es seguirà la regulació que es descriu a continuació en atenció a la campanya i categoria d'adscripció. Tot l'anterior sens perjudici del sistema de promoció professional previst en aquest Conveni col·lectiu.

2. El contracte de treball s'haurà de formalitzar per escrit incorporant expressament que és un contracte de naturalesa fixe discontinua així com la Categoria Professional i departament en el que estarà adscrit (PVB; Hivernacle, PVM, Campanya de Soroll, Campanya de Platja o l'activitat estacional que es pugui acordar en un futur) així com la durada mínima anual del període d'activitat, la jornada, la seva distribució horària i el correu electrònic de contacte.

3. Criteris Formals pels que s'ha de regir la crida: Les crides s'hauran de comunicar amb un mínim 30 dies d'anticipació, mitjançant correu electrònic certificat (Plataforma Signaturit) per a deixar constància de la deguda notificació a la persona treballadora. Aquesta comunicació haurà d'incorporar la data, lloc d'incorporació, el període de crida i la distribució horària. Les extensions o reduccions de la crida un cop formulada només es podran produir de mutu acord entre la persona treballadora i l'empresa sense perjudici de possibles modificacions que es puguin produir i comunicar formalment si hi ha causa.

4. Criteris Objectius de crida: caldrà cridar en primer lloc a la persona treballadora, que tingui una antiguitat major en la categoria professional. Pel cas que s'incompleixin els drets de crida, la persona treballadora tindrà dret a reclamar els salaris deixats de percebre i pel cas que no sigui cridada durant un any natural a s'entendrà que concorre un acomiadament tàcit, podent exercir les accions legals corresponents a partir d'aquell moment.

5. Informació al Comitè d'empresa: L'empresa haurà de comunicar les còpies de tots els contractes fixe-discontinus que es celebrin amb les seves novacions, totes les crides que es produeixin amb la mateixa informació que a la persona treballadora i els acords d'extensió o reducció que es produeixin.

6. Durada mínima del període d'activitat: El contracte de treball de cada persona fixe-discontinua incorporarà el número mínim de dies de crida que empresa i treballador es comprometen a complir. Aquests dies de crida mínima esdevenen una obligació recíproca de manera que l'empresa vindrà obligada a garantir aquests dies de crida en cada any natural i si la persona treballadora rebutja la primera crida, que assoleix el mínim pactat, es considerarà causa injustificada d'absència al lloc de treball en els termes de l'article 50.b) del Conveni.

A més de les crides mínimes pactades l'empresa podrà oferir crides addicionals seguint l'ordre d'antiguitat en la categoria professional i que podran ser rebutjades sense cap conseqüència. Caldrà acudir a aquestes crides amb caràcter previ a la incorporació de més personal fixe-discontinuu.

7. Conversió a indefinit ordinari: Les persones amb contracte fixe-discontinuu tindran dret preferent a ocupar les vacants que es produeixin en contractes indefinits a temps parcial per a la mateixa o similar categoria professional, que es cobriran per ordre d'antiguitat (acordar nou redactat).

8. No discriminació: La persona treballadora amb contracte de naturalesa fixe-discontinua tindrà els mateixos drets que la persona amb contracte indefinit ordinari computant l'antiguitat i tots els drets previstos en aquest Conveni des de la data en que va subscriure el primer contracte amb l'empresa i no per períodes d'efectiva prestació de serveis. Mantindran els mateixos drets en matèria de promoció i formació professionals i podran participar en els òrgans de representació legal i sindical de les persones treballadores en les mateixes condicions.

El salari es percebrà en proporció als dies de crida, les vacances es meritiran de la mateixa manera i el període de prova es comptarà per dies d'efectiva prestació de serveis.

Pel cas que la persona treballadora sigui cridada i no es pugui incorporar a treballar per qualsevol causa de suspensió del contracte de treball o gaudi de llicència, ho comunicarà a l'empresa i mantindrà el dret i la obligació de reincorporar-se quan finalitzi aquesta situació.

Article 29. Jornada de Treball

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

- 2025: 1.704
- 2026: 1.704
- 2027: 1.704
- 2028: 1.704
- 2029: 1.704

2. Conversió de contractes de temps parcial a temps complet.

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

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

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

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

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

El personal treballador de punt verds de barri que ha optat per transformar el seu contracte de 16 hores setmanals en un contracte de 20 hores setmanals, dedicaran l'ampliació d'aquesta jornada fins a 120h per cobrir les vacances de la persona treballadora que està assignada al mateix centre de treball, 11h per realitzar activitats formatives i 29 hores per cobrir altres absències amb els preavisos corresponents, és a dir 5 dies laborables i no serviran per les vacances.

Les 120h corresponents a la cobertura de vacances seran comunicades amb dos mesos d'anticipació a la data de compliment.

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

activitats formatives. La fixació dels tres dissabtes a treballar es farà de manera que cap treballador/a li coincideixi amb més d'un pont anual.

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

3. Pacte d'hores complementàries.

El pacte d'hores complementàries es formalitzarà per escrit i ascendirà a 12 hores setmanals o al número d'hores més elevat que estableixi la legislació laboral en cada moment, si és que aquest es superior al pactat, i es concretarà en dies sencers de treball o torns de matí o tarda.

Només podran realitzar hores complementàries les persones treballadores amb contracte indefinit o fixe-discontinuu.

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

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

L'oferiment per a realitzar hores complementàries es farà de forma equitativa. A tal efecte, es totalitzaran les hores proposades a cada persona treballadora de forma trimestral de manera que al següent trimestre es proposarà primer a aquells que en el període anterior han disposat de menys hores. En aquest període anual, es descomptaran tots els processos de suspensió contractual així com aquelles situacions en que la persona treballadora hagi decidit no participar de la realització d'hores complementàries. S'informarà trimestralment al Comitè d'empresa de les hores extres proposades i acceptades a efectes de fer-ne el seguiment.

No es proposaran hores extraordinàries a les persones treballadores que hagin estat vàlidament sancionades durant els dotze mesos anteriors.

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

Tot el personal amb categoria professional d'Encarregat/da, podran veure modificada l'hora d'inici o finalització de la jornada diària fins a 30 minuts per a cobrir necessitats de l'empresa, essent que aquesta modificació haurà de ser comunicada el dia laborable immediatament anterior.

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

– El personal d'oficines, amb l'excepció del personal adscrit a CR i TRD, realitzarà jornada intensiva els mesos que s'indiquen així com els dies 24 i 31 de desembre i 5 de gener, de manera que només es treballarà en un bloc horari sense interrupcions i amb una jornada diària de 07.00h a 15.00h.

– La jornada intensiva del personal de la CR i la TRD serà de 8h a 15h durant els mesos de juny, juliol i agost.

– Personal adscrit a Formació i Fabrica del Sol: 23 de juny, juliol i agost.

– Personal adscrit a Oficines Sant Adrià: juny, juliol i agost.

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

– El personal adscrit als Punts Verds: els dies, 24 i 31 de desembre i el 5 de gener de cada any.

