

RESOLUCIÓ de 8 de febrer de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tratamiento Industrial de Residuos Sólidos, SA (TIRSSA) per als anys 2023 a 2027 (codi de conveni núm. 08004342011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tratamiento Industrial de Residuos Sólidos SA (TIRSSA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 d'octubre de 2023, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tratamiento Industrial de Residuos Sólidos SA (TIRSSA) per als anys 2023 a 2027 (codi de conveni núm. 08004342011994) 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.

Transcripción literal del texto subscrito por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRATAMIENTO INDUSTRIAL DE RESIDUOS SOLIDOS SA (TIRSSA), PARA LOS AÑOS 2023-2027

Disposición Preliminar

Determinación de las partes que conciertan el Convenio Colectivo

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito por la parte empresarial TIRSSA, y la representación legal de las personas trabajadoras.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en los artículos siguientes, obligando por tanto a todos los empresarios y trabajadores en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

Capítulo I Normas Generales

Artículo 1. *Ámbito Personal, Funcional y Territorial*

Este Convenio se aplica a todo el personal que preste servicios en TIRSSA, en el centro de trabajo sito en C/Sentiu s/n, del municipio de Gavà y que preste sus servicios en las actividades de mantenimiento del vertedero y depuradora.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes supuestos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos

de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura, Administración o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de Dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la empresa.

Artículo 2. *Vigencia*

Las condiciones pactadas en este Convenio entran en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2023, salvo aquellos aspectos que por cuestiones evidentes no puedan ser aplicados a partir de dicha fecha.

Artículo 3. *Duración*

La duración de este Convenio es de 5 años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2027, y se considerará prorrogado a su finalización de un año al otro por reconducción tácita si ninguna de las partes no formaliza una denuncia por escrito dentro del último trimestre del año de su vencimiento.

Artículo 4. *Compensación y Absorción*

Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas, mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalente o análogos, o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del Convenio y de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, en caso contrario serán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 5. *Comisión Paritaria*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por dos miembros de la empresa y dos representantes de la parte social. En esta Comisión, ambas partes pueden acompañarse de un asesor.

La Comisión se reunirá en el plazo de quince (15) días a petición de cualquiera de las dos partes.

1. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) La vigilancia del cumplimiento de lo que se ha pactado y su interpretación.
- b) El estudio y la valoración de las nuevas disposiciones legales promulgadas después de la entrada en vigor de este Convenio que puedan afectar al contenido.
- c) Cualquier otra actividad que tienda a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos que puedan devenir en su interpretación y aplicación.
- d) El estudio e implantación de las nuevas funciones profesionales con definición de puestos de trabajo.

2. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y a los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos recogidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Artículo 6. *Derecho Supletorio*

Serán normas supletorias legales las de carácter general y el Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE nº 181, de 30 de julio de 2013).

Artículo 7. *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible. A efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Capítulo 2 Condiciones de Trabajo

Artículo 8. *Jornada Laboral*

La jornada laboral es de 1.752 horas anuales. La jornada semanal será de 40 horas semanales de promedio, en las que se incluye 15 minutos diarios para el bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo.

En las jornadas de trabajo de 12 horas, los trabajadores dispondrán de 30 minutos de descanso, que se computará como tiempo efectivo de trabajo, siendo fraccionado dicho descanso en dos períodos de 15 minutos, a realizar en la franja horaria que el servicio lo permita.

Artículo 9. *Descansos Adicionales*

Con el objetivo de no sobrepasar el cómputo de horas anuales, aquellos trabajadores que no estén sometidos a un sistema de trabajo de corretornos dispondrán de unos días hábiles a disfrutar de libre elección. Cada año se calcularán según el calendario laboral vigente.

Los días que anualmente resulten se solicitarán según el siguiente procedimiento:

- La solicitud se debe hacer por escrito como mínimo 30 días naturales antes de la fecha de disfrute.
- Estos días podrán enlazarse entre sí hasta su máximo y hasta con el período de vacaciones.

