ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 23 de novembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecoparc del Mediterrani, SA per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 0816882)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecoparc del Mediterrani, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de juny de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecoparc del Mediterrani, SA per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 0816882) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona.*

Trascripción literal del texto firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ECOPARC DEL MEDITERRANI, SA, PARA LOS AÑOS 2011-2014

Capítulo 1
Disposiciones generales

Artículo 1
Partes negociadoras

El presente Convenio colectivo ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa Ecoparc del Mediterrani, SA.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo estas negociaciones.

Artículo 2
Ámbito de aplicación

Funcional

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo en la empresa Ecoparc del Mediterrani, SA, en el centro de trabajo que ésta tiene en la planta de tratamiento integral de residuos sólidos urbanos (RSU), en la Av. Eduard Maristany, s/n, del municipio de Sant Adrià del Besós, provincia de Barcelona.

Personal

El presente Convenio colectivo afecta al personal de plantilla de Ecoparc del Mediterrani, SA, incluido en alguno de los grupos profesionales y categorías o especialidades señalados en el artículo 9 del presente Convenio y a quienes de ahora en adelante se integren en estas categorías, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Temporal

El presente Convenio colectivo se considerará vigente durante 4 años, desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

CVE-Núm. de registre: 0620110003376

Artículo 3
Revisión del Convenio

El presente Convenio colectivo se prorrogará a su vencimiento de año en año si no es formulada denuncia previa por escrito por alguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses, ya que se iniciarán las negociaciones 1 mes después del vencimiento del presente Convenio. A todo ello concurrirá la buena fe negociadora.

Artículo 4
Subrogación del personal

Según lo dispuesto en el Convenio colectivo general del sector y otras normas concordantes de la legislación social vigente.

Artículo 5
Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sean su naturaleza y origen.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de aplicación general, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las pactadas aquí.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por éstas últimas, y se mantendrá el presente Convenio en sus términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Artículo 6
Comisión Paritaria

Se crea la Comisión Mixta Paritaria para la aplicación y la interpretación del Convenio, integrada por 2 representantes que designe la Dirección de Ecoparc del Mediterrani, SA, y 2 miembros de la parte social, los cuales habrán formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio colectivo.

La Comisión Paritaria tendrá las competencias que determine el Convenio general del sector. A su vez, dispondrá, siempre que se requiera, de la información pertinente en cuanto a los puestos de trabajo y el desarrollo de éstos, así como de cualquier otro tipo de información que sea imprescindible.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cada parte, reunión que se celebrará dentro de los 10 días siguientes a la convocatoria.

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de 1 mes a contar desde la fecha de la firma del Convenio, y sus funciones serán las que se detallan a continuación:

a) Interpretar todas las cláusulas del presente Convenio.

b) Controlar el cumplimiento de lo pactado.

c) Estudiar y valorar nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar su contenido.

d) Realizar todas las actividades que tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

e) Velar por los planes de formación y los planes de seguridad y salud para adecuarlos a las presentes y futuras necesidades y proponer de nuevos.

f) Tener competencias en la negociación de las revisiones salariales y del texto del presente Convenio hasta el final de su vigencia.

g) Participar en las adaptaciones, estudios, informes y propuestas en las condiciones.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria se presentarán mediante escrito, cuyo contenido será suficiente para que puedan examinarse y analizar estas cuestiones con el conocimiento necesario de causa. Su contenido obligatorio será:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
b) Razones y fundamentos que entienda el proponente y lo asistan.
c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

El escrito de propuesta se acompañará con todos los documentos que se entiendan necesarios para comprender y resolver mejor las cuestiones que se analicen.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria se adoptarán de acuerdo entre ambas partes en un plazo máximo de 15 días, a contar desde el día siguiente al de la solicitud.

Artículo 7
Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente acuerdo, con carácter supletorio, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los trabajadores y el Convenio colectivo para el sector de la recuperación, de residuos y materias primas auxiliares, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente que se encuentre en vigor.

Capítulo 2
Organización del trabajo, representación de los trabajadores y régimen disciplinario

Artículo 8
Organización del trabajo

La organización del trabajo será facultad de la Dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

En el ejercicio regular de sus facultades directivas, el trabajador estará obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa y ejecutará los trabajos, operaciones o actividades que se le ordenen dentro del contenido general de su categoría o competencia profesional. Entre ellas, están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desarrollo de su cometido principal y el cuidado, mantenimiento y limpieza (incluida pintura), de las máquinas, herramientas, vestuario y EPI's, que estén a su cargo durante la jornada, así como la limpieza de su puesto de trabajo y resto de áreas de producción.

Artículo 9
Categorías laborales y especificación de funciones

Todo trabajador tendrá la categoría profesional que corresponda al puesto de trabajo o funciones que realice realmente en cada momento.

El nivel de retribución económica no condicionará la categoría profesional del trabajador.

Las tarifas de cotización a la Seguridad Social se aplicarán de acuerdo con el sistema de categorías profesionales.

La clasificación del personal que se indica es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos y categorías profesionales:

Encargados:

- Jefe de turno
- Encargado de mantenimiento

Oficiales:

- Oficial de 1ª

CVE-Núm. de registre: 0620110003376

- Oficial de 2ª
- Oficial de 3ª

Especialistas:

- Operador de panel
- Operador de grúa
- Operario de biometanización
- Operario carretillero especialista
- Jefe de cabina
- Técnico de laboratorio
- Almacenero

Peones:

- Peón de selección y limpieza

Con carácter general, todos los trabajadores, con independencia de la categoría profesional que ostenten, deberán velar por el buen funcionamiento de la maquinaria, por el buen uso de las herramientas y EPI's a su cargo, comunicando cualquier anomalía a sus superiores jerárquicos. Asimismo, todos los trabajadores velarán por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

Los cometidos profesionales de los puestos de trabajo son, entre otros, los que se detallan a continuación:

GRUPO ENCARGADOS

A) Jefe de Turno:

Reportando a su superior jerárquico se encarga de la supervisión y control de las áreas productivas de toda la planta y sus instalaciones. En caso necesario suple al operador de panel en el control y operación de la planta. Trabaja en coordinación con el servicio de Mantenimiento. En ausencia de los responsables de mantenimiento coordina el servicio de mantenimiento.