Alhora, es permetrà que el/la treballador/a inici o finalitzi la jornada diària fins a seixanta minuts abans o després de l'horari pactat sense cap mena de preavís, sempre i quan no sigui personal d'atenció directa al públic

L'excepció del personal adscrit a CR i TRD, ve determinada a les especials funcions que desenvolupen.

6. Flexibilitat horària de Fàbrica del Sol:

Es consideraran hores de disponibilitat aquelles prestades després de les 20h els dies feiners, de dilluns a divendres excepte festius, i totes les hores prestades en festius, dissabtes i diumenges.

La prestació de serveis en règim de disponibilitat s'haurà de preavisar amb un termini de 15 dies si es tracta d'activitats que s'han realitzat l'any anterior, o de 30 dies si son activitats de nova creació.

La realització d'hores de disponibilitat donarà dret a la seva compensació en descans, a raó de 1'75h per hora realitzada.

Aquest descans es compactarà en dies sencers de treball podent acumular fins a tres dies consecutius si aquests es realitzen a continuació de les vacances o fins a cinc dies consecutius si es fan fora del període vacacional.

Un cop es comuniquen a la persona treballadora les hores de disponibilitat, i només per als casos de cap de setmana i festius, si aquestes queden anul·lades, s'hauran de compensar de la mateixa manera que si s'haguessin treballat.

Això passarà en els supòsits següents:

- Anul·lació per fenòmens meteorològics: en cas que sigui ≤ 3 dies naturals abans, es fa la compensació d'hores iguals que si s'hagués fet l'activitat. Si s'ha de canviar de dia, serà per a la mateixa activitat.
- Anul·lació per altres causes: en cas que sigui ≤ 7 dies naturals abans, es fa la compensació d'hores iguals que si s'hagués fet l'activitat. Si s'ha de canviar de dia, serà per a la mateixa activitat.

Les prolongacions de jornada realitzades en dies feiners que finalitzin abans de les 20h, es compensaran a raó de 1'25 h per hora treballada, sempre que el treballador/a iniciï la seva jornada a les 8h o més tard, no s'aplicarà aquesta compensació si inicia la jornada abans de les 8h del matí.

En cap cas es podran assignar més de 10 jornades de treball en dissabte, diumenge o festiu, per cada persona treballadora.

7. Les hores d'ajust de calendari són la diferència entre el total horari jornada anual pactada en l'epígraf 1 i el resultat del compliment horari de cada setmana. Aquestes hores hauran de ser descansades durant l'any, preferiblement de forma successiva al període de vacances i, en tot cas, es concretaran a elecció de la persona treballadora amb un preavis mínim de un mes.

Article 30. Vacances

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

Aquest calendari es negociarà amb la Representació legal de les persones treballadores i estarà a disposició de cada persona treballadora a la intranet i al VT portal (control de presència).

2. Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà dret a un període de vacances, no substituïbles per compensació econòmica, de trenta-un dies naturals per any. Aquestes vacances es gaudiran durant els mesos de gener a desembre, en un període de 31 dies naturals o, a elecció de la persona treballadora, en diferents períodes no inferiors a 7 dies naturals excepte per les persones treballadores de DXM que les gaudiran el mes d'agost i les dels PVM escolars les podran gaudir del 15 de juliol al 30 d'agost i les de la CR que les gaudiran durant el mes d'agost coincidint amb la suspensió del servei.

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

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

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

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

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

Aquesta situació serà una excepció per les persones treballadores que hagin ampliat la seva jornada de 16.00h a 20.00h atès el contingut de l'article 29.

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

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

Les persones treballadores que hagin incrementat la seva jornada laboral a 40h setmanals, de conformitat l'establert en l'article 29, no podran gaudir dels 3 dissabtes laborables com a dies de lliure disposició i assumptes propis.

Les persones treballadores dels Punts Verds hauran de comunicar els períodes de vacances que voldran gaudir amb dos mesos d'anticipació i en tot cas abans del 15 d'abril.

Article 31. *Permisos Retribuïts i Excedències.*

La persona treballadora, previ avís i justificació, pot estar absent de la feina amb dret a la retribució, per qualsevol dels motius i temps següent:

1. Permisos.

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Tindran igualment dret a aquest permís el registre de parella de fet.

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

b) Tres dies en cas de mort de familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el/la treballador/a li calgui fer un desplaçament (es considerarà desplaçament quan suposi un trasllat de 100 km des del domicili del/de la treballador/a) el termini serà de sis dies en cas de primer grau i cinc dies en cas de segon grau.

Dos dies en cas de mort de familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador o la treballadora hagi de fer un desplaçament a aquest efecte (es considerarà desplaçament quan suposi un trasllat de 100 km des del domicili del/de la treballador/a) el període serà de quatre dies.

Per als treballadors o treballadores que hagin de desplaçar-se fora del territori nacional, disposaran d'un total de deu dies, quatre dels quals seran retribuïts.

Un dia per defunció de familiar de tercer grau.

Els dies es gaudiran a partir del primer dia laborable immediatament posterior si el fet causant és en dia festiu. El fet causant, s'haurà d'acreditar documentalment en tots els casos. Si el fet causant és en dia laborable, es gaudiran a partir del dia següent, si la persona treballadora hagués realitzat la jornada completa.

c) Cinc dies per accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent a les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i requereixi la cura efectiva d'aquella. Quan, per aquest motiu, el/la treballador/a li calgui fer un desplaçament (es considerarà desplaçament quan suposi un trasllat de 100 km des del domicili del/de la treballador/a) el termini serà de fins a sis dies en cas de primer grau.

Per als treballadors o treballadores que hagin de desplaçar-se fora del territori nacional, disposaran d'un total de deu dies, cinc dels quals seran retribuïts.

Els dies es gaudiran a partir del primer dia laborable immediatament posterior si el fet causant és en dia festiu. El fet causant, s'haurà d'acreditar documentalment en tots els casos. Si el fet causant és en dia laborable, es gaudiran a partir del dia següent, si la persona treballadora hagués realitzat la jornada completa.

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

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

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

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

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 i les treballadores gaudiran, per cada any de prestació efectiva de serveis, d'un 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 dos persones del mateix departament. En aquest cas, es gaudirà per ordre de sol·licitud.

Aquest dia s'haurà de gaudir durant l'any natural en curs.

i) Quan per raó de malaltia el/la treballador/a necessiti anar al centre d'atenció primària 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 centre d'atenció primària, prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible.

Quan el/la treballador/a necessiti anar a visitar-se a un especialista mèdic amb visita programada, l'empresa li concedirà un permís retribuït pel temps indispensable. Serà ampliable durant tot el dia per assistir a l'especialista mèdic, si es justifica la necessitat de més temps. En cas contrari es tractarà la visita l'especialista com una visita mèdica al centre d'atenció primària. Caldrà acreditar documentalment la visita a l'especialista mèdic, prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible.

Tots els/les treballadors/es tindran un màxim de 12 hores retribuïdes per cada fill/a menors de 16 anys i parents de primer grau de consanguinitat a l'any, per acompanyar-los al centre d'atenció primària o especialista. Caldrà acreditar documentalment la visita, prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible.