La Dirección de la empresa velará para que no se incurra en una coincidencia de trabajadores mayor a la que perjudique a la organización del servicio. En caso de imposibilidad de disfrutar de este día será notificado por la Dirección por escrito al trabajador antes de diez días

anteriores a la fecha solicitada. Así mismo se entregaría una copia de este documento a la representación legal de las personas trabajadoras.

Estos días de descanso serán abonados como efectivamente trabajados.

Artículo 10. *Horario de Trabajo*

El horario del personal adscrito a este Convenio es el que se fija en el calendario laboral que se elabora anualmente, respetándose en todo caso el descanso diario y semanal establecido legalmente.

Artículo 11. *Prolongación de la Jornada. Horas Suplementarias*

Son suplementarias aquellas horas de trabajo efectivo que, incrementando la jornada anual prevista en el artículo 8 del presente Convenio colectivo no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual, 1826h, regulada en el Estatuto de los trabajadores, ET, sin perjuicio de lo regulado para las Horas extraordinarias de Fuerza Mayor. En consecuencia, las horas suplementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la citada jornada máxima legal establecida en el ET.

- Distribución y Compensación de las horas suplementarias

La distribución y forma de realización de las horas suplementarias pactada deberá respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, 36 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a su retribución, se abonarán al importe que convencionalmente se establezca para las horas extraordinarias, computándose a efectos de base de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones, excepto aquellas horas suplementarias que se abonen como consecuencia de lo regulado en el apartado cuarto de este acuerdo.

- Tipos de horas suplementarias

Las horas suplementarias pueden ser:

1. De obligado cumplimiento

En consideración a la naturaleza pública del servicio que la Empresa presta dentro de su finalidad social, se consideran horas suplementarias de obligado cumplimiento, las siguientes:

- Servicios en sábados, domingos y festivos en los que se precise prestar servicios.
- Período cíclico de punta de la actividad.
- Trabajos extraordinarios por inclemencias temporales y sanitarias.
- Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible, o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por ausencias del puesto de trabajo, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual.

2. De no obligado cumplimiento

Se consideran horas suplementarias de no obligado cumplimiento, las no reguladas en el apartado anterior, y a modo de ejemplo las siguientes:

- Punta coyuntural de actividad.

- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por necesidades del servicio.
- Trabajos ordinarios de mantenimiento en instalaciones.

Artículo 12. *Horas Extras, Festivos y Domingos*

En el caso de que exista la necesidad de que presten servicios sábados, domingos y festivos los trabajadores que presten servicios de lunes a viernes, en primer lugar, se les ofrecerá la opción de trabajar a este colectivo, en caso de que opten a prestar sus servicios en los días citados, se remunerarán en función de lo establecido en la tabla salarial.

En el caso de que trabajadores que presten sus servicios de lunes a viernes sea necesario que trabajen uno de los festivos establecidos por la Generalitat de Catalunya, los festivos trabajados se remunerarán con el precio establecido en la tabla salarial.

En el caso de que trabajadores que presten sus servicios de lunes a viernes sea necesario que trabajen un domingo, será remunerado dicho día con el precio establecido en la tabla salarial.

En el caso de que cualquier trabajador exceda de la jornada máxima fijada en el artículo anterior, su exceso será abonado con el precio establecido en la tabla salarial bajo el concepto de hora extra.

En el caso de que trabajadores que presten sus servicios de lunes a viernes sea necesario que trabajen en sábado, las horas dedicadas serán abonadas a razón del precio de la hora extra.

El día 3 de noviembre, San Martín de Porras, será considerado festivo únicamente a los efectos de pago para los trabajadores que prestan servicios de lunes a viernes, dado que el servicio tendrá que prestarse con normalidad.

Artículo 13. *Vacaciones*

Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará anualmente de 31 días de vacaciones retribuidas.

Los trabajadores que no alcancen 1 año de antigüedad en la empresa disfrutarán los días de vacaciones proporcionales al tiempo que corresponda. De no llegar al año de antigüedad en la empresa se tomará como origen de cómputo el día 1 de agosto.

Aquellos trabajadores que efectúen sus vacaciones entre los días 1 de octubre al 14 de diciembre y del 15 de enero al 30 de abril, todos ellos incluidos, disfrutaran de tres días adicionales de vacaciones.