En ausencia de superiores jerárquicos, será el máximo responsable de la planta.

B) Encargado de Mantenimiento:

En dependencia del jefe de Mantenimiento, es el responsable de gestionar y supervisar al equipo y trabajos de mantenimiento.

GRUPO DE OFICIALES:

A) Oficial de 1ª:

Trabajador que, por tener un alto conocimiento de las tareas de su oficio en el departamento al cual está inscrito, realiza la reparación y mantenimiento de la planta, para que los equipos y máquinas tengan el funcionamiento exigido.

B) Oficial de 2ª:

Trabajador que, por tener un conocimiento medio – avanzado de las tareas de su oficio en el departamento al cual está inscrito, realiza la reparación y mantenimiento de la planta, para que los equipos y máquinas tengan el funcionamiento exigido. Sustituye al oficial de 1ª en aquellos casos que sea necesario.

C) Oficial de 3ª:

Trabajador que, por tener un buen conocimiento de las tareas de su oficio en el departamento al cual está inscrito, realiza la reparación y mantenimiento de la planta, para que los equipos y máquinas tengan el funcionamiento exigido. Sustituye al oficial de 1ª en aquellos casos en los que no sea posible su sustitución por el oficial de 2ª.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

GRUPO ESPECIALISTAS:

A) Operador de Panel:

En dependencia del jefe de Turno se encarga del control y operación de la planta.

Sustituirá al jefe de Turno en los casos que sea necesario.

Por delegación del jefe de Turno, deberá coordinar las expediciones, colaborar en la operación y manipulación de las prensas; y supervisar los servicios auxiliares (RTO y EDAR) y de energía (MOTORES DE COGENERACIÓN).

B) Operador de Grúa:

En dependencia del jefe de Turno o del operador de panel, es el trabajador encargado de manejar el puente grúa del foso de recepción, así como de la recepción y distribución de la basura, aplicando las normas de higiene y seguridad. Es el responsable de la vigilancia sobre el foso, en previsión de incidentes. Si es necesario, colabora en la generación de las balas y el uso de la carretilla. Colabora en las faenas de limpieza de la planta, maquinaria e instalaciones.

C) Operario de Biometanización:

Bajo la supervisión del jefe de Turno o del operador de Panel realiza los trabajos y chequeos propios de la sección de tratamiento húmedo y biometanización. Colabora en los trabajos de limpieza y selección en aquellos casos que sea necesario.

D) Operario de prensa y carretilla:

En dependencia del jefe de Turno o del operador de panel, será el responsable de la correcta carga de los vehículos, según las instrucciones recibidas, utilizando para ello la carretilla elevadora. También opera y controla el proceso completo de la generación de balas.

E) Jefe de Cabina:

En dependencia del jefe de Turno o del operador de Panel, se responsabiliza de gestionar, controlar y colaborar en los trabajos realizados en toda la planta por los peones de selección y limpieza.

F) Técnico de Laboratorio:

Bajo la supervisión de su superior jerárquico se encarga de las operaciones de laboratorio. Además realiza las tareas de toma de muestras en planta y la medición de gases en diferentes puntos de planta, así como de las mediciones olfatométricas.

G) Almacenero:

Trabajador encargado de la gestión administrativa del mantenimiento, bajo las órdenes del superior jerárquico. Realiza la gestión de los recambios y la gestión de los pedidos/compras de éstos, así como la gestión de las herramientas comunes.

GRUPO PEONES:

Peón de Selección y limpieza:

Trabajador encargado de la selección de los diferentes materiales. Realiza tareas de limpieza tanto de la propia planta como de la maquinaria e instalaciones, incluido el pintado de las instalaciones, bajo las órdenes de su superior inmediato.

Artículo 10
Productividad y absentismo

El personal se compromete a mantener un nivel de productividad óptimo en sus funciones a fin de que la empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficacia.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

Asimismo, la representación de los trabajadores se compromete a colaborar con la Dirección de la empresa para adoptar las acciones necesarias, dentro del marco de la legalidad, para reducir el índice de absentismo.

Económicamente se regulan dos complementos salariales por ambos motivos en el apartado de condiciones económicas del presente Convenio.

Artículo 11
Comités de empresa/delegados de personal

Los miembros de los comités de empresa o delegados de personal son los representantes de los trabajadores según lo establecido en la legislación laboral vigente.

Ostentan la representación de todos los trabajadores para la defensa de sus intereses, y están capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad para designar la Comisión Negociadora.

El Comité de Empresa dispondrá de un local y un tablón de anuncios, para el ejercicio de sus funciones y será responsable de su adecuada conservación.

Artículo 12
Tablón de anuncios

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los trabajadores, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que se situará en el centro de trabajo, en un lugar donde se garantice un acceso adecuado a éste por parte de los trabajadores.

Artículo 13
Régimen disciplinario

13.1 Principios de ordenación

1. Estas normas de régimen disciplinario buscan el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la convivencia normal, la ordenación técnica y la organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en este artículo. Las faltas que se enuncian en el punto 13.2 son orientativas, y en ningún caso constituyen una lista exhaustiva.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, cualquiera que sea su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si existen.

6. Para la aplicación y graduación de las sanciones, se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad del que ha cometido la falta, así como de la repercusión, real o potencial, de los hechos sobre otros trabajadores y/o sobre la empresa.