2. Excedències.

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

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 15 dies naturals a la data d'inici. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels 5 dies naturals següents, identificant la data límit en la que la persona treballadora ha de sol·licitar el reingrés.

La persona treballadora pot demanar el reingrés a l'empresa abans de finalitzar el període sol·licitat, però l'empresa no està obligada a valorar la possibilitat de reingrés fins que finalitzi el període inicialment sol·licitat, llevat d'acord en contrari entre les parts.

La persona treballadora en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que es produeixin a l'empresa un cop finalitzat el període de gaudiment inicialment concedit o, en el seu cas, el de les seves successives pròrrogues amb un topall de 5 anys.

b) Excedència especial per naixement o adopció legal de fill/a o per cura de familiars. Els/les treballadors/es tenen dret a un període d'excedència d'una durada no superior a 3 anys per tenir càrrec per a cada fill o filla, 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.

També es tindrà dret a un període d'excedència de durada no superior a 2 anys, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que 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 dues o més persones treballadores de l'empresa generessin aquest dret per al mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit, i en aquest cas l'empresa oferirà un pla alternatiu que asseguri el gaudiment de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

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.

El període en què la persona treballadora romanguí en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest apartat serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Això no obstant, quan la persona treballadora formi part d'una família que tingui reconeguda la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins i tot un màxim de divuit mesos si es tracta de categoria especial. Quan la persona exerceixi aquest dret amb la mateixa durada i el règim que l'altre progenitor, la reserva de lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de divuit mesos.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit amb una antelació mínima de quinze dies naturals a la data del seu inici; així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels cinc dies naturals següents, indicant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se, així com la necessitat de sol·licitar el reingrés amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma. El mateix règim funcionarà en cas de possibles pròrrogues.

c) Excedència especial per l'exercici de funcions sindicals. Les persones treballadores que siguin elegides per a un càrrec sindical, d'àmbit local o superior, tindran dret a una excedència especial per a tot el temps que duri el seu nomenament.

La persona treballadora en excedència podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini de 30 dies naturals comptats a partir d'aquell en què cessi en el càrrec, avisant prèviament la direcció almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, cessada en el càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el seu reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

d) Excedència forçosa per nomenament de càrrec públic. La persona treballadora que sigui elegida o designada per a un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball podrà sol·licitar una excedència forçosa per a tota la duració de l'exercici del càrrec. Tan bon punt cessi el seu càrrec públic podrà reincorporar-se a l'empresa en el termini dels 30 dies naturals següents a la data en què hagi cessat, avisant prèviament la direcció almenys amb quinze dies naturals d'antelació a la data en què sol·liciti la reincorporació. Si, conclòs l'exercici del càrrec, per qualsevol causa, no sol·licités el reingrés en el termini de 30 dies naturals, causarà baixa definitiva a l'empresa.

e) Excedència especial. La persona treballadora tindrà dret a una excedència especial de 2 mesos, amb reserva del lloc de treball, a gaudir per a qualsevol assumpte de caire personal.

Aquesta excedència s'entendrà sempre sense dret a cap mena de retribució. El temps de duració no es computarà a efectes d'antiguitat.

L'excedència se sol·licitarà sempre per escrit, amb una antelació mínima de 3 mesos a la data d'inici.

Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini de cinc dies naturals següents, identificant la data en la que la persona treballadora ha de reincorporar-se.

El gaudiment d'aquesta excedència serà sempre immediatament abans o després del període llarg de vacances d'estiu, Nadal, o Setmana Santa. En cas que l'empresa no traslladi la resposta per escrit en el termini establert, s'entendrà que l'excedència especial queda concedida.

La concessió del permís estarà subjecta a l'aprovació del cap del departament, el director i el departament de Recursos Humans, que avaluaran la disponibilitat i les necessitats operatives del departament.

La denegació de la present excedència estarà motivada i es traslladarà per escrit exposant els motius organitzatius o operatius que fan que no sigui possible acceptar la petició de la persona treballadora.

En cas de múltiples sol·licituds dins d'un mateix departament, es prioritzarà en funció de l'antiguitat i de la data de presentació de les sol·licituds. En cas d'igualtat, es podrà utilitzar un sistema de rotació per garantir l'equitat entre els empleats.

Només dues persones per departament poden gaudir d'aquest permís sense sou en el mateix any natural. Així mateix no es permetrà que dues persones que comparteixen les mateixes tasques dins d'un departament demanin el permís sense sou simultàniament. Aquesta mesura garanteix la continuïtat i l'eficiència de les operacions.

La persona treballadora pot demanar el reingrés a l'empresa abans de finalitzar el període sol·licitat, però l'empresa no està obligada a valorar la possibilitat de reingrés fins que finalitzi el període inicialment sol·licitat, llevat d'acord en contrari entre les parts.

Per a poder tornar a gaudir d'aquesta excedència especial, han d'haver transcorregut 5 anys des de la finalització de l'anterior.

Article 32. Règim de Millora de la Incapacitat Temporal.

1. Incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia greu:

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

2. Incapacitat temporal amb hospitalització:

L'empresa abonarà el 100% del salari base, antiguitat, complement de disponibilitat i complement ad personam, durant la prestació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna amb hospitalització.

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

3. Incapacitat temporal derivada de malaltia comuna:

L'empresa abonarà als/a les treballadors/es que es trobin de baixa com a conseqüència de malaltia comuna la diferència entre les percepcions de la seguretat social fins a arribar al 100% dels conceptes salarials de salari base, complement de disponibilitat, antiguitat i complement ad personam a partir del 31è dia.

4. Pel cas que la persona treballadora finalment no meriti el complement de disponibilitat en els termes previstos a l'article 21, haurà de retornar la part proporcional del complement d'IT corresponent a la incorporació del complement de disponibilitat a la seva base de càlcul.

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

Article 33. *Jubilació Parcial*

Les persones treballadores que compleixin els requisits establerts a la normativa legal vigent en cada moment, podran acollir-se a la jubilació parcial en els termes que corresponguin i l'empresa haurà d'accedir-hi. La denegació d'aquest dret s'haurà de motivar en la impossibilitat legal de donar-hi compliment, en l'absència de candidatures a personal rellevista o per un increment imprevisible de les despeses associades a aquesta modalitat que en tot cas hauran de ser degudament notificades per escrit.

Pel cas de poder formalitzar la jubilació parcial, i per donar compliment al previst a l'article 29.2 i a la normativa legal vigent, l'empresa concertarà un contracte indefinit i a temps complet amb el rellevista, acordant amb aquest què el contracte esdevingui a temps parcial un cop finalitzat el període de vigència previst a l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 34. *Jubilació per Compliment de l'Edat Ordinària de Jubilació*

De conformitat amb el que s'estableix en la Disposició addicional desena de l'Estatut dels Treballadors, sobre les clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació, l'empresa podrà extingir el contracte pel compliment per la persona treballadora de l'edat ordinària de jubilació, sempre que es compleixin els següents requisits:

- a) Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball haurà de reunir els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social per a tenir dret al 100% de la pensió ordinària de jubilació en la seva modalitat contributiva.
- b) Que s'incrementin els coeficients de parcialitat de persones treballadores amb contracte indefinit fins al 100% i es contracti almenys un nou treballador o treballadora amb caràcter indefinit i a temps parcial de manera que el sumatori de contractació a temps parcial i increments de coeficient de parcialitat ascendeixin al 100% de la jornada que deixa de prestar el jubilat forçós.