Ahora bien, en determinados puestos de trabajo y según el régimen de trabajo las vacaciones pueden quedar fijadas al inicio del año.

La empresa hará saber a los trabajadores la fecha de disfrute de las vacaciones como mínimo dos meses antes y deberá exponer la relación en el tablón de anuncios, siendo disfrutadas las mismas preferentemente en el período comprendido de mayo a septiembre.

La empresa tendrá en consideración el disfrute de los años anteriores para realizar una distribución ecuánime.

El salario a percibir durante el período de vacaciones corresponderá a la suma de los conceptos de salario base y plus Convenio que hubiera correspondido percibir de haber prestado servicios, más la antigüedad, en caso de que se perciba.

Los días festivos del artículo 12 no computarán en el período de vacaciones y solo se abonarán por estos días el salario base más la antigüedad, prorrogándose las vacaciones en tantos días como festivos hayan coincidido.

Artículo 14. *Permisos Retribuidos y Días Libre Disposición*

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

Estos permisos no disminuirán las cuantías a percibir en las pagas extras, pero la retribución para los días que se disfruten, equivaldrá al salario base más la antigüedad que le correspondiera percibir al trabajador.

Cada trabajador dispondrá de dos días de libre disposición, excepto aquellos trabajadores que su régimen de trabajo sea de correturnos los cuáles dispondrán de 3 días, que computará como efectivamente trabajado, cumpliendo con los siguientes requisitos para su derecho y disfrute:

- Tendrá que solicitarlo con una anticipación mínima de 3 días y máxima de 15 a la fecha deseada.
- Este día no podrá ser encadenado con períodos vacacionales, al no ser que exista acuerdo expreso con la empresa.
- En todo caso, la posibilidad de disponer de este día estará supeditado a la necesidad del servicio, no pudiendo coincidir en su disfrute más de un trabajador por puesto.
- El trabajador tendrá que disponer de un año de antigüedad en la empresa.

Capítulo 3 **Condiciones Económicas**

Artículo 15. *Incrementos Económicos*

- Año 2023: a 1 de enero de 2023 se incrementará en un 2% todos los conceptos salariales establecidos.
- Año 2024: a 1 de enero de 2024 se actualizará la tabla salarial del año 2023 con IPC catalán definitivo del año 2023.
- Año 2025: a 1 de enero de 2025 se actualizará la tabla salarial del año 2024 en un 3,5% sobre todos los conceptos salariales establecidos.
- Año 2026: a 1 de enero de 2026 se actualizará la tabla salarial del año 2025 en un 3,5% sobre todos los conceptos salariales establecidos.
- Año 2027: a 1 de enero de 2027 se actualizará la tabla salarial del año 2026 en un 3,5% sobre todos los conceptos salariales establecidos.

Artículo 16. *Retribuciones*

La retribución de cada trabajador se compone del salario base y los complementos que se determinan en las tablas salariales anexas para cada nivel, actividad y función profesional, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 17. *Salario Base*

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica para cada actividad y nivel en las tablas salariales anexas. El salario base se ajustará al salario mínimo interprofesional vigente en caso que este sea mayor al salario base, aplicándose a este supuesto las normas relativas a la absorción y compensación en cómputo anual. El salario base se abonará por día natural del año.

Artículo 18. *Antigüedad*

El complemento personal de antigüedad se devengará a razón de 3 bienios al 5% del salario base y posteriores quinquenios a razón del 10% del salario base, no pudiendo exceder del 65% del salario base.

Ahora bien, los trabajadores/as que a la firma del presente Convenio colectivo vinieran percibiendo un porcentaje superior por el concepto de antigüedad, se les mantendrá dicho concepto como condición personal, no pasando a devengar nuevos saltos de antigüedad a partir de la firma del presente Convenio.

El complemento de antigüedad, se empezará a abonar, como en el caso del salario base, por día natural del año y se aplicará a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el bienio o el quinquenio.

Artículo 19. *Plus Convenio*

El importe actual del Plus convenio engloba los conceptos salariales de Plus convenio, plus Actividad, Plus asistencia y puntualidad, Plus penoso y Plus distancia, recogidos en convenios colectivo anteriores.