13.2 Graduación de las faltas

1. Se considerarán faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada o la salida del trabajo hasta 3 ocasiones en 1 mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de 1 día durante el periodo de 1 mes.

c) La no-comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo siempre y cuando no cause riesgo en la integridad de las personas o de las cosas, caso en que podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tenga a cargo o del que se sea responsable y que produzcan deterioros leves en éste.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo hasta 3 ocasiones en 1 mes por un tiempo total de hasta 15 minutos.

b) La inasistencia injustificada en el trabajo de hasta 2 días durante el periodo de 2 meses.

c) La obstaculización, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tengan incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia de las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, a no ser que se deriven o pudieran derivarse perjuicios graves para la empresa, causen averías en las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o supongan riesgo de accidente para las personas, caso en que serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando derive un perjuicio grave para la empresa.

h) La realización, sin el permiso oportuno, de trabajos particulares durante la jornada así como el uso de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los cuales no se esté autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) La trasgresión o violación de secretos de obligada reserva que no produzca un grave perjuicio para la empresa.

j) La falta de higiene y limpieza personal que pueda afectar el proceso productivo o la prestación del servicio, siempre que previamente medie la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

ll) Las ofensas de palabra u obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo.

m) La reincidencia en la comisión de 2 faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, siempre que medie sanción diferente de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

n) La no-asistencia a los servicios médicos, cuando éstos requieran la presencia del trabajador, para realizar una revisión médica en caso de incapacidad temporal.

o) La no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo en 6 ocasiones durante 6 meses o en 8 durante 1 año.

b) La inasistencia injustificada en el trabajo en 3 o más días en un periodo de 2 meses.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja simulada por enfermedad o accidente.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

e) La trasgresión o violación de secretos de obligada reserva que produzca un grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desarrollan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La no-utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll) Retirar materiales del RSU o almacenarlo en las dependencias de la planta, para su posterior uso particular o extracción al exterior de la planta.

m) El robo o hurto, o la apropiación indebida, en la empresa, tanto de materiales que provengan del RSU tratado en planta, como aquellos que provengan de cualquier otro proceso de la empresa: útiles, herramientas, EPI's… cómo de bienes y/o objetos de otros compañeros de trabajo.

n) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez y bajo el consumo de drogas, dada la naturaleza de los trabajos a realizar, así como de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo.

o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se entenderá como aquella situación en la cual, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera sido sancionado 2 veces o más por faltas graves, aunque sean de naturaleza diferente, durante el período de 1 año.

13.3 Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el apartado anterior serán las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de entre 15 y 60 días; despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas se puedan hacer constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los 6 meses para las faltas leves y graves, o 12 meses para las faltas muy graves.

Capítulo 3
Régimen económico

Artículo 14
Personal incluido en el régimen económico

Quedará incluido en el sistema general de retribución que contiene el presente Convenio colectivo el personal que ostente una de las categorías profesionales recogidas en el presente convenio, cuyas tablas salariales que figuran en la tabla del anexo 1.

Artículo 15
Estructura del sueldo

La retribución de cada trabajador estará formada por el sueldo base, la antigüedad y los complementos que se determinan en la tabla salarial que figura en el anexo 1 y en el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 16
Conceptos retributivos

El régimen económico establecido en el presente Convenio colectivo se devengará y abonará por tiempo efectivamente trabajado y en función del redactado de cada concepto salarial. Los conceptos retributivos serán:

CVE-Núm. de registre: 062011003376

a) Sueldo base mensual (SBM)
b) Plus de higiene (PH)
c) Pagas extraordinarias (PE)
d) Antigüedad (A)
e) Plus de transporte (PT)
f) Plus de trabajo a turnos (turnos rotativos) (PTT)
g) Plus de trabajo nocturno (PN)
h) Plus complementario de puesto (PCP)
i) Horas extraordinarias (HE)
j) Paga de Absentismo (PA)
k) Prima de Productividad (PP)
l) Plus Disponibilidad (PD)

Artículo 17
Descripción de los conceptos salariales

a) Sueldo Base Mensual (SBM)

El sueldo base mensual del personal afecto al presente Convenio colectivo será el determinado para cada categoría en el anexo 1 (precio tabla).

b) Plus de Higiene (PH)

El plus de higiene mensual del personal afecto al presente Convenio colectivo será el determinado para cada categoría en el anexo 1 (precio tabla). Este plus es inherente al puesto de trabajo específico y valora las características propias del mismo como las atribuciones, las responsabilidades exigidas, las condiciones del lugar de trabajo donde se desarrolla, la dificultad para su realización y la penosidad, entre otras.

El importe de este plus se corresponde al 30% del SBM.

Este plus se percibirá por los meses y/o días efectivamente trabajados.

c) Pagas extraordinarias (PE)

Se reconocen 3 pagas extraordinarias:

Paga extraordinaria de marzo: primera quincena de marzo.
Paga extraordinaria de verano: primera quincena de junio.
Paga extraordinaria de Navidad: primera quincena de diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias se calculará según la fórmula PE = SBM + A.

Las pagas mencionadas se devengarán durante los 12 meses anteriores a la fecha de su abono, con excepción de la paga extra de marzo, cuyo devengo corresponderá al año natural anterior a su abono.

d) Antigüedad (A)

Todos los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados consistente en:

Un 5% sobre el SBM al cumplirse los 5 años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.

Un 10% sobre el SBM al cumplirse los 10 años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.

Un 15% sobre el SBM al cumplirse los 15 años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.

Un 20% sobre el SBM al cumplirse los 20 años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

Se establece el 20% como importe tope para el cálculo de antigüedad para todas las categorías a partir de los 20 años en la empresa.

e) Plus de Transporte (PT)

El personal comprendido en el presente Convenio colectivo percibirá la cantidad recogida en la tabla salarial del anexo 1 en concepto de plus extrasalarial de transporte por cada día efectivamente trabajado. Esta cantidad se distribuirá en 11 mensualidades y quedará excluido el cobro de este plus en el periodo de vacaciones (precio tabla).

f) Plus de Trabajo a Turnos (turnos rotativos) (PTT)

El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno existentes en la empresa y que se describen en el artículo 24, percibirá el plus de trabajo a turnos mientras realiza este régimen de rotación.

