

Dimarts, 27 de març de 2012

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 14 de febrer de 2012, 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 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 0804342)*

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 2 de novembre 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 Tratamiento Industrial de Residuos Sólidos, SA (TIRSSA) per als anys 2011 i 2012 (codi de conveni núm. 0804342) 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 de Barcelona*.

Transcripció literal del text original signat per les parts

*Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tratamiento Industrial de Residuos Sólidos, SA (TIRSSA) per als anys 2011 i 2012.*

### CAPÍTOL 1: GENERALITATS

#### Art. 1. Àmbit d'aplicació:

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació per a tot el personal de l'empresa Tractament Industrial de Residus Sòlids, Societat Anònima (TIRSSA), qualssevol que sigui el seu centre de treball i especialitat, exceptuant a directius i administratius.

#### Art. 2. Vigència:

La durada d'aquest Conveni col·lectiu serà de 2 anys a partir del 1 de gener de 2011, pel que la seva vigència conclourà el 31 de desembre de 2012.

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor en la data de la seva publicació en el *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*, però les seves repercussions econòmiques es retrotrauran al 1 de gener de 2011.

Si cap de les parts negociadores no formula cap denúncia de rescissió o de revisió, amb una antelació mínima d'1 mes a la data de conclusió del Conveni, es prorrogarà d'un any a l'altre per reconducció tàcita.

#### Art. 3. Prelació de normes:

Les normes contingudes en el present Conveni col·lectiu regularan les relacions entre l'empresa i els treballadors amb caràcter preferent i prioritari a altres disposicions de caràcter general, encara que amb respecte de les normes de dret necessàries.

En els aspectes no regulats per aquest Conveni col·lectiu serà d'aplicació la legislació vigent amb caràcter general.

#### Art. 4. Compensació i absorció:

Les retribucions que s'estableixen en el present Conveni col·lectiu compensaran i absorbiran qualssevol altres existents en el moment de la seva entrada en vigor qualsevol que sigui la naturalesa o l'origen de la seva existència.

Dimarts, 27 de març de 2012

---

Els augments de retribucions que puguin produir-se en el futur, per disposicions legals d'aplicació general o per contractes particulars, només podran afectar a les condicions pactades en aquest Conveni quan, considerades les noves retribucions en còmput anual, superin les aquí pactades. En cas contrari seran compensades i absorbides, mantenint-se el Conveni en els seus propis termes.

Art. 5. Vinculació a la totalitat:

Les condicions pactades en aquest Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible. A l'efecte de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

### CAPÍTOL 2: TEMPS DE TREBALL

Art. 6. Jornada laboral:

La jornada laboral serà de 1.752 hores per a l'any 2011, i també per el 2012.

La jornada de treball serà de 40 hores setmanals en les quals s'inclouen 15 minuts diaris per a "entrepà" com temps efectiu de treball. Aquestes 40 hores setmanals es realitzaran de dilluns a divendres a raó de 8 hores diàries.

Art. 7. Descansos:

El personal afectat pel present Conveni realitzarà els seus descansos setmanals els dissabtes i els diumenges. No obstant això l'especificat en el paràgraf anterior, i donat el caràcter del servei públic d'inexcusable execució diària que té l'activitat de l'empresa, per a cobrir les labors que haguessin de realitzar-se els dissabtes i/o els diumenges, s'establiran torns rotatius de treball, exclusivament amb personal voluntari, que cobriran prioritàriament aquests serveis. La compensació econòmica o de descansos que correspongui es negociarà entre l'empresa i els voluntaris abans esmentats. L'acord serà comunicat al Comitè d'Empresa. Aquests serveis, així com els efectius a emprar, estaran en tot moment subjectes a la programació del servei de la Entitat Metropolitana de Serveis Hidràulics i Tractament de Residus (EMSHTR). En cas de treball nocturn en diumenge s'abonarà el plus de nocturnitat en la quantia que es fixa en les taules annexes per a cada categoria.

Art. 8. Festius:

Tots els dies festius del calendari laboral elaborat per la Generalitat de Catalunya per a la ciutat de Barcelona tindran la condició de no recuperables. Els serveis realitzats en festius es remuneraran com en el cas dels diumenges. El dia 3 de novembre, dia de San Martín de Porres, patró de l'activitat, serà considerat festiu únicament a l'efecte de cobrament doncs el servei haurà de prestar-se amb la normalitat de qualsevol dia laboral, excepte quan coincideixi en diumenge. Això suposa que s'inclouran les hores treballades aquest dia en el còmput d'hores treballades a l'any, i per ell es cobrarà el Sou Base, l'Antiguitat i les hores treballades com hores extraordinàries festives, sense percebre'n per aquest dia el Plus de Conveni.