El Plus convenio se abonará por día efectivamente trabajado, siendo su importe el que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 20. *Plus Nocturno*

Los trabajadores que trabajen en turno de noche, de 21.00 a 06.00, percibirán el plus nocturno que figura en la tabla salarial anexa, por noche efectivamente trabajada.

Artículo 21. *Pagas Extraordinarias: Verano, Navidad y San Martín de Porras*

La empresa abonará a todo el personal adscrito a este Convenio tres pagas extraordinarias, que se deben ajustar a las siguientes normas:

- Paga de San Martín de Porras: se abonará en el mes de noviembre. Su importe es el que se fija en la tabla salarial anexa.
- Paga verano: se abonará antes del 18 de junio de cada año. Su importe es el que se fija en la tabla salarial anexa más antigüedad. Se devenga de julio del año anterior a junio del año en curso a su abono.
- Paga Navidad: se abonará antes del 18 de diciembre de cada año. Su importe es el que se fija en la tabla salarial anexa más antigüedad. Se devenga de enero a diciembre del año en curso a su abono.

Estas pagas se abonarán según el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa. En caso de alta o de cese del trabajador durante el período de devengo, hay que abonar las partes proporcionales correspondientes a los meses o a las fracciones de mes trabajados, que se liquidan en el momento de cesar en la empresa.

Junto con la paga de San Martín de Porras, y únicamente aquellos trabajadores que en el año 2012 fueron compensados con la percepción de 1.000€ más a sumar al importe de la paga citada, continuaran percibiendo dicha compensación.

A partir del año 2024, se abonará al personal que no cobra la compensación de transporte, 1/3 (333,33€/brutos), del importe que se abona, 1.000€/brutos, junto con la paga de Sant Martí de Porres.

A partir del año 2025, se abonará al personal que no cobraba la compensación de transporte en el momento de la firma del Convenio colectivo, 2/3 (666,66€/brutos), del importe que se abona 1.000€/brutos, junto con la paga de Sant Martí de Porres.

A partir del año 2026, se abonará al personal que no cobraba la compensación de transporte en el momento de la firma del convenio colectivo la totalidad del importe que se abona a los trabajadores que sí que lo percibían (1.000€/brutos) junto con la paga de Sant Martí de Porres.

Las pagas extraordinarias no disminuirán su cuantía por Incapacidad Temporal (IT) del trabajador ni por los permisos que se refiere el artículo 14.

Artículo 22. *Prima Asistencia*

Se abona una prima anual para incentivar la disminución del absentismo laboral, a la cual podrá optar todo el personal de la plantilla afecto por este convenio colectivo y con una antigüedad mínima en la empresa de un año.

Se considerarán horas de absentismo todas las faltas de asistencia al puesto de trabajo, exceptuando:

- Permiso por matrimonio.
- Permiso por defunción del cónyuge, padres e hijos.
- Crédito sindical y tiempo invertido en la votación de elecciones sindicales.
- Horas legales estipuladas para referéndums que establezca el Gobierno en el ámbito europeo, estatal, autonómico y municipal.
- Tiempo empleado para las revisiones periódicas en la Mutua.
- Bajas por accidente laboral, excepto en aquellas cuyo origen devenga de la manifiesta negligencia del trabajador.

Las cantidades individuales que se abonan son las siguientes:

- 0 faltas de asistencia: 950€/brutos año
- 1 falta de asistencia: 850€/brutos año
- 2 faltas de asistencia: 700€/brutos año
- 3 faltas de asistencia: 450€/brutos año

El pago de esta prima se efectuará una vez efectuados los cálculos durante el primer trimestre del siguiente año a su devengo.

Capítulo 4 **Mejoras Sociales**

Artículo 23. *Complementos Incapacidad Temporal por Enfermedad Común*

La base reguladora para las bajas por incapacidad temporal, se calcularán por medio de la suma de los conceptos que figuran en la tabla salarial anexa más la antigüedad, excluyendo de la base reguladora la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, atendiendo que cada una de ellas se abonará íntegramente según se desprende del último párrafo del artículo 21.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá los siguientes complementos de IT:

- Del día 1 al 3: el 60% de la base reguladora.
- Del día 4 al 20: el 60% de la base reguladora (prestación legal).