Su cuantía mensual para cada categoría se especifica en el anexo 1 (10% del sueldo base), estimada para un desarrollo del trabajo a turnos rotatorios durante todo el año, y en base a su distribución irregular de jornada y a la sustitución del descanso semanal inicialmente fijado en domingo para el personal no sujeto a este régimen de turnos, por otro día de la semana, y a la realización de su trabajo durante los días de fiesta nacional, local o patronal fijados por el calendario laboral.

El importe de este plus se calculará según la fórmula PTT = 10% SBM.

Este plus se establece para compensar todos los inconvenientes propios de esta forma de prestación de trabajo (trabajo rotativo, trabajo en festivos) y sustituye cualquier otra fórmula de compensación económica.

g) Plus de Trabajo Nocturno (PN)

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22.00 y las 6.00 horas percibirán un plus de nocturnidad por las horas efectivamente trabajadas dentro de este horario.

El importe de este plus se calculará según la fórmula: PN = 25% importe por hora del SBM (SBM* 12 meses /1.780 horas).

h) Plus Complementario de Puesto (PCP)

El presente plus será inherente al puesto de trabajo específico y valorará las características propias de éste, en todos los aspectos: las atribuciones que tiene, las responsabilidades exigidas, las condiciones del puesto de trabajo donde se desarrolla, el ambiente de trabajo, la dificultad para su realización, los riesgos inherentes al puesto y al lugar de trabajo, etc.

Este plus satisface el percibo superior al establecido en la tabla salarial del Convenio de referencia, en virtud de acuerdos entre la empresa y el trabajador. Dadas sus características de conceptos y cuantía personal, estos importes no vienen reflejados en las tablas salariales del Anexo 1.

Se percibirá por meses y/o días efectivamente trabajados.

El concepto económico del presente plus podrá ser absorbido, compensado o revalorizado en caso de ser estimado por la Dirección de la empresa.

i) Horas Extraordinarias (HE)

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Es deseo de ambas partes que el trabajo se realice con plena eficacia dentro de la jornada normal de trabajo para reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias se hará con personal voluntario y solo en el supuesto de que no haya personal voluntario la empresa designará al trabajador o trabajadores que deban realizarlas.

Las partes acuerdan clasificar las horas extraordinarias en:

CVE-Núm. de registre: 062011003376

1. Horas de fuerza mayor: se considerarán horas de fuerza mayor las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, siempre que su no-realización pueda representar graves perjuicios para la empresa o para terceros. No se computarán para el número máximo de horas extraordinarias autorizadas y será obligatoria su realización.

2. Horas estructurales: Se consideran horas estructurales las que, en caso de producirse, son derivadas de la propia organización tales como suplencias para permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidente, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, así como otras de igual naturaleza.

3. Horas no estructurales: las que no se incluyen en los apartados anteriores (1 y 2).

El trabajador podrá optar entre su abono o su compensación con días de descanso. En caso de compensación con días de descanso, cada hora extraordinaria realizada equivaldrá a una hora de descanso; se establecerá el momento del descanso mediante un acuerdo entre la empresa y el trabajador cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Atendiendo a la cuantía, se establecen 2 tipos de horas:

Horas tipo A: son aquellas horas extraordinarias de cualquiera de los apartados anteriores (1, 2 y 3) que se realizan en días laborables y se abonan al precio de la hora ordinaria de cada nivel y categoría.

Horas tipo B: son aquellas horas extraordinarias de cualquiera de los apartados anteriores (1, 2 y 3) que son realizadas en días de descanso por el personal a turnos o en días festivos por el resto del personal.

Para ambos casos se establece:

a) Para el personal que trabaja en horario de lunes a sábado, se considerarán días festivos los domingos y fiestas patronales, según el calendario laboral.

b) Para el personal que trabaja a turnos se considerarán días festivos o de descanso los descansos que se establecen en el cuadro horario.

Las horas tipo B tendrán un incremento del 30% sobre la hora de tipo A.

PROLONGACIÓN DE JORNADA:

Con carácter general, se establece la obligación de los trabajadores de prolongar su jornada de trabajo en hasta una hora diaria, para la cobertura de la vacante dejada por el trabajador que deba revelarle en el siguiente turno de trabajo, cuando el relevista no se persone a su puesto de trabajo, sin previo aviso.

Dicha medida, encaminada a evitar la paralización temporal por imprevistos, del proceso productivo, no podrá exigirse a los trabajadores cuando el trabajador relevista preavise su ausencia con una antelación mínima suficiente para poder organizar el trabajo.

j) Paga de Absentismo (PA)

Aquellos trabajadores que tengan un índice de absentismo inferior al 7% en el trimestre anterior, percibirán una paga de 60 euros brutos el mes siguiente al trimestre de referencia.

A los efectos del cómputo del índice de absentismo, no se tendrán en cuenta las ausencias motivadas por accidentes de trabajo, horas sindicales ni maternidad.

A los efectos de establecer los trimestres de cómputo del absentismo, se contabilizarán:

De enero a marzo, pagadero en abril.
De abril a junio, pagadero en julio.
De julio a septiembre, pagadero en octubre.
De octubre a diciembre, pagadero en enero.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

k) Prima de Productividad (PP)

Se establece una paga por objetivos de 250 euros anuales en los siguientes términos:

A) 100 euros condicionados a la consecución de las garantías anuales del contrato:

- Tonelaje anual de 192.000 toneladas.*
- Obtención mínimo de un Ratio de recuperación de valorizables del 5,5%.
- Mor a Digestión mínimo del 8%.
- Mor a Compostaje del 18%.

*De no conseguirse con el tonelaje mínimo del contrato (192.000 toneladas) con motivo de que el cliente (TERSA / Entitat) no envíe el mismo por causas no atribuibles a esta Empresa, no penalizaría en el abono de este importe.

B) Por la obtención de un ratio de recuperación del 5,70% al 5,89%, se abonarían 50 euros brutos.

C) Por la obtención de un ratio de recuperación del 5,90% al 6,09%, los 50 euros establecidos en B), se incrementarán hasta los 100 euros brutos.

D) Por la obtención de un ratio de recuperación superior al 6,10%, los 100 euros establecidos en C), se incrementarán hasta los 150 euros brutos.