Art. 9. Vacances:

Tot el personal subjecte al present Conveni gaudirà anualment de 31 dies de vacances retribuïdes.

De no arribar a l'any d'antiguitat en l'empresa (prenent com origen del còmput el dia 1 d'agost), els productors afectats només gaudiran de la part proporcional al temps de permanència.

Aquells productors que efectuïn totalment les seves vacances entre els dies 1 d'octubre al 14 de desembre i del 15 de gener al 30 d'abril, tots ells inclosos, es beneficiaran d'un premi de 3 dies addicionals de vacances retribuïdes.

El salari a percebre durant el període vacacional es calcularà multiplicant la suma dels conceptes de Salari Base i Plus Conveni de les taules per a cada categoria laboral més l'Antiguitat que correspongui a cada productor pel nombre de dies corresponents.

Els dies festius de l'article 8 del Conveni no comptabilitzaran en el període de vacances i només s'abonarà per aquests dies el Sou Base més l'Antiguitat, prorrogant-se les vacances en tants dies com festius hagin coincidit.

Dimarts, 27 de març de 2012

---

### Art. 10. Descansos addicionals:

A fi de no sobrepassar el còmput d'hores anuals, cada treballador disposarà d'uns dies hàbils de treball lliures cada any que es calcularan segons calendari laboral vigent. Els dies ressenyats en el paràgraf se sol·licitaran segons el següent procediment:

- Haurien de sol·licitar-se per escrit com a mínim 30 dies naturals abans de la data desitjada.
- Aquests dies podran enllaçar-se entre si fins al seu màxim i fins i tot amb el període de vacances.

Considerant com plaça de treball la qual es trobi en el mateix centre de treball, en la qual solguin executar la feina un grup de treballadors afins per la seva categoria laboral, i per a evitar problemes de servei en l'empresa, en cas de coincidència en algun dia sol·licitat per diversos treballadors, haurà de complir-se de manera que només podran coincidir com a màxim a fer festa el dia en qüestió:

- 1 treballador quan la plaça sigui coberta per 1, 2, 3 o 4 operaris.
- 2 treballadors si la plaça es cobreix per 5, 6 o 7 operaris.
- 3 treballadors si la plaça es cobreix per 8 o més operaris.

La Direcció de l'empresa vetllarà perquè no s'incorri en una coincidència de treballadors major a l'estipulada per al dia en qüestió. En cas d'impossibilitat de gaudir d'aquest dia, seria notificat per la Direcció, amb escrit signat, al treballador abans dels 10 dies anteriors a la data sol·licitada. Així mateix, es lliurarà una còpia d'aquesta notificació al Comitè.

Aquests dies addicionals de descans, per esdevenir de successives reduccions de la jornada laboral, seran abonats com efectivament treballats

### Art. 11. Permisos:

Els treballadors tindran dret en aquesta matèria al que s'estableixi en la normativa general.

S'acorda entre les parts negociadores d'aquest Conveni que:

- En cas de malaltia greu del cònjuge, el treballador disposarà de tres dies de permís.
- En cas del naixement d'un fill o filla, el pare disposarà igualment de tres dies de permís.
- En cas de concórrer ambdós casos, el permís serà de sis dies.

Aquests permisos no disminuiran les quantitats a percebre en les pagues extraordinàries, però la retribució per ells serà la del Salari Base més l'Antiguitat que li correspongui al treballador.

Independentment dels paràgrafs i casos anteriors, cada treballador tindrà dret a un dia de permís retribuït com efectivament treballat, conformement a les següents condicions:

- Haurà de sol·licitar-se amb una anticipació mínima de 3 dies i màxima de 15 a la data desitjada.
- Llevat d'acord específic de l'empresa amb el treballador, aquest dia no enllaçarà amb el període de vacances.
- En tot cas, la possibilitat de disposar d'aquest dia estarà supeditat a la necessitat del servei i es prendrà com còmput per a la seva acceptació la taula de l'article 10 del present Conveni (Descansos Addicionals).

## CAPÍTOL 3: REMUNERACIONS

### Art. 12. Conceptes retributius:

La retribució per a cada treballador estarà composta pel salari Base i pels complements que per a cada activitat i nivell es determinen en les taules annexes corresponents.