CAPÍTOL V **Seguretat i Salut Laboral**

Article 35. *Roba de Treball*

L'empresa subministrarà a les persones treballadores, per al seu treball, quatre uniformes complerts a l'any, valorant els diferents patronatges, incloent-hi calçat, de manera que siguin apropiades per a cada activitat, i en cas de l'embaràs la roba apropiada a la seva condició.

Queden exceptuats d'aquest dret els/les treballadores dels grups de personal directiu, tècnic i administratiu.

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

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

Article 36. 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:

a) 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.

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

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

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

d) 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.

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

f) Les mesures correctores i informes higiènics que, com a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals es remetin a l'empresa per part de les persones o òrgans encarregats de l'activitat de protecció i prevenció de l'empresa, així com pels organismes competents per a la Prevenció de la Salut i la Seguretat dels treballadors i treballadores, seran facilitades per part de la mateixa a tots els Delegats/des de prevenció, tan bon punt tingui coneixement.

g) Sempre que existeixi un risc demostrat per a la salut del/de la treballador/a derivat del lloc de treball, podrà recórrer als Delegats/des de prevenció amb caràcter d'urgència. Aquests proposaran les mesures oportunes fins que el risc desaparegui.

Tota empresa subcontractada, o tot nou procés que s'implanti dintre del ja existent, es confeccionarà un projecte de seguretat, als efectes legals que procedeix. D'aquest projecte, es posarà en coneixement als Delegats/des de prevenció.

h) 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.

a) Els/les Delegats/des de Prevenció seran escollits d'entre la representació de les persones treballadores d'acord amb l'escala establerta a l'article 35 de la Llei.

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

c) Serà d'aplicació als/a les Delegats/des de Prevenció el que preveu l'article 37 de la Llei de Prevenció 31/95, en la seva condició de representants de les persones treballadores.

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

A pesar d'això, serà considerat, en tot cas, com a temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualsevol altres convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes a les lletres a) i e) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995 de 9 de novembre.

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

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

3. Comitè de Seguretat i Salut.

a) 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/des de Prevenció, d'una part, i per l'empresa i/o els seus representants, en nombre igual al dels Delegats/des de Prevenció, de l'altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut: els Delegats/des 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/ques 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.

b) 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:

- Avaluació de riscos del centre de treball.
- Un pla general de prevenció.
- Planificació dels plans anuals de prevenció.
- Periòdicament, s'elaborarà la memòria del pla general i dels programes anuals.

La Direcció de l'empresa informará 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 butlletí oficial corresponent.

5. Avaluació de riscos.

a) 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.

b) Manipulació de Càrregues.

L'empresa, en el cas que alguna persona treballadora 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/les treballadors/es.

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

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

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

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

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

• Consulta i participació dels/les treballadors/es:

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

6. Vigilància de la salut.

a) 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.

b) La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu en la Llei, respectarà, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona del/la treballador/a i la confidencialitat de 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.

c) 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.

d) 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.

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.

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.

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.

a) 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.

b) 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 37. *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 38. *Formació*

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 39. *Fons d'Ajuda Econòmica.*

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

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

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

2. Aquesta ajuda haurà de reintegrar-se en el termini màxim d'un any, des de la seva concessió.
3. Es tindrà dret a una altra concessió quan s'hagi amortitzat l'ajuda anterior.
4. L'ajuda només es podrà destinar per al motiu que ha causat la seva sol·licitud i que s'ha justificat.
5. Es crearà una comissió paritària formada per quatre membres, la qual estudiarà les peticions que hauran de ser ateses, sempre que existeixi unanimitat en l'acord.
6. S'acorda que la provisió d'aquest fons serà de 36.000€ per any.
7. Si la persona treballadora 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 40. *Reunions Periòdiques*

La Direcció de l'empresa, mitjançant la representació designada a l'efecte, es reunirà periòdicament amb la representació legal de les persones treballadores, al menys una vegada al trimestre.

Article 41. *Local per a Reunions*

La Direcció de l'empresa posarà a disposició de la representació sindical 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 de la Representació Legal de les Persones Treballadores 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 45 hores per a cadascun dels membres del Comitè per a l'exercici de les seves funcions de representació.

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

S'haurà de comunicar a la Direcció de l'Empresa la disposició de les hores amb una antelació de trenta-sis hores.

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

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

El temps de desplaçament o reunió coincideixin en horari de descans de un membre del comitè es sumará 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/des 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 **Regim Disciplinari**

Article 46. *Règim de Faltes i Sancions*

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

L'enumeració dels diferents tipus de faltes 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:

1. Fins tres faltes de puntualitat en un mes sense causa justificada.
2. Faltar al treball un dia al mes, sense causa justificada.

3. No comunicar, amb caràcter previ, l'absència al treball, excepte quan hi hagi l'impossibilitat de fer-ho.
4. L'abandonament del lloc de treball, sense causa o raó justificada, fins i tot per un curt espai de temps, sempre que aquest abandó no fos perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa o causa de danys o accidents a les persones, que en aquestes circumstàncies podrà ser considerada com greu o molt greu.
5. 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.
6. No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seva situació que tingui incidència laboral, com el canvi de fa seva residència habitual.
7. La manca de cura o neteja personal.
8. Les discussions, tant de persones treballadores como dels seus superiors, sempre que aquestes es produeixin amb motiu o ocasió del treball.
9. La inobservança de las normes en matèria de prevenció de riscos laborals, que no impliquin risc greu pel treballador, ni pels seus companys o terceres persones.
10. Trobar-se en el centre de treball, sense autorització, fora de la jornada laboral, sempre que no hi hagi una causa justificada.
11. L'ocultació de qualsevol fet o falta que el/la 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.
12. 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.
13. 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:

1. Més de tres faltes de puntualitat en un mes, sense causa justificada.
2. Faltar dos dies al treball durant un mes, sense causa que ho justifiqui.
3. Les faltes de respecte greus, o discussions que produïssin escàndols o aldarulls.
4. L'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan les mateixes suposin un risc greu per a la persona treballadora, els seus companys companyes, o tercers, així com la no utilització dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.
5. 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.
6. Qualsevol alteració o falsificació de dades personals, laborals o de salut relatives al propi treballador/a o als seus companys/es.
7. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars en el centre de treball, així com utilitzar per usos propis eines de l'empresa, tant dins como fora dels locals de treball, llevat que existeixi una autorització a l'efecte.
8. L'abús d'autoritat dels comandaments envers el conjunt de personal treballador.
9. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades.