- Del día 21 al 30: el trabajador percibirá un complemento del 10% de la base reguladora a aplicar sobre la prestación que legalmente le corresponda.
- Del día 31 en adelante: el trabajador percibirá un complemento del 20% de la base reguladora a aplicar sobre la prestación que legalmente le corresponda.

La base de cálculo a tener en consideración en este Convenio colectivo a efectos de abonar el complemento correspondiente, se compone por los conceptos salariales establecidos en la tabla salarial para el puesto de trabajo correspondiente más la antigüedad que venga percibiendo el trabajador.

En el caso que sea necesaria hospitalización por causa de enfermedad común o accidente laboral, el trabajador durante el tiempo que dure el ingreso hospitalario percibirá el complemento que corresponda y que le garantice el percibo del 100% de la base de cálculo descrita en el párrafo precedente. Si se precisa convalecencia posterior a la hospitalización, se percibirá la misma cuantía hasta el límite de 30 días desde la hospitalización. También se considerará como hospitalización las operaciones quirúrgicas que tradicionalmente la precisaban todo y que actualmente, a causa de los avances científicos y tecnológicos, no la precisen, pero si sea necesaria la convalecencia domiciliaria, siendo también el límite de 30 días desde la intervención quirúrgica.

En todos estos casos, el trabajador tendrá que acreditar documentalmente la situación que dé lugar al devengo de estas prestaciones.

Artículo 24. *Indemnización por Defunción*

En caso de defunción por causa natural o por accidente extra laboral de un trabajador afecto por el presente Convenio, la empresa abonará a la persona designada por el trabajador o, por defecto, a sus herederos legales, la cantidad de 6.010€ en un solo pago, independientemente de las indemnizaciones legales que tenga derecho.

En caso de defunción o incapacidad total permanente por motivo de accidente laboral, la indemnización será de 18.030,36€, abonada como en el apartado anterior.

Si transcurridos 6 meses desde que se produjo el hecho causante, los beneficiarios de la indemnización no la hubieran percibido por causa no imputable a ellos, la empresa anticipará el 50% de esta indemnización, con la condición que el cobro definitivo de la entidad aseguradora se efectúe a través de la empresa.

Artículo 25. *Préstamos Personales*

La empresa concederá préstamos sin interés a los trabajadores que tengan un año de antigüedad en la empresa, hasta un límite individual máximo de 2.000€ a devolver en el plazo máximo de 18 meses. En casos excepcionales y debidamente justificados se concederán préstamos individuales de hasta 3.500€ a devolver en 24 meses.

El límite global de préstamos se fija en 12.000€/año.

Para solicitar un préstamo el trabajador se dirigirá al Comité de empresa, que tiene que realizar la solicitud a la Dirección de la empresa.

Artículo 26. *Ayuda Escolar*

Junto con la nómina del mes de julio y en concepto de ayuda escolar, se abonará a los trabajadores con hijos comprendidos de 2 a 16 años, cumplidos durante el año en curso, 300€.

A partir de los 16 años y hasta los 20 años, cumplidos durante el año en curso, el trabajador percibirá la misma cantidad siempre y cuando acredite la matriculación del hijo en un Centro Oficial de Formación Profesional, universidad o similares y demuestre el aprovechamiento satisfactorio de los estudios.

Con carácter excepcional, la empresa abonará la cantidad mensual de 300€ a aquellos trabajadores con hijos que acudan a centros escolares especiales para minusválidos físicos o psíquicos.

Artículo 27. *Retirada del Permiso de Conducir, todas las clases*

A los conductores que por primera vez se vean privados del permiso de conducir por infracción o por accidente, no interviniendo circunstancias de imprudencia temeraria o de mala fe, la empresa se compromete a mantenerles la retribución normal y la función profesional, sea cuál sea el puesto de trabajo asignado en sustitución del trabajo propio, teniendo prioridad las labores de conducción interna y ayudas en el taller.