Els complements es denominaran de la forma que a continuació s'indica:

- Complement personal: Plus d'Antiguitat.
- Complement de lloc de treball: Plus de Conveni.
- Complement de condicions especials: Plus de Nocturnitat.
- Retribucions amb venciment periòdic superior a un mes:

Dimarts, 27 de març de 2012

---

Gratificacions Extraordinàries (d'Estiu, de Nadal i de San Martín de Porres).

Una vegada conegut l'augment real del IPC nacional del any 2011 es produirà un increment del IPC real-1% de les taules salarials, abonant-se abans d'un mes les diferències produïdes en les nòmines de cada treballador.

De la mateixa manera es farà la revisió salarial del any 2012, es a dir durant l'any s'aplicaran les taules corregides amb l'IPC-1% del 2011 i una vegada conegut l'augment del IPC nacional del any 2012 es produirà un increment del IPC real-1% de les taules salarials, abonant-se abans d'un mes les diferències produïdes en las nòmines de cada treballador.

Si el resultat IPC-1% fos negatiu, les taules salarials no es modificarien.

Art. 13. Salari Base:

El Salari Base del personal afectat per aquest Conveni és el que s'especifica per a cada activitat i nivell en les taules annexes. El Salari Base s'ajustarà al Salari Mínim Interprofessional vigent en cas que aquest sigui major al Salari Base, aplicant-se en aquest supòsit les normes relatives a l'absorció i compensació en còmput anual. El Salari Base s'abonarà per dia natural de l'any.

Art. 14. Plus d'Antiguitat:

El complement personal o Plus d'Antiguitat suposarà per al treballador un 5% del Salari Base per cadascun dels 3 primers biennis en l'empresa i un 10% per cada quinquenni posterior, no podent excedir al 100% del Salari Base. El Plus d'Antiguitat s'abonarà, com en el cas del Salari Base, per dia natural de l'any i s'aplicarà a partir del 1 de gener de l'any que es compleixi el bienni o el quinquenni.

Art. 15. Plus de Conveni:

El complement de lloc de treball engloba els conceptes salarials recollits en anteriors convenis sota les rúbriques de Plus de Conveni, Plus d'Activitat, Plus d'Assistència i puntualitat, Plus Penós i Plus de Distància perdent aquests la seva naturalesa i les quanties de la qual queden sumades i componen l'actual Plus de Conveni.

El Plus de Conveni serà abonat per dia efectivament treballat de dilluns a divendres i el seu import serà el fixat en la taula annexa.

Art. 16. Plus de Nocturnitat:

Els treballadors que treballin en el torn de la nit tindran dret a percebre un plus per nocturnitat d'import del qual per categoria s'especifica en la taula annexa. El plus de nocturnitat es reportarà per dia efectivament treballat.

Art. 17. Gratificacions Extraordinàries (Estiu, Nadal i Patró):

Les gratificacions extraordinàries d'Estiu i de Nadal s'abonaran abans dels dies 18 de juny i 18 de desembre, respectivament, segons el valor fixat en la taula annexa al present Conveni per a cada categoria professional i en proporció al temps de vigor del contracte laboral des de l'anterior gratificació abonada.

La quantitat a abonar serà de 30 vegades el valor fixat en la taula, més l'antiguitat que correspongui a cada treballador.

El dia 3 de novembre, festa patronal de l'activitat de l'empresa, cada treballador percebrà una gratificació de 410 EUR.

Per l'any 2012 i següents aquest import s'incrementarà en 1.000 EUR sempre que la supressió del servei de transport pactada en l'Acta de 7 d'octubre de 2011 sigui ferma i efectiva.

Les gratificacions extraordinàries no disminuiran la seva quantia per incapacitat temporal (IT) del treballador ni pels permisos que es refereix l'article 11º d'aquest Conveni.

Art. 18. Ajuda escolar:

En la nòmina del mes de juny, i en concepte d'ajuda escolar, s'efectuarà a cada treballador un pagament únic de 225 EUR en l'any 2011 i 2012 per cada respectiu fill comprès entre els 2 i els 16 anys d'edat (complets durant l'any en curs).

Dimarts, 27 de març de 2012

A partir dels 16 anys i fins els 20 anys del fill, (complets durant l'any en curs) el treballador percebrà la mateixa quantitat de 225 EUR sempre i quan acreditï la seva matriculació en un Centre Oficial de Formació Professional, Ensenyança Mitja o Estudis Universitaris.