Para los cómputos de los objetivos, se analizarán los resultados del ejercicio anterior, y en caso de cumplimiento, se liquidarán los objetivos en marzo.

l) Plus Disponibilidad (PD)

Se establece un plus de disponibilidad de 75 euros (en cómputo mensual) para el colectivo de trabajadores de producción con horario fijo, que con motivo de sustituir bajas de compañeros de otros turnos, les sea asignado temporalmente un turno de trabajo distinto al suyo.

A tal efecto, los trabajadores que adapten su turno de trabajo para este tipo de supuestos, serán voluntarios. En defecto de voluntarios, se establecerá un sistema de rotación obligatorio que garantice la cobertura de ausencias en otros turnos.

Artículo 18
Desplazamientos

El personal que pueda ser sometido a desplazamientos a otras plantas y/o servicios externos efectuados por motivos laborales que impliquen la utilización de su vehículo particular percibirá la cantidad de 0,24 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 19
Premio de fidelidad

El personal que, durante la vigencia de este Convenio, cumpla los veinticinco años o más de antigüedad en la empresa, disfrutará de un premio consistente en 7 días de descanso retribuido, que efectuará fuera del período vacacional pactado en este Convenio.

Artículo 20
Forma de pago de la nómina

El importe anual del sueldo bruto será satisfecho al trabajador en 15 pagas, 12 mensualidades y 3 pagas extraordinarias, según la cuantía y forma establecidas en el presente Convenio colectivo.

La empresa procurará liquidar los haberes de manera que estén ingresados en la cuenta de cada trabajador en el último día laborable de cada mes. Si por situaciones ajenas a la empresa no fuera posible el ingreso el último día del mes, éste se produciría como máximo dentro de los 3 días naturales del siguiente mes.

La empresa deducirá de la nómina del trabajador las cuantías correspondientes a las cuotas de Seguridad Social e IRPF establecidas por la legislación para cada caso.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

Capítulo 4
Formación y promoción

Artículo 21
Formación

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de éstos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Se, establecerán e impulsarán las iniciativas formativas siguientes:

a) Acciones formativas dirigidas al conjunto de los trabajadores.

b) Acciones formativas dirigidas a la adecuación de la preparación del personal ante los posibles cambios tecnológicos.

c) Acciones formativas dirigidas al reciclaje obligatorio de los trabajadores que tengan que cambiar obligatoriamente de actividad.

Las representaciones empresarial y social establecerán las vías y acuerdos necesarios que permitan desarrollar con rigor y efectividad los anteriores apartados.

Capítulo 5
Jornada de trabajo y descanso anual

Artículo 22
Jornada de trabajo

Con carácter general, la jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio colectivo será de 1.780 horas de trabajo efectivo.

La jornada será realizada, como regla general, por el personal que no esté a turnos en 6 días laborables de lunes a sábado 6 horas y 40 minutos por jornada, con descanso en domingos y festivos, aunque se mantendrán los acuerdos y pactos colectivos, según las áreas de trabajo, e individuales al respecto.

En régimen de turnos, la jornada se realizará de lunes a domingo, al ritmo de rotación establecido en los cuadros horarios correspondientes, en lo que concierne a los descansos que marca la ley. El personal afectado por el régimen de trabajo a turnos percibirá el plus de trabajo a turnos.

Todo el personal afecto al presente convenio disfrutará diariamente de 10 minutos para el lavado y aseo previo a 15 minutos más de descanso, que se considerará como tiempo de trabajo. Los 25 minutos de descanso, incluidos los 10 de aseo, se disfrutarán ajustándose a la organización de los procesos productivos.

Asimismo, los trabajadores abandonarán su puesto de trabajo con 10 minutos de antelación a la finalización efectiva de su jornada de trabajo (salvo de no haberse personado el trabajador que le releve en turno), dedicando ese tiempo a la higiene personal y al fichaje de finalización de jornada.

Dentro del intervalo de los 10 minutos establecidos en el final de su jornada, el trabajador podrá fichar la salida de la planta antes o después de proceder a su aseo personal, pero en ningún caso se permitirá la salida del centro de trabajo, hasta cumplida la totalidad de su jornada laboral.

Artículo 23
Personal en régimen de turnos

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc., serán acordados entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, con una consideración especial al apartado 5 del artículo 36 del Estatuto de los trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

Se respetarán los cuadros horarios actualmente vigentes salvo modificaciones por razones de organización.

Cuando la suplencia se efectúe por baja de un trabajador en la empresa, jubilación, traslado o cualquier otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección de la empresa cubrirá, en el menor plazo posible, la vacante producida, según la normativa vigente.

Artículo 24
Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones de 31 días naturales, no sustituibles por compensación económica.

Como norma general, las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Sin embargo, excepcionalmente, se estudiarán las solicitudes de vacaciones realizadas para fuera del periodo establecido, cuando concurran dos o más solicitudes en periodos de meses consecutivos.

También excepcionalmente, podrían fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades de la organización, o por petición expresa y justificada por parte del trabajador. En ambos casos, el fraccionamiento no podrá ser superior a dos meses.

En caso de que un trabajador no preste servicio durante el año completo, sus vacaciones serán la parte proporcional que corresponda.

El personal de turnos disfrutará de sus vacaciones tal y como se recoge en los cuadros de turnos.

Las vacaciones se devengarán por año natural y se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año. La retribución de las vacaciones consistirá en el salario base, y la antigüedad, excepto en aquellos salarios pactados cuyas condiciones se hayan acordado entre la empresa y el trabajador.

Con el único objetivo de evitar posibles abusos y discriminaciones entre los trabajadores en el momento de asignar y disfrutar del periodo de vacaciones que les corresponda, se establece un sistema regulador que permite equilibrar su asignación.

Por ello, la asignación del periodo de vacaciones para toda la plantilla estará regulada por los criterios siguientes:

1. El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y el área de trabajo (Producción, Mantenimiento, etc.). Estará a disposición del personal como mínimo 3 meses antes de empezar las vacaciones.