10. Simular la presència d'un/a altre/a treballador/a, signant o registrant-se per ell. Dues faltes lleus per l'ús dels mitjans informàtics propietat de l'empresa (correu electrònic, intranet, internet, ordinadors, escàners, carpetes de xarxa, fotocopiadores, entre d'altres) per a finalitats particulars i diferents de les relacionades amb el contingut de la prestació laboral, dins la seva jornada de treball, llevat que hagin estat autoritzats oportunament.

11. Consum de begudes alcohòliques o de qualsevol substància o narcòtics que repercutixin negativament o perillosament, en el treball.

12. La reincidència de tres 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:

1. Més de deu faltes de puntualitat no justificades, comeses en el període de tres mesos o de vint, durant sis mesos.

2. Faltar al treball tres dies en un mes, sense causa o motiu que ho justifiqui.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanats; el furt i el robatori, tant als/a les companys/es como a l'empresa o a qualsevol persona que es trobi en el centre de treball o fora del mateix, durant el desenvolupament de l'activitat laboral.

4. 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.

5. L'assetjament laboral, sigui aquest sexual, per raó de sexe, moral o psicològic.

6. Proporcionar dades reservades del centre de treball o de l'empresa, o de persones de la mateixa, sense la deguda autorització.

7. 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.

8. 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.

9. La negativa a l'ús dels elements de protecció en matèria de seguretat e higiene.

10. La desobediència continuada o persistent.

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

12. 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'avaria per les instal·lacions o maquinaria o qualsevol altre perjudici greu de consideració a l'empresa.

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

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

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

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

Article 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 sis 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:

1. Per faltes lleus:
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió de feina i sou fins 2 dies.
2. Per faltes greus:
 - Suspensió de feina i sou de 3 a 14 dies.
3. 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.

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

Article 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 de la persona treballadora, 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*

La Comissió Paritària atendrà obligatòriament i como tràmit previ, totes aquelles dubtes que puguin sorgir entre ambdues parts, sobre qüestions d'interpretació d'aquest conveni, sense perjudici de que, una vegada conegut el dictamen de la comissió paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que corresponguin.

Les funcions de la Comissió Paritària són:

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

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

Aquesta comissió estarà integrada per quatre representants de cada part.

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

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

CAPÍTOL X Altres Condicions

Article 57. *Pòlissa d'Assegurances.*

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

- Assegurança de mort per accident:
 - 2024: 14.000€
 - 2025: 28.000€
 - 2026: 28.000€
 - 2027: 30.000€
 - 2028: 30.000€
 - 2029: 30.000€
- Assegurança d'invalidesa permanent:
 - 2024: 14.000€
 - 2025: 28.000€
 - 2026: 28.000€
 - 2027: 30.000€
 - 2028: 30.000€
 - 2029: 30.000€
- Assegurança de mort per altres causes:
 - 2024: 14.000€
 - 2025: 15.000€
 - 2026: 15.000€
 - 2027: 16.000€
 - 2028: 16.000€
 - 2029: 16.000€

Article 58. *Sancions Administratives a Conductors/es*

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/a, l'empresa es compromet a respectar durant un any el salari i categoria de la persona afectada, reubicant-la en un altre lloc de treball. Aquest dret només es donarà una vegada per treballador/a, durant tota la relació laboral amb l'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*

L'incentiu de no absentisme s'estableix a partir de l'1 de gener de 2025, amb caràcter anual per a un import igual al 0,5% de la retribució bruta anual fixa segons categoria de cada treballador/a.

Pel càlcul de dit incentiu, tan sols es tindran en compte les absències individuals no justificades.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Els/les treballadors/es que, a causa de la subrogació, haguessin gaudit amb l'empresa sortint un període de vacances superior al que li correspondria per la part de any treballat en la mateixa, se'ls descomptarà de la liquidació l'excés gaudit d'acord amb la proporcionalitat que correspongui. L'empresa entrant haurà de permetre el gaudi del període de vacances que a cada treballador/a li quedés pendent de gaudir, i en tot cas, haurà d'abonar al treballador/a el que li correspondria proporcionalment percebre pel temps en que presti serveis per a aquesta, sense que pugui substituir tal abonament per un gaudi major de vacances.

4. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les que vincula: empresa cessant, nova adjudicatària i treballador/a, operant la subrogació tant en els 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. *Desconnexió Digital*

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

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

Tercer. A l'efecte de garantir el dret a la desconnexió digital en relació amb l'efectiva conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la convocatòria de reunions de treball, tant a nivell intern com les que es duuguin a terme amb clients, així com la formació obligatòria, es realitzaran tenint en compte el temps aproximat de durada i, preferiblement, no s'estendran fins més tard de la finalització de la jornada ordinària de treball, per tal que no es vegi afectat el temps de descans.

Amb caràcter excepcional, i sempre que concorrin les circumstàncies establertes en el punt "Cinquè", aquest apartat no resultaria aplicable.

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

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

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

Setè. SIRESA implementarà les mesures de sensibilització sobre què s'empara el dret a la desconnexió digital. Per la qual cosa s'informarà i / o formarà a les persones treballadores sobre la necessària protecció d'aquest dret, tenint en compte les circumstàncies, tant laborals com personals de totes les persones treballadores, i per a això es posarà a disposició de les mateixes, tota la informació i / o formació que necessitin per a la comprensió i posterior aplicació de les esmentades mesures protectores de el dret a la desconnexió digital. Correspon als que tinguin la responsabilitat sobre un equip i / o superiors jeràrquics de les persones treballadores, fomentar i educar mitjançant la pràctica responsable de les tecnologies i amb el propòsit de donar compliment a el dret a la desconnexió digital.

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

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

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

Article 63. *Teletreball*

1. Es reconeix el treball a distància i el teletreball com una forma innovadora d'organització i execució de la prestació laboral derivada del propi avanç de les noves tecnologies, que permet la realització de l'activitat laboral fora de les instal·lacions de l'empresa, sent de aplicació en aquesta matèria que disposa l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància i en el present article.

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

3. La realització del teletreball podrà ser reversible per voluntat de l'empresa o de la persona treballadora, sempre que el teletreball no formi part de la descripció inicial del lloc de treball. La reversibilitat pot produir-se a instància de l'empresa o de la persona treballadora, comunicant-se per escrit amb una antelació mínima de 30 dies naturals, excepte causa greu sobrevinguda o de força major, que implica un retorn a la feina presencial.

4. L'acord de treball a distància incorporarà els dies concrets a prestar en cada setmana. Pel cas que per necessitats del servei s'hagi de prestar de forma presencial en aquestes jornades, es podrà recuperar el dia de teletreball en la setmana següent. Pel cas que per necessitats de l'empresa s'hagi de prestar serveis en règim de treball a distància, aquests dies no podran ser compensats per un altre.