Después de cuatro años del hecho, los informes a escala interna de la empresa por este tema serán cancelados del expediente del trabajador.

Capítulo 5 Condiciones Laborales

Artículo 28. *Seguridad y Salud Laboral*

En todas las materias que afecten a la prevención de riesgos laborales, se deben aplicar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, las disposiciones reglamentarias que la despliegan y todas las otras normas que contienen prescripciones para la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Todo el personal pasará una revisión médica anual, con carácter voluntario. Si esta revisión se hace en horario laboral, se deben retribuir las horas invertidas.

Artículo 29. *Uniformidad*

La empresa está obligada a proporcionar a su personal los uniformes y la ropa que se indican a continuación. Hay que entregar la ropa de verano dentro de la primera quincena de junio y la de invierno, dentro de la primera quincena de octubre:

- Temporada verano:
 - 1 Pantalón
 - 1 Polo de manga corta
 - Calzado
- Temporada invierno:
 - 1 Pantalón
 - 1 Polo manga larga
 - 1 Chaqueta polar
 - 1 Anorak (cada dos años)
 - 1 Gorra polar
 - Calzado

El personal que trabaje en la intemperie recibirá un impermeable anualmente.

No se permitirá el uso de la uniformidad por los trabajadores entregada por la empresa fuera del horario de trabajo.

Los trabajadores que finalizan su relación laboral con la empresa deberán devolver, independientemente en el estado en el que se encuentre, la ropa de trabajo entregada por ésta en el momento de firmar la liquidación correspondiente.

Artículo 30. *Uso y Mantenimiento de los Vestuarios*

Los trabajadores deben velar por el buen uso y mantenimiento de los vestuarios, instalaciones y enseres que se encuentran a su disposición y mantengan un orden y limpieza suficiente para evitar situaciones de insalubridad.

Capítulo 6 Otras Disposiciones

Artículo 31. *Régimen Sancionador*

Aquellos trabajadores que incurran en faltas en materia laboral tipificadas como incumplimientos leves, graves y muy graves serán sancionados según lo establecido en el Convenio general del Sector (BOE núm. 181, de 30 de julio de 2013).

La empresa comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores las sanciones y despidos que afecten al personal sujeto al presente Convenio.

Artículo 32. *Clasificación Profesional*

En materia de clasificación profesional, hay que atenerse a lo que disponen el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores y siguientes, sin perjuicio de lo que dispone este Convenio.

En el precepto siguiente se establecen los distintos grupos profesionales existentes, cada grupo está conformado por distintos puestos de trabajo. Cada puesto de trabajo se compone de tres niveles (Nivel I, Nivel II y Nivel III). Los trabajadores serán adscritos a cada uno de los niveles en función de diversos parámetros regulados en el artículo 33 del presente Convenio colectivo.

Por necesidades organizativas se establecerá la flexibilidad que permita adaptarse a la producción real.

Artículo 33. *Definición de Grupos Profesionales*

Atendiendo a las funciones que ejecuta cada trabajador, el personal al servicio de la empresa se clasifica dentro de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de mandos intermedios
 - Encargado: el trabajador que, a las órdenes de un encargado general, jefe de explotación o mando inmediatamente superior, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.
- Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.
- Jefe equipo: el trabajador que, a las órdenes del jefe de explotación o mando inmediatamente superior, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.
- Grupo de operarios
 - Oficial: este puesto de trabajo será desempeñado por personal con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Los trabajadores que ocupen este puesto de trabajo pueden desempeñar oficios varios, como podría ser: funciones de taller, pintura, albañilería, control planta de lixiviados, entre otros que pudieran surgir.

- Conductor especializado: en posesión del carné o permiso de conducir correspondientes, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce se mantenga en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo del vehículo remolcado, o sin remolcar, propios de su actividad. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- Maquinista: en posesión del carné o permiso de conducir correspondientes, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que la máquina que conduce funcione con las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de la máquina propios para el desarrollo de la tarea encomendada. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- Basculero: es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

- Peón especialista: el dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

- Peón: encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 34. *Sistema de Promociones (Niveles)*

Con arreglo a incentivar un determinado recorrido profesional de los trabajadores y de estimular la mejora en los métodos y en la productividad y eficacia, se establece un sistema de promoción tanto económica como profesional en cada uno de los puestos de trabajo.