2. Se establece un sistema rotativo de asignación mediante turnos (A, B, C, D, etc.), por lo que, si en el año 2011 a un trabajador le es asignado su periodo de vacaciones en el turno A, en el año 2012 le corresponderá el turno B, y se realizarán las rotaciones correspondientes en distintos periodos con el resto de sus compañeros del departamento o el área afectada.

3. Una vez formalizada la planificación de las vacaciones de la totalidad de la plantilla, ésta quedará inalterada. De las listas y/o impresos utilizados se entregará copia a los representantes de los trabajadores, para que puedan realizar las observaciones oportunas. Realizado este trámite, los trabajadores afectados deberán dar su conformidad mediante firma, considerándose que en este acto ha tenido conocimiento expreso y aceptación.

4. Como norma general no se permitirá permutar las vacaciones y las fechas asignadas con otros compañeros del mismo servicio. En casos excepcionales, por necesidad, previa autorización expresa de la Dirección, será posible cambiar las fechas, pero en ningún caso este cambio alterará el orden y/o turno inicial ni el periodo asignado y preestablecido para cada trabajador en años sucesivos.

5. En las peticiones para modificar las fechas de vacaciones o el intercambio de éstas, se utilizará al modelo normalizado y se solicitará el cambio al responsable inmediato.

6. Cualquier posible anomalía que surja en el establecimiento y planificación o asignación de las vacaciones será tratada por la Dirección junto con los representantes legales de los trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

Artículo 25
Descanso mínimo garantizado

El descanso mínimo garantizado entre una jornada y la siguiente será de 12 horas.

Con carácter excepcional, por las características particulares y especiales de la planta, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, podrá reducirlo hasta 7 horas en el mismo día que eso pase y compensará la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

Artículo 26
Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho de remuneración, por los motivos y tiempos siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días por nacimiento o adopción de hijo. Si para tal efecto el trabajador debe realizar un desplazamiento fuera de Cataluña, el permiso se alargará hasta un total de 5 días.

c) 2 días en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si a tal efecto el trabajador debe hacer un desplazamiento fuera de Cataluña, el permiso se alargará hasta un total de 4 días.

d) 1 día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos legalmente establecidos.

g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor a 9 meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia de trabajo, que podrán disfrutar al comienzo o al final de la misma. Este permiso puede ser disfrutado por el padre o por la madre indistintamente.

i) En caso de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados después del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo 1 hora. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la reducción proporcional de salario.

j) El trabajador tiene derecho a una reducción de jornada de entre un octavo y la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para el cuidado directo de menores de 8 años o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales que no desempeñen una actividad laboral retribuida, con la disminución proporcional de salario. También para el cuidado directo de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe ninguna actividad retribuida.

k) Los trabajadores podrán disfrutar de 2 días de asuntos propios. Para disfrutar dichos días deberán ser solicitados con la antelación mínima de una semana, y no podrán coincidir en la misma fecha dos o más trabajadores por turno.

Relaciones de consanguinidad y afinidad:

Primer grado: padre, madre e hijos.
Segundo grado: abuelos, hermanos y nietos.

A título informativo:

Tercer grado: bisabuelos, tíos, sobrinos y bisnietos.
Cuarto grado: primos hermanos.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

Parejas de hecho:

Dado el incremento en la población, de las parejas de hecho estables en los últimos años, paralelo y coincidente también con el crecimiento y nivel de aceptación de las mismas en la sociedad, es voluntad de las partes firmantes del presente convenio, establecer una regulación especifica al efecto, de derecho comparable, que equipare, en parte, a éstas, con las uniones matrimoniales.

A tal efecto, se establece:

La pareja "de hecho" tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias, permisos y ayudas, a excepción de la licencia o permiso por matrimonio, que los matrimonios convencionales. Se entenderá como pareja de hecho, aquella en la que exista convivencia como pareja, esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal, o en su defecto empadronada con al menos dos años de antelación a la petición del permiso. Dicha situación se deberá acreditar mediante un certificado del registro correspondiente y el certificado de convivencia.

Con respecto de la licencia por matrimonio ésta no podrá ser solicitada por el trabajador en más de una ocasión cada cinco años.

Artículo 27
Permisos no retribuidos

La empresa podrá conceder al personal que lo solicite, por causas justificadas de gravedad y/o extraordinarias, hasta 3 días de permiso sin sueldo al año.

La solicitud se realizará, como mínimo, 15 días antes de la fecha prevista para el inicio de los días de permiso no retribuido y se concederá siempre que las condiciones de la producción y la organización del trabajo lo permitan.

Artículo 28
Excedencias

Excedencia forzosa:

En los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley (artículo 46 del ET) se tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al del cese en el cargo que motiva la excedencia. Se perderá el derecho si se solicita una vez transcurrido dicho plazo.

La duración del contrato no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al final del contrato durante el transcurso de ésta, se extinguirá este contrato, previa denuncia o preaviso, a menos que se pacte lo contrario.

Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El trabajador en situación de excedencia pedirá, mediante solicitud, su reingreso a la empresa 30 días antes del vencimiento de la excedencia.

Excedencia para el cuidado de hijos y atención a un familiar:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender a tres años para atender al cuidado de cada hijo.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

En estos supuestos, y durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo, cuando solicite su reingreso a la empresa con 30 días de antelación al vencimiento de la misma.

Capítulo 6
Prestaciones sociales

Artículo 29
Vestuario de trabajo

Los trabajadores irán correctamente uniformados con el vestuario adecuado para el desarrollo correcto de su servicio.

El vestuario de trabajo será de uso obligatorio y lo facilitará la empresa para 1 año de duración, salvo que especifique otra cosa.

El vestuario de trabajo estará formado por las piezas siguientes:

Vestuario de verano:

Personal de explotación y mantenimiento: 3 camisas, 3 pantalones y 1 par de zapatos de seguridad.

Vestuario de invierno:

Personal de explotación y mantenimiento: 3 cazadoras.