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

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

7. Dotació de mitjans i compensació de despeses.

Les persones que teletreballin tindran dret a la dotació per part de l'empresa dels següents mitjans, equips i eines, sempre que siguin necessaris per al desenvolupament de l'activitat professional:

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

Adicionalment a la dotació de mitjans i compensacions establertes en els apartats anteriors, per la totalitat de les despeses restants que per qualsevol concepte pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància percebrà una quantitat màxima de 21,97€ mensuals, que s'abonarà en proporció al percentatge de jornada acordada en teletreball, aquest import correspon a 2 dies de teletreball setmanals. Quan la persona treballadora torni a la feina presencial completa ha de reintegrar tots els mitjans materials posats a la seva disposició.

Durant la vigència d'aquest conveni l'esmentada quantitat de 21,97€ s'incrementarà segons normativa pressupostària.

8. . Drets d'Informació i Participació

Les empreses:

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

9. Drets Col·lectius i Sindicals

La persona teletreballadora tindrà els mateixos drets col·lectius que la resta de la plantilla de l'empresa i estarà sotmesa a les mateixes condicions de participació i elegibilitat en les eleccions per a qualsevol instància representativa dels treballadors i treballadores. A aquests efectes, llevat d'acord exprés en contra, el personal en teletreball haurà d'estar adscrit a el mateix centre de treball en què desenvolupi el treball presencial.

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

Article 64. Teletreball com a Mesura de Contenció com a Conseqüència de les Recomanacions, Limitacions o Prohibicions al Desplaçament Establertes per les Autoritats Competents, així com quan Concorri una situació de Risc Greu i Imminent, Incloses les Derivades d'una Catàstrofe o Fenomen Meteorològic Advers.

Sens perjudici dels permisos retribuïts que es contemplin a la normativa legal vigent per a casos on es doni la impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers, s'implementarà excepcionalment el teletreball sense que resulti aplicable el previst a l'article anterior.

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

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

No és aplicable el règim establert en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància ni el que estableix l'article del present Conveni col·lectiu al règim de teletreball.

Article 65. Grups Professionals i Llocs de Treball

S'adjunta com Annex 2 i 3 la relació de grups professionals i la definició de llocs de treball.

(Continua a la pàgina següent)

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera. *Declaració d'Igualtat*

- Formalització.

Les parts signants del Conveni, conscients de la seva responsabilitat en la configuració d'un marc de relacions laborals que garanteixi l'efectivitat pràctica del principi d'igualtat i no discriminació reconegut als articles 14 de la Constitució espanyola i 4.2.c) i 17.1 de l'Estatut dels Treballadors, volen deixar constància expressa en aquest text de la seva voluntat d'incidir, per via normativa, fins i tot, en la superació dels condicionaments negatius que es troben en la base de sustentació d'actituds de segregació, intolerància o menyspreu, ja siguin detall sexista, racista, xenòfob, religiós, ideològic, cultural o social.

- Assetjament sexual en les relacions de treball.

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

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

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

- Concepte de l'assetjament sexual.

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

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

- L'assetjament sexual d'intercanvi.

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

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

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

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

- L'assetjament sexual ambiental.

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

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

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

Disposició Addicional Segona. *Declaració d'igualtat en el col·lectiu LGTBI.*

Les parts signatàries del present conveni, a fi de donar compliment i desenvolupament al que s'estableix en la Llei 4/2023 de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI recomanen l'adopció d'un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Així mateix, en l'elaboració dels plans d'igualtat i no discriminació s'inclourà expressament a les persones trans, amb especial atenció a les dones trans.

En aquest sentit, recomanen que les matèries per tractar, a més de les quals decideixin les parts en el seu moment, puguin ser les següents:

- a) Integració del conjunt de mesures i polítiques antidiscriminatòries LGTBI, en un pla que pugui ser avaluat periòdicament entre la Direcció de l'empresa i RLT.
- b) Establir mesures d'igualtat de tracte en els processos de selecció, contractació, formació, promoció i, en general, de qualsevol mena de discriminació en les condicions d'ocupació.
- c) Establir un programa de formació i sensibilització en l'empresa respecte al dret d'igualtat del col·lectiu LGTBI i, especialment, respecte a les mesures d'igualtat acordades.
- d) Que el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe inclogui les accions discriminatòries o d'assetjament per raó d'orientació sexual, que garanteixi la solució, la reversió de la situació discriminatòria i protegeixi l'ocupació de la persona afectada.
- e) Així mateix, s'estableix el mateix règim disciplinari per la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat sexual o expressió de gènere que per qualsevol altre tipus de discriminació o assetjament en el treball.
- f) Promoure que qualsevol dret o benefici social que tingui com a referència la família inclogui a les famílies i parelles conformades per gais i lesbianes.

Disposició Addicional Tercera. *Compensació Variable per Objectius*

Les parts signants del Conveni, convenen la creació d'una comissió per a valorar un eventual futur sistema retributiu per compliment d'objectius. En cas que s'assolís un acord en aquesta matèria, seria incorporat al text del proper conveni col·lectiu.

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 normatives pressupostàries. Si s'aproessin 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.

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 complementaria.

Disposició Final Quarta. *Judicialització de la Jornada Laboral*

Sens perjudici de la jornada de treball acordada a l'article 29, existeix una discrepància entre la Direcció i el Comitè d'empresa que afecta a l'obligació legal d'establir una jornada anual inferior. Pel cas que es plantegi un conflicte judicial respecte d'aquesta matèria, ambdues parts quedaran sotmeses a les resolucions judicials fermes que resolguin el mateix.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 1
TAULES SALARIALS FIXES 2025

Grup I (Caps Departament)

Categoria	Grup i Nivell	Salari Base	Plus Trans.	Disponibilitat	Total Anual
Cap Departament	G1 N1	2.229,92	66,31	0,00	34.178,21

Grup II (Personal Tècnic)

Categoria	Grup i Nivell	Salari Base	Plus Trans.	Disponibilitat	Total Anual
Responsable Àrea	G2 N1	2.071,32	66,31	0,00	31.799,21
Tècnic/a Adjunt/a servei Documentalista Suport Campanyes	G2 N2	1.990,84	66,31	0,00	30.592,01

Grup III (Personal Administració)

Categoria	Grup i Nivell	Salari Base	Plus Trans.	Disponibilitat	Total Anual
Administratiu/va	G3 N1	1.785,32	66,31	0,00	27.509,21
Recepcionista Aux. Administratiu Atenció TRD	G3 N2	1.765,58	66,31	0,00	27.213,11
Inspector/a	G3 N3	1.635,49	66,31	0,00	25.261,76
Educador/a ambiental	G3 N4	1.635,32	66,31	0,00	25.259,21
Coordinador/a Campanyes	G3 N5	1.939,05	66,31	0,00	29.815,16
Informador/a	G3 N6	1.489,70	66,31	0,00	23.074,91
Atenció CR	G3 N7	1.596,72	66,31	0,00	24.680,21

Grup IV (Producció)