Amb caràcter extraordinari, l'empresa satisfarà durant el curs escolar la quantitat mensual de 300 EUR com ajuda global als empleats que demostrin la necessitat de col·legis especials per a fills minusvàlids físics i/o psíquics. La distribució d'aquesta quantitat s'efectuarà atenent a les indicacions del Comitè d'Empresa. La quantitat que no s'aboni per aquest concepte quedarà inclosa en un Fons Social que es distribuirà segons les normes que estableixin les parts negociadores del Conveni.

Art. 19. Prestacions complementàries a la Seguretat Social:

La base reguladora per a les baixes per incapacitat temporal (IT) es calcularà per mitjà de la suma dels conceptes que figuren en la taula annexa més l'antiguitat i el 75% del terme mitjà de les hores extraordinàries efectuades durant els sis mesos anteriors a la data de baixa segons figurin en les nòmines; i el resultat teòric mensual partit pels dies naturals del mes donarà l'import de la base diària, excloent-se de la base reguladora la part proporcional de les gratificacions extraordinàries, atès que l'import de cadascuna d'elles s'abona íntegrament segons es desprèn de l'últim paràgraf del art 17.

En els casos d'IT derivada per malaltia comuna o accident no laboral, el treballador percebrà pels dies de baixa els percentatges de la base reguladora que s'especifiquen a continuació:

- Dies 1º al 20º: el 60% de la base reguladora.
- Dies 21º al 30º: el 85% de la base reguladora.
- Dies 31º en davant: el 95% de la base reguladora.

Quan sigui necessària l'hospitalització per causa de malaltia comuna o accident no laboral, es percebrà el 100% de la base reguladora durant els dies que s'estigui hospitalitzat. Si es precisa convalescència posterior a l'hospitalització, es percebrà la mateixa quantitat fins al límit de 30 dies des de l'hospitalització. També es considerarà com hospitalització les operacions quirúrgiques que tradicionalment la precisaven tot i que actualment, a causa de els avanços científics i tecnològics, no la precisin, però sí sigui necessària la convalescència domiciliària, sent també el límit de 30 dies des de la intervenció quirúrgica.

En tots aquests casos el treballador haurà d'acreditar documentalment, la situació que doni lloc a la meritació d'aquestes prestacions.

Les diferències entre la prestació de la S. S. i l'import a percebre en aquests casos correran també per compte de l'Empresa.

Art. 20. Prima per assistència:

S'estableix una prima anual per a incentivar la disminució de l'absentisme laboral a la qual podrà optar tot el personal de la plantilla acollit a aquest Conveni i amb una antiguitat mínima en l'empresa d'un any.

Es consideraran hores d'absentisme totes les faltes d'assistència al treball en horari normal del calendari laboral establert, exceptuant-se:

- El permís per matrimoni.
- El permís per defunció del cònjuge, pares i fills.
- Les hores legals emprades pel comitè d'empresa o pels treballadors en les votacions per a la seva elecció.
- Les hores legals estipulades per al diferent referèndum que estableixi el govern en l'àmbit europeu, estatal, autonòmic i municipal.
- El temps emprat per a les revisions de salut periòdiques en la mútua (art. 28º del Conveni).
- Les baixes per accident laboral tret que es doni la circumstància de manifesta negligència per part del treballador en qüestió.
- Les quantitats fixades per a aquesta prima per assistència es distribueixen en els següents apartats:

Dimarts, 27 de març de 2012

---

- Premi individual de 425 EUR per als treballadors que no hagin tingut cap dia de falta al treball.
- Premi individual de 375 EUR per als treballadors que hagin tingut 1 dia de falta al treball.
- Premi individual de 325 EUR per als treballadors que hagin tingut 2 dies de falta al treball.
- Premi individual de 300 EUR per als treballadors que hagin tingut 3 dies de falta al treball.
- Borsa de 3.600 EUR a repartir entre els treballadors que hagin tingut 0, 1, 2, 3 i 4 dies de falta al treball.
- Borsa de 3.600 EUR a repartir entre els treballadors que hagin tingut 0, 1, 2, 3, 4 i 5 dies de falta al treball.
- Borsa de 6.700 EUR si l'absentisme global de l'empresa no sobrepassa el 4%, o de 3.300 si passa del 4% i no sobrepassa el 5%. Aquesta última borsa es repartirà entre tots aquells treballadors que hagin treballat almenys la meitat de la jornada anual pactada.

El pagament d'aquesta prima per assistència s'efectuarà una vegada fets tots els càlculs durant el primer trimestre del següent any.