El calzado se considera material de seguridad. Consistirá en botas o zapatos de seguridad y se proporcionará cuando se necesite, previa devolución de los anteriores.

Todas las piezas mencionadas antes serán repuestas cuando resulten ostensiblemente deterioradas por el uso. Si por un uso indebido o por falta de cuidado fuera necesario reponer parte de este vestuario, esta situación podría ser causa de sanción tal y como se establece en el artículo 13.

No podrá utilizarse cualquier tipo de pieza y/o uniforme de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

Artículo 30
Anticipos para el personal

El trabajador podrá solicitar a la empresa, a cuenta del sueldo devengado del mes, en concepto de anticipo la cantidad de 240,00 euros. La solicitud deberá realizarse antes del día 10 del mes en curso. Esta cuantía se abonará mediante talón bancario nominativo el día 15 del mes. El anticipo será descontado de la nómina del mismo mes.

El trabajador podrá solicitar a la empresa un anticipo salarial únicamente de la paga extraordinaria más cercana, en términos de fecha de pago, al momento de su solicitud.

El importe máximo del anticipo a solicitar, será el importe devengado en el momento de solicitud de la paga extraordinaria más cercana según los términos indicados.

La solicitud se tendrá que hacer por escrito. Y se le entregará mediante talón bancario como máximo a los cinco días siguientes. El anticipo será descontado en la paga extra solicitada.

Artículo 31
Anticipos especiales

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa y contrato indefinido, podrán realizar una solicitud de anticipo especial.

Las solicitudes, serán recogidas por el Comité de Empresa, y estudiadas por el Comité y la empresa, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

El importe individual máximo de dicho anticipo será de hasta 1.000 euros brutos por año (correspondiente a las mensualidades necesarias para cada categoría hasta alcanzar dicho importe), y no se aceptarán ni aprobarán más solicitudes una vez alcanzado un tope anual de 10.000 euros brutos por el total de plantilla.

El plazo de amortización de dichos anticipos será de 1 año, en importes iguales para cada mensualidad, salvo en aquellos casos que por motivo de situación de incapacidad temporal o análogas, deba incrementarse la amortización en otros periodos hasta un tope de un 25% por mensualidad.

En caso de cese de trabajadores con anticipos especiales pendientes de amortizar, éstos se restarán de la liquidación de haberes del trabajador, hasta su totalidad, y en su defecto, o por no ser la liquidación de haberes suficiente para la amortización total de dicho préstamo, la empresa podrá reclamar en los términos legales oportunos hasta la amortización de su totalidad.

Artículo 32
Jubilación a los 64 años

De conformidad con el Real decreto 1194/1985, de julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, lo cual obliga a la empresa, de acuerdo con el mencionado Real decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la disposición referida.

Artículo 33
Ayuda por muerte o incapacidad laboral permanente absoluta

Independientemente de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador muerto en accidente de trabajo, los trabajadores tendrán un seguro de vida por un importe de 6.010,12 euros en caso de muerte por accidente laboral, además un importe de 6.010,12 euros en caso de incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez consecuencia de accidente laboral.

Artículo 34
Ayuda familiar

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive, en la cuantía establecida en las tablas salariales.

Artículo 35
Servicios sanitarios y revisiones médicas

Los servicios sanitarios de la empresa y de la mutua de accidentes concertada se mantendrán según lo previsto en la legislación vigente.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio el control periódico de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo; para ello, periódicamente, según establezca el servicio médico de prevención en la planificación de la vigilancia de la salud, la empresa llevará a cabo una revisión médica de la plantilla ajustándose a las necesidades de la organización y de la actividad de la planta. Este control sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador dé su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a los representantes de los trabajadores, los supuestos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para sí mismo, para los otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando esté establecido así en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligro.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a término respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que llevan a término el control de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

CVE-Núm. de registre: 062011003376

Se colocarán botiquines en varios puntos de la empresa, que estarán provistos de medicamentos de uso frecuente así como del material elemental de primeros auxilios que considere conveniente el servicio médico. Serán responsables de su mantenimiento y control los responsables de cada área o departamento.

Por cuestiones de control de la salud del trabajador, cuando así lo determine el servicio médico de la empresa, la mutua de accidentes u otros organismos de vigilancia de la salud competentes en esta materia, el trabajador estará obligado a presentarse, en cualquier circunstancia, en la fecha y hora que establezcan, para la realización de las revisiones médicas oportunas.

En casos de IT y AT el trabajador tendrá derecho a la percepción de las prestaciones establecidas por la Ley General de la Seguridad Social, sin corresponderle complemento o mejora alguna. No obstante, ante la negativa del trabajador a acudir a las revisiones médicas instadas por la empresa, esta podrá actuar contra dicha inobservancia por la vía que considere más oportuna.

Capítulo 7
Riesgos laborales, salud y seguridad

Artículo 36
Prevención de riesgos laborales

Será de aplicación todo lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995, de 6 de noviembre (BOE 269, 10 de noviembre de 1995).

Ambas partes consideran de aplicación obligada la legislación sobre salud y seguridad y, al efecto, existe la Comisión de Salud y Seguridad con el fin de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

La Comisión de Salud y Seguridad estará formada por 2 delegados de prevención designados por el Comité de Empresa y 2 miembros designados por la Dirección de la empresa. La Comisión de Salud y Seguridad se reunirá, al menos, una vez al trimestre.

La empresa proporcionará a los delegados de prevención la formación necesaria en esta materia y pondrá a su disposición la documentación relacionada con la seguridad, salud, prevención de riesgos, etc. que le pidan.

La Comisión de Salud y Seguridad se reunirá con carácter extraordinario siempre que suceda un accidente de carácter grave o muy grave, para evaluar lo sucedido y determinar las medidas oportunas, siempre y cuando se solicite por cualquiera de las partes. Esta reunión se convocará dentro de las 48 horas siguientes al suceso.