Categoria	Grup i Nivell	Salari Base	Plus Trans.	Disponibilitat	Total Anual
Supervisor/a	G4 N1	1.896,69	66,31	153,75	31.023,32
Encarregat/da DX	G4 N2	1.741,58	66,31	0,00	26.853,11
Encarregat/da PVB	G4 N2	1.741,58	66,31	0,00	26.853,11
Encarregat/da PVB Ampliació jornada completa (38 - 40)	G4 N2	1.741,58	66,31	73,22	27.731,75
Encarregat/da PVB Ampliació jornada completa (16 - 20)	G4 N2	708,82	66,31	231,20	14.136,11
Conductor/a 1ª	G4 N4	1.860,03	66,31	0,00	28.629,86
Conductor/a 1ª Ampliació jornada completa (38 - 40)	G4 N4	1.860,03	66,31	153,75	30.474,86

Conceptes Salarials Variables

Descripció	Imports en €	Tipus
Ajuda familiar	60,00	Mensual
Ajuda familiar mensual fills/es discapacitat	180,00	Mensual
Ajuda familiar monoparental	180,00	Mensual
Ajuda escolar	130,00	Anual/Maig
Plus festivitat	5,25	Unitari/hora
Dieta	13,87	Unitari
Tiquet restaurant	11,00	Unitari
Ajuda estudis universitaris	650,00	Anual
Ajuda formació professional (CFGM o CFGS)	200,00	Anual
Compensació despesa teletreball	21,97	Mensual

Hores Extraordinàries

Hores Extraordinàries	Categoria	Hores Extres Laborables	Hores Extres Festives
Tècnic/a Adjunt/a servei Documentalista Suport Campanyes	G2N2	16,42	17,11
Administratiu/va	G3N1	15,23	15,23
Recepcionista Aux. Administratiu/va Atenció TRD	G3N2	14,96	15,05
Inspector/a	G3N3	13,94	14,04
Educador/a ambiental	G3N4	13,94	14,04
Coordinador/a Campanyes	G3N5	16,88	17,11
Informador/a Campanyes	G3N6	13,04	13,78
Encarregat/da	G4N2	17,05	19,63
Conductor/a 1 ^a	G4N4	16,20	17,95

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 2
GRUPS PROFESSIONALS

Grup I (Caps Departament)

Cap Departament

Grup II (Personal Tècnic)

Responsable Àrea
Tècnic/a - Adjunt/a servei - Documentalista - Suport Campanyes

Grup III (Personal Administració)

Administratiu/va
Recepcionista - Aux. Administratiu/va - Atenció TRD
Inspector/a
Educador/a ambiental
Coordinador/a Campanyes
Informador/a Campanyes
Atenció CR

Grup IV (Producció)

Llocs de treball
Supervisor/a
Encarregat/da DX
Encarregat/da PVB
Encarregat/da PVB Ampliació jornada completa (38-40)
Conductor/a 1 ^a

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 3 DEFINICIÓ LLOCS DE TREBALL

I. Grup I (Caps departament).

- Cap de Departament.

És la persona treballadora 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.

- Formació bàsica: Llicenciatura en Pedagogia (E+S), Ciències Ambientals, Biologia o altres àmbits relacionats (Sociologia, Comunicació).
- Coneixements específics: Bona expressió i redacció en llengua catalana. Domini del paquet Office.
- Experiència prèvia de 4 anys en:
 - Coordinació i/o direcció d'equips.
 - Experiència professional en educació ambiental.
 - Assessorament o atenció a consultes en matèria de bones polítiques i pràctiques ambientals.
 - Experiència professional en dinamització de grups i processos de participació.
 - Experiència en planificació i gestió de projectes.
 - Facilitat en el tracte amb el públic i per a comunicar-se en un entorn professional.
 - Capacitat de lideratge d'equips de treball multidisciplinari.

II. Grup II (Personal Tècnic).

- Responsable d'Àrea.

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

- Formació bàsica: Formació universitària (ciències ambientals, enginyeria, biologia, química).
- Coneixements específics: Bona expressió i redacció en llengua catalana. Domini del paquet Office.
- Experiència prèvia de 2 anys en:
 - Gestió d'equips.
 - Experiència en el disseny de campanyes de comunicació.
 - Experiència mínima en lloc similar (1 any).

- Adjunt/a servei.

És la persona treballadora que, estant en possessió de formació qualificada i/o experiència per al lloc de treball, realitza funcions específiques de coordinació i gestió i que requereix els coneixements i habilitats necessàries per al desenvolupament del seu treball.

- Formació bàsica: Formació universitària (ciències ambientals, enginyeria, biologia, química) o experiència equivalent en el lloc.
- Coneixements específics: Bona expressió i redacció en llengua catalana. Domini del paquet Office i Anàlisi de dades.
 - Experiència prèvia: 2 anys.
 - Coordinació d'equips
 - Experiència en campanyes de comunicació.

- Tècnic/a.

És la persona treballadora que, estant en possessió de formació qualificada i/o experiència per al lloc de treball, realitza funcions específiques de caràcter tècnic de coordinació i gestió i que requereix els coneixements i habilitats necessàries para al desenvolupament del seu treball.

- Formació bàsica: Formació universitària (ciències ambientals, enginyeria, biologia, química) o experiència equivalent en el lloc.
- Coneixements específics: Bona expressió i redacció en llengua catalana. Domini del paquet Office.
- Experiència prèvia: 2 anys.

- Documentalista.

És la persona treballadora que, sota las directrius del personal responsable realitza funcions de gestió del servei de documentació d'educació ambiental.

- Formació bàsica: Grau d'Informació i Documentació o Comunicació Audiovisual o equivalent.
- Coneixements específics: Disseny, gestió i avaluació de serveis d'informació / Sistemes de gestió documental automatitzada / Catalogació i indexació / Disseny de sistema de recuperació de la informació i de recursos.
- Experiència prèvia: En Biblioteques especialitzades o en centres de documentació de l'àmbit de la Sostenibilitat, mínim de 6 mesos.

- Suport campanyes.

És la persona treballadora que, sota las directrius del personal responsable realitza funcions de coordinació de les campanyes d'informació.

- Formació bàsica: Formació universitària (ciències ambientals, enginyeria, biologia, química) o cicles formatius de medi ambient
- Coneixements específics: Coneixements de gestió dels residus municipals, Medi ambient i Biodiversitat marina / Bona expressió i redacció en llengua catalana / Domini del paquet Office

Experiència prèvia: 2 anys.

- Coordinació d'equips.
- Experiència en campanyes de comunicació.

III. Grup III (Personal administració).

- Auxiliar Administratiu/va.

És la persona treballadora que, realitza funcions bàsiques administratives. S'inclou dins d'aquesta posició les funcions de telefonista i recepció.

- Formació bàsica: Cicle formatiu en administració o educació superior.
- Coneixements específics: Domini del paquet office, especialment en Excel.
- Experiència prèvia: 2 anys en posicions similars.

- Administratiu/va.

És la persona treballadora que, sota les directrius del personal responsable, realitza funcions administratives dins de qualsevol àrea de la empresa.

- Formació bàsica: CFGM Administratiu/a.
- Coneixements específics: Domini del paquet office especialment Excel.
- Experiència prèvia: 2 anys.

- Atenció TRD.

És la persona treballadora que, sota les directrius del personal responsable, realitza funcions d'atenció de l'oficina d'informació TRD.