Cada puesto de trabajo está conformado por tres niveles, Nivel I, Nivel II y Nivel III, excepto el puesto de Oficial que está dotado de dos niveles.

En el momento de la firma del presente Convenio colectivo los trabajadores que cumplan con el tiempo de vinculación en los diferentes niveles que se regula en el siguiente precepto, serán promocionados directamente al nivel superior. A partir de ese momento deberá pasar el tiempo regulado en el presente artículo para saltar al siguiente nivel.

- La permanencia establecida en cada uno de los niveles es la que se relaciona a continuación:

- Peón nivel III: ascenso automático a nivel II transcurridos 6 meses.

- Peón nivel II: ascenso automático a nivel I transcurridos 6 meses.

- Peón nivel I: ascenso automático a nivel III de peón especialista transcurridos 12 meses.

- Peón especialista nivel III: ascenso automático a nivel II de peón especialista transcurridos 12 meses.

- Peón especialista nivel II: ascenso automático a nivel I de peón especialista transcurridos 12 meses.

Para el resto de puestos de trabajo la evolución de la persona trabajadora a puestos de trabajo de mayor responsabilidad tendrá dos vertientes: la temporal y la valorativa.

Cada año se establecerá una comisión mixta, entre trabajadores y empresa, de evaluación que se reunirá en otoño para atender las propuestas recibidas de los encargados. Los candidatos tendrán que haber cumplido un año satisfactoriamente en el puesto de trabajo y deberán acreditar méritos, formación y condiciones que serán evaluados debidamente en la mencionada comisión. De esta resolución eventualmente se establecerán nuevos desempeños profesionales a partir de enero del siguiente año.

Con carácter general, y para todos los puestos de trabajo, se valorará:

- Expediente del trabajador: en materia de seguridad y salud, disciplinario, preventivo, ...
- Formación para cada puesto de trabajo
- Disponibilidad
- Actitud
- Aportaciones técnicas y organizativas
- Desempeño diario de tareas
- Absentismo
- Versatilidad, en cuanto a la posibilidad de desempeñar varios puestos de trabajo

Para los jefes de equipo y encargados, se valorará:

- Liderazgo
- Capacidad organizativa
- Conocimientos informáticos, que también afectaría al puesto de trabajo de los basculeros.

Artículo 35. *Garantías Sindicales*

La empresa facilitará las asambleas de los trabajadores según lo previsto en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece que los Delegados de Personal disponen de 20 horas mensuales de permiso retribuido para poder ejercitar sus funciones, pudiendo acumularse trimestralmente, sin que puedan exceder de las 60 horas en un mismo mes. Igualmente pueden acumularse las horas sindicales de un mes en uno o diversos miembros, si los hubiera, con el máximo individual anteriormente especificado.

Los Delegados de Seguridad y Salud Laboral dispondrán de las horas necesarias de permiso retribuido para poder ejercer sus funciones.

Para la utilización de estas horas para dar cumplimiento a su función sindical, la representación legal de los trabajadores tendrá que comunicar por escrito a la empresa su ausencia con antelación de 24 horas, salvo en los casos de urgencia, a fin de no causar problemas en el normal funcionamiento del centro de trabajo y poder organizar su sustitución. A su vuelta justificarán la forma de utilización de las mismas.

En todo caso, se respetarán con la máxima exigencia las normas previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Para los casos no previstos en este artículo se respetarán con la máxima exigencia las normativas en vigor para estos temas.

Artículo 36. *Cobertura de Vacantes y Sustituciones Temporales*

La empresa adopta el compromiso de hacer uso de los recursos propios para las sustituciones temporales que se puedan dar en el seno de la empresa por diversos motivos (incapacidades, excedencias, ausencias justificadas, etc...)

A su vez, cuando surja una plaza vacante se procederá a cubrir la misma, preferentemente, y siempre que las condiciones del puesto lo permitan, sin hacer uso de la subcontratación en la medida de lo posible.