Artículo 37
Medidas de salud y seguridad

La Dirección de la empresa adoptará las medidas de salud y seguridad pertinentes como consecuencia de su control sobre el puesto donde se preste el trabajo y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores.

Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, ya que están obligados a respetar, por su propio interés, determinadas conductas o prohibiciones, a trabajar con seguridad y a vigilar que los locales y los instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones de salubridad y seguridad. Los trabajadores podrán denunciar ante el Comité de Empresa todas las anomalías que observen para que, por medio del Comité, se adopten las medidas oportunas, en su caso.

En caso de producirse un accidente laboral grave, se comunicará con la mayor celeridad posible a los delegados de prevención. Asimismo, se informará a los delegados de prevención de las incidencias y accidentes que se produzcan en el centro de trabajo, con el envío de los informes de los puestos donde se hayan producido y las bajas laborales que hayan ocasionado siempre y cuando sea solicitado.

Artículo 38
Formación en materia de seguridad

La empresa exigirá a sus trabajadores los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad y salud laboral, tanto generales como específicos, para su puesto de trabajo e impartirá la formación complementaria necesaria, en su caso.

CVE-Núm. de registre: 0620110003376

Los trabajadores estarán obligados a utilizar y conservar los equipos de protección individual (EPI) que la empresa ponga a su disposición. Si cualquier trabajador se niega a utilizar los EPI puestos a su disposición, la empresa lo comunicará a los delegados de prevención. La empresa podrá adoptar las sanciones oportunas y, en su caso, podrá extinguir la relación del trabajador por ineptitud sobrevenida.

Con el fin de conseguir estos objetivos, los trabajadores, de acuerdo con su formación y las instrucciones de la empresa:

Utilizarán correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.

Utilizarán, cuando corresponda, de manera correcta el equipo de protección individual a su disposición y, después de utilizarlo, lo limpiarán y guardarán correctamente para evitar su deterioro.

No pondrán fuera de funcionamiento, cambiarán o desplazarán arbitrariamente los dispositivos de seguridad correspondientes de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y los utilizarán correctamente.

Indicarán inmediatamente a la empresa toda situación laboral que, por un motivo razonable, consideren que contiene un peligro grave e inmediato para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

Contribuirán, junto con la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, a que se cumplan todas las exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Contribuirán, junto con la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, a que se garantice que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros y no presenten riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad.

Capítulo 8
Disposiciones generales

Artículo 39
Vinculación a la totalidad

El presente Convenio colectivo forma un todo unitario e indivisible y su aplicación será considerada globalmente. Si por decisión de la autoridad competente se anula una parte del Convenio y ello desvirtúa esencialmente su contenido, el resto continuará en vigor, y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Disposiciones adicionales

1. Incremento salarial

Se establece para cada año de vigencia del convenio un incremento salarial a 1 de enero de cada año, equivalente al 85% del IPC Estatal del año anterior.

Dichos efectos económicos tendrán efectos de 1 de enero.

Absorbible convenio: Para las categorías con salario anual pactado y superior a lo establecido en el presente convenio para su categoría, una vez actualizados los salarios en la empresa con las tablas del anexo 1, toda cantidad que sobrepasa lo establecido en las mismas y la viniera percibiendo el trabajador con anterioridad a la aplicación del presente convenio pasará a conformar este complemento.

2. Habiendo desaparecido la categoría profesional de jefe de equipo de mantenimiento, los trabajadores adscritos a la misma, pasarán a estar adscritos a la categoría profesional de oficial de 1ª.

Las funciones a realizar por estos trabajadores, serán las propias de la categoría profesional a la que restan adscritos, y su salario será adecuado a las tablas salariales para dicha categoría, respetándose mediante la aplicación de un complemento salarial “ad personam” las condiciones económicas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio tuvieran reconocidas.

3. El presente Convenio colectivo sustituye en su totalidad al anterior Convenio colectivo (2008 – 2010) y compensará y absorberá los posibles incrementos económicos o cualquier otro pacto o acuerdo de ámbito social que pueda

CVE-Núm. de registre: 062011003376

establecerse en el Convenio de sector, dado que el presente mejora las condiciones sociales y económicas del anterior en cómputo anual.

Disposición final

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes, la representación social y empresarial, se comprometen expresamente a mantener la paz social en el más amplio sentido del concepto.

Continúa en la página siguiente

CVE-Núm. de registre: 062011003376

Anexo
Tablas salariales 2011 (incremento del 85% del IPC estatal del año anterior)

Categorías	(SBM) Sal. Base	(PH) Plus higiene	(PT) Plus transporte	(PTT) Plus turnicidad	(PN) Plus nocturno	Horas tipo A	Horas tipo B	Ayuda por hijos
Jefe de turno	977,86	293,36	2,33	89,64	1,65	10,82	14,07	14,00
Operario de prensa y carretilla	870,27	261,08	2,33	79,78	1,47	9,44	12,27	14,00
Operador de grúa	870,27	261,08	2,33	79,78	1,47	9,63	12,52	14,00
Operador de panel	870,27	261,08	2,33	79,78	1,47	9,63	12,52	14,00
Operario de biometanitzación	825,02	247,51	2,33	75,63	1,39	8,62	11,21	14,00
Jefe de cabina	870,27	261,08	2,33	79,78	1,47	9,44	12,27	14,00
Peón de selección y limpieza	797,18	239,15	2,33	73,07	1,34	8,33	10,83	14,00
Encargado de mantenimiento	977,86	293,36	2,33	89,64	1,65	10,22	13,28	14,00
Oficial 1ª	890,27	267,08	2,33	81,61	1,50	9,85	12,81	14,00
Oficial 2ª	880,27	264,08	2,33	80,69	1,48	9,74	12,67	14,00
Oficial 3ª	870,27	261,08	2,33	79,78	1,47	9,63	12,52	14,00
Almacenero	814,84	244,45	2,33	74,69	1,37	8,51	11,07	14,00
Técnico de laboratorio	814,84	244,45	2,33	74,69	1,37	8,51	11,07	14,00

Barcelona, 23 de novembre de 2011
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062011003376