### Art. 21. Indemnització per defunció:

En cas de defunció per causa natural o per accident extra laboral d'un treballador subjecte al present Conveni, l'empresa abonarà a la persona designada pel treballador, o en defecte d'això als hereus legals, la quantitat de 6.010 EUR en un sol pagament, independentment a les indemnitzacions legals que es tingui dret.

En cas de defunció o incapacitat total permanent per motiu d'accident laboral, la indemnització serà de 18.030,36 EUR, abonada com en l'apartat anterior.

Si transcorreguts sis mesos de la tragèdia els beneficiaris de la indemnització no l'haguessin percebut per causa no imputable a ells, l'empresa anticiparà el 50% d'aquesta indemnització, amb la condició que el cobrament definitiu de l'entitat asseguradora s'efectuï a través de l'empresa.

### Art. 22. Préstecs personals:

L'empresa concedirà préstecs sense interès als seus treballadors fins a un límit individual màxim de 2.000 EUR a retornar en el termini màxim de 18 mesos. En casos excepcionals i degudament justificats es concediran préstecs individuals de fins a 3.500 EUR a retornar en 24 mesos.

Amb independència del nombre de préstecs sol·licitats, el límit global de préstecs que concedirà serà de 27.000 EUR.

Per a sol·licitar un préstec el treballador es dirigirà al Comitè d'Empresa, que ha de mitjançar aquesta sol·licitud amb la Direcció administrativa de l'empresa.

## CAPÍTOL 4: SITUACIÓ LABORAL

### Art. 23. Sancions i acomiadaments:

L'empresa comunicarà per escrit al Comitè d'Empresa de les sancions i/o acomiadaments que afectin al personal subjecte al present Conveni.

### Art. 24. Ascensos:

Les vacants que es produeixin en l'empresa per ampliació de la plantilla o per cessament dels treballadors, sigui qual sigui el motiu, i que han de ser cobertes novament, seran ocupades per treballadors en actiu de la plantilla amb una categoria inferior. Per a garantir la igualtat d'oportunitats entre el col·lectiu de treballadors, l'empresa informarà a aquests de les vacants que es produeixin perquè aquells treballadors que desitgin ocupar la vacant puguin manifestar el seu interès.

S'efectuarà als treballadors en qüestió un examen tècnic per una entitat aliena a l'empresa després del qual serà emès un informe, que serà facilitat també al Comitè, i pel qual es procedirà en conseqüència. Els elements de valoració de l'examen seran determinats prèviament per un estudi per part del Comitè i de l'empresa conjuntament.

Dimarts, 27 de març de 2012

---

Queden exclosos d'aquest procediment els llocs de confiança, que seran designats directament per l'Empresa, a l'ampra de l'article 20 de l'Estatut dels Treballadors.

Art. 25. Contractació:

Les vacants amb categoria de peó se supliran amb familiars directes dels treballadors afectats per aquest Conveni (amb prioritat dels fills i posteriorment dels germans). No obstant això, l'empresa podrà designar lliurement 1 de cada 4 nous contractes.

Per als contractes temporals que l'empresa utilitza durant els períodes de vacances per a cobrir les absències se seguirà el mateix criteri del paràgraf anterior.

Art. 26. Privació del permís de conduir:

Als conductors que per primera vegada es vegin privats del permís de conduir per infracció o per accident, no intervenint les circumstàncies d'imprudència temerària o de dolenta fe, l'empresa es compromet a mantenir-los la retribució normal i la categoria, sigui el que sigui el lloc de treball assignat en substitució del treball propi, tenint prioritat les labors de conducció interna i d'ajudes en el taller.

Després de quatre anys del fet, els informes a escala interna de l'empresa per aquest tema seran cancel·lats de l'expedient del treballador.

### CAPÍTOL 5: CONDICIONS LABORALS

Art. 27. Roba de treball:

Amb motiu d'acollir-nos a la norma UNE-EN 471:2004 classe 2 d'alta visibilitat, las peces que componen l'uniforme de treball d'ús obligatori per al personal són las següents:

1 Pantalons, 1 polo de màniga curta i calçat de protecció, a l'estiu.  
1 Pantalons, 1 polo de màniga llarga, 1 jaqueta polar, 1 anorac, 1 gorra polar i calçat de protecció, al hivern.

Els lliuraments dels equips es faran en les primeres quinzenes de juny i d'octubre per a la roba d'estiu i per a la roba d'hivern, respectivament, excepte l'anorac que es lliurarà cada dos anys.

Pels treballs de soldadura i de altres, es lliurarà els Epis corresponents adequats a les característiques del seu treball.

El personal que treballi habitualment a la intempèrie rebrà un vestit impermeable anual.

Cada quatre anys es lliurarà un uniforme d'hivern addicional, coincidint amb els anys parells no de traspàs.

Art. 28. Revisions mèdiques:

Anualment, en els mesos d'octubre o novembre, i en un centre mèdic especialitzat, es procedirà a una revisió mèdica del personal. A aquest fi l'empresa donarà tres hores o més de permís si es justifica amb l'oportú document del centre mèdic, i la resta del temps esmerçat es per compte del treballador.

Es procedirà a la vacunació antitetànica i d'hepatitis de tot el personal amb la periodicitat que sigui aconsellable medicament.

Art. 29. Seguretat i Salut Laboral:

D'acord amb l'última legislació vigent, existeix una Comissió de Seguretat i Salut Laboral formada per dos membres de l'empresa i per dos membres del Comitè d'Empresa, que estipularan un reglament intern a fi de prevenir i evitar accidents i malalties laborals, i que vetllaran pel seu compliment, tant per part de l'empresa com per part dels treballadors.

Les anomalies o deficiències que encara així puguin observar-se seran informades als membres de la Comissió per al seu estudi i resolució.



Dimarts, 27 de març de 2012

---

### CAPÍTOL 6: RELACIONS COMITÈ-EMPRESA

#### Art. 30. Comissions Paritàries:

Es crearà una comissió paritària d'interpretació i conciliació del Conveni.

Aquesta Comissió estarà constituïda per un President, amb veu, però sense vot, i quatre vocals, dos designats per la empresa i dos pel Comitè d'empresa, amb veu i vot. Almenys un dels dos vocals de cadascuna de les parts haurà de formar part de la Comissió Negociadora del Present Conveni. També hi haurà un secretari d'actes sense veu ni vot.

A les reunions de la Comissió Paritària podrà assistir, amb veu, però sense vot un assessor per la part econòmica i altre per la part social que seran prèviament citats a totes les reunions que es convoquin.

La Comissió Negociadora es reunirà sempre que una de les parts la convoqui per escrit fixa'n als punts a tractar, l'altra part tindrà un temps límit de deu dies per reunir-se.

Per existir acord serà necessària la conformitat dels quatre vocals de la Comissió Paritària.

Amb dues parts convenen que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest conveni sigui sotmesa a informe de la Comissió Paritària abans iniciar reclamació contenciosa o administrativa.

La Comissió Paritària tindrà un màxim de quinze dies per emetre l'informe, transcorregut aquest temps ambdues parts podran iniciar reclamació.

#### Art. 31. Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya:

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que poguessin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte de l'establert en els articles 63 i 154 del TRLPL.

#### Art. 32. Garanties sindicals:

L'empresa facilitarà les assemblees dels treballadors segons el previst en els articles 77 a 80 de l'Estatut dels Treballadors (ET).

S'estableix que els delegats de personal disposaran de 20 hores mensuals de permís retribuït per a poder exercir les seves funcions, podent acumular-les trimestralment, sense que puguin excedir de les 60 hores en un mateix mes. Igualment podran acumular-se les hores sindicals d'un mes en un o en diversos membres del Comitè d'Empresa amb el màxim individual abans especificat.

Els delegats de Seguretat i Salut Laboral disposaran de les hores necessàries de permís retribuït per a poder exercir les seves funcions.

Per a la utilització d'aquestes hores retribuïdes, que per a l'acompliment de la seva funció sindical estableix l'art. 68 i de l'ET, els delegats hauran de comunicar per escrit a l'empresa la seva sortida amb antelació de 24 hores, salvo en casos d'urgència, a fi de no causar problemes en el normal desenvolupament del treball i poder preveure la seva substitució. Al seu retorn justificaran la forma d'utilització de les mateixes.

En tot cas, es respectaran amb la màxima exigència les normes previstes en la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS).

Per als casos no previstes en aquest article es respectaran amb la màxima exigència les normatives en vigor per a aquests temes.

#### Art. 33. Estabilitat i continuïtat laboral:

Davant les previsions existents de tancament de l'Abocador del Garraf i de l'entrada en funcionament del ECOPARC II, del que TIRSSA és sòcia, aquesta es compromet, cas necessari, a la recolocació de la totalitat de l'eventual excedent