Artículo 37. *Continuidad Laboral*

En el supuesto caso de que se produjera el cierre del vertedero del Garraf, la empresa valorará y adoptará el compromiso de velar por la recolocación del personal sobrante, intentando que pasen a prestar sus servicios a otros centros donde TIRSSA desarrolle su actividad en ese momento.

Disposiciones adicionales

Disposición Adicional Primera

Género neutro: todas las referencias contenidas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existente, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Disposición Adicional Segunda

En el ámbito de las relaciones laborales, se estará en todo momento en concordancia de lo recogido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición Adicional Tercera

Vísperas festivas con verbenas

La Dirección de la empresa adquiere el compromiso de efectuar las gestiones oportunas frente al AMB y con las empresas de recogida para conseguir que no sea necesario realizar el turno de noche de los días 23 de junio, 24 de diciembre y 31 de diciembre. Del resultado de estas gestiones se informará a la representación legal de los trabajadores, organizando de la manera más eficiente para el servicio la recuperación de ese turno.

Disposición Adicional Cuarta

Jubilaciones parciales

En los casos en los que sea necesario la suscripción de un contrato de relevo para la formalización de una jubilación parcial, será potestad de la empresa la elección de la función profesional del relevista al objeto de cumplir las exigencias legales vigentes en cada momento.

(Continúa en la página siguiente)

TABLAS SALARIALES 2023

		Salario base (art 15)	Plus convenio (art 17)	Paga Extra (art 20)	Paga Sant Martí de Porres (*) (art 20)	Nocturnidad (art 18)	Hora extra (art 11)	Festivos / domingos (art 11)
		365	250	60				
Grupo profesional 1: Mandos intermedios								
Encargado	Nivel I	39,05	52,27	79,44	439,14	18,46	18,57	19,87
	Nivel II	38,83	51,41	78,19	439,14	17,99	18,35	19,39
	Nivel III	38,56	50,88	77,97	439,14	17,67	18,21	19,12
Jefe equipo	Nivel I	40,11	60,89	85,23	439,14	20,43	20,21	21,65
	Nivel II	39,85	58,18	82,67	439,14	20,29	19,69	21,01
	Nivel III	39,41	55,48	80,11	439,14	20,07	19,12	20,33
Grupo profesional 2: Operarios								
Oficial	Nivel I	39,05	52,15	79,38	439,14	18,44	18,55	19,84
	Nivel II	38,83	40,42	69,21	439,14	15,77	16,48	17,34
Maquinista	Nivel I	38,54	45,95	75,97	439,14	17,11	17,44	18,65
	Nivel II	38,54	44,77	74,76	439,14	17,11	17,23	18,38
	Nivel III	38,54	43,75	72,83	439,14	17,11	17,02	18,16
Conductor especializado	Nivel I	38,54	42,67	71,10	439,14	16,01	16,80	17,96
	Nivel II	38,13	40,86	69,19	439,14	15,85	16,39	17,47
	Nivel III	37,76	38,93	67,48	439,14	15,69	15,98	16,97
Basculero	Nivel I	37,61	36,70	65,51	439,14	14,59	15,57	16,64
	Nivel II	37,49	35,88	65,34	439,14	14,55	15,42	16,42
	Nivel III	37,38	35,05	65,12	439,14	14,50	15,27	16,21
Peón especialista	Nivel I	37,25	34,24	64,91	439,14	14,42	15,12	16,16
	Nivel II	37,14	32,40	64,00	439,14	14,38	14,80	15,71
	Nivel III	37,06	31,44	58,69	439,14	14,34	14,47	15,47
Peón	Nivel I	36,99	28,75	58,61	439,14	12,65	14,07	15,02
	Nivel II	33,29	25,89	52,74	439,14	11,38	12,69	13,51
	Nivel III	29,97	23,30	47,47	439,14	10,24	11,44	12,16

(*) art.20: Los trabajadores que fueron compensados con 1.000 euros por la eliminación del transporte en el año 2012 mantienen tal percepción.

Barcelona, 8 de febrero de 2024

La directora de los Servicios Territoriales de Barcelona, Lúdia Frias Forcada