- Formació bàsica: CFGM Administratiu/a o superior.
- Coneixements específics: Domini del paquet office especialment en Access i Excel / Ordenança fiscal reguladora de la TRD.
- Experiència prèvia: 2 anys en atenció al client.

- Atenció CR.

És la persona treballadora que, sota les directrius del personal responsable, realitza funcions d'atenció als usuaris de la CR.

- Formació bàsica: CFGM Administratiu/a o superior.
- Coneixements específics: Domini del paquet office especialment en Outlook / Aplicació de gestió de reserves o similars.
- Experiència prèvia:
 - En l'atenció al públic per correu electrònic i telèfon de 3 anys.
 - En la gestió de reserves, incidències i/o reclamacions de clients: 1 any.

- Inspector/a.

És la persona treballadora que, sota les directrius del personal responsable realitza funcions d'inspecció i control.

- Formació bàsica: Cicle Formatiu en medi ambient o experiència equivalent en un lloc similar.
- Coneixements específics: Formació en gestió de residus o experiència equivalent; ofimàtica; català i castellà oral i escrit nivell C; formació bàsica en matèria de prevenció de riscos laborals; geografia i ordenació del territori de Barcelona.
- Experiència prèvia en el sector d'un any en atenció i tracte amb el públic, si no disposa de la formació bàsica recomanada.

- Educador/a ambiental.

És la persona treballadora que, sota les directrius del personal responsable realitza funcions d'educació ambiental.

- Formació bàsica: Cicle formatiu en medi ambient. Pot no tenir estudis específics relacionats, però experiència de 2 anys en la participació de campanyes d'educació ambiental.
- Coneixements específics: Formació en gestió de residus bàsics o experiència equivalent./ Formació en bones pràctiques ambientals / Pedagogia aplicada a les formacions./ Idiomes: Imprescindibles català i castellà nivell natiu. Nivell mig-alt d'una tercera llengua / Noves tecnologies: mòbils, tauletes / Coneixements bàsics d'Office.
- Experiència prèvia: 2 anys en: Atenció al públic i educació ambiental.

- Coordinador/a campanyes.

És la persona treballadora que, sota las directrius del personal responsable realitza funcions de coordinació de les campanyes d'informació.

- Formació bàsica: Estudis Universitaris en carreres de Ciències Ambientals, Biologia o bé formació en cicles formatius de grau superior de medi ambient. Pot no tenir estudis específics relacionats, però experiència de 2 anys relacionada amb la gestió d'equips.
- Coneixements específics: En bones pràctiques i sensibilització ambiental / Pedagogia aplicada a l'atenció al públic./ Idiomes: Imprescindibles català i castellà nivell natiu. Nivell mig-alt d'una tercera llengua / Valorable tenir formació en l'àmbit social / Noves tecnologies: mòbils, tauletes / Coneixements avançats d'Office (Word i Excel) i entorn en línia.
- Experiència prèvia: 2 anys en Atenció al públic / Educació ambiental/ Gestió d'equips.

- Informador/a campanyes.

És la persona treballadora que, sota las directrius del personal responsable realitza tasques d'informació i promoció de les diferents campanyes d'informació.

- Formació bàsica: Cicles formatius relacionats amb l'àmbit Social i/o Ambiental. Pot no tenir estudis específics relacionats, però experiència de 2 anys relacionada amb l'atenció al públic, educador/a o integrador/a social.
- Coneixements específics: Pedagogia aplicada a l'atenció al públic / Imprescindibles català i castellà nivell natiu. Valorable nivell mig-alt d'una tercera llengua / Noves tecnologies: mòbils, tauletes.
- Experiència prèvia: 2 anys Atenció al públic.

IV. Grup IV (Producció).

- Supervisor/a.

És la persona treballadora que, sota las directrius de la/el Cap de departament realitza les funcions de supervisió i control del funcionament dels centres de treball.

- Formació bàsica: Estudis bàsics.
- Coneixements específics: Ofimàtica/Nivell alt de català / Gestió i classificació de residus / Resolució de conflictes.
- Experiència prèvia: 2 anys en gestió d'equips de treball.

- Encarregat/da.

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

- Formació bàsica: Estudis bàsics.
- Coneixements específics: Català (parlat i escrit) / Coneixements bàsics en prevenció / Informàtica a nivell usuari / Gestió de residus i la seva classificació.
- Experiència prèvia: 2 anys Atenció al públic.

- Conductor/a de 1a.

És la persona treballadora que, en disposició del permís acreditatiu per poder conduir camions (Classe C), realitza les tasques de conducció, gestió del vehicle així com les tasques pròpies que es realitzin del lloc de treball.

- Formació bàsica: Estudis bàsics/ Carnet C de conducció/ CAP.
- Coneixements específics: Català i castellà / Coneixements bàsics en prevenció / Mecànica de camions / Informàtica a nivell usuari / Gestió de residus i la seva classificació.
- Experiència prèvia: 2 anys d'atenció al públic i portant camions.

(Continua a la pàgina següent)

ANNEX 4
LA RÚBRICA DEL CV

Criteris objectius per CV	Puntuació màxima
Titulació mínima requerida	12
Titulació reglada extra relacionada amb les tasques sol·licitades	5
Coneixement d'idioma estranger mínim requerit (Amb titulació reconeguda en el Marc Europeu comú de referència per a les llengües (MECR))	10
Coneixement d'idioma estranger extra (Amb titulació reconeguda en el MECR)	5
Anys experiència en el mateix servei	10
Anys experiència en altres departaments de l'empresa	6
Anys experiència en altres feines amb característiques similars fora de l'empresa	1
Persones dependents amb grau de discapacitat a càrrec	1
Rúbrica amb escala ponderada	1
Titulació mínima requerida	12
Nombre titulacions extres relacionades amb les tasques sol·licitades	2,5
Coneixement d'idioma estranger requerit (amb titulació reconeguda en	10
Coneixement d'idioma estranger extra (amb titulació reconeguda en el MECR)	2,5
Experiència en el mateix servei	2,5
Experiència en altres departaments de l'empresa	1,5
Experiència en altres feines amb característiques similars fora de l'empresa	0,25
Persones dependents amb grau de discapacitat a càrrec	1
Exemple. Candidat 1. Té la titulació requerida, un màster vinculat a la feina que haurà de desenvolupar, coneixement de l'idioma estranger requerit i dos idiomes extres. A més a més, té 2 anys d'antiguitat al servei, 1 a un altre departament de l'empresa i 4 anys a una altra empresa, on feia tasques homologables.	
Titulació mínima requerida	12
Nombre titulacions extres relacionades amb les tasques sol·licitades	2,5
Coneixement d'idioma estranger requerit (amb titulació reconeguda en	10
Coneixement d'idioma estranger extra (amb titulació reconeguda en el MECR)	5
Experiència en el mateix servei	5
Experiència en altres departaments de l'empresa	1,5
Experiència en altres feines amb característiques similars fora de l'empresa	1
Persones dependents amb grau de discapacitat a càrrec	0
Sumatori	37

Barcelona, 19 de novembre de 2025.
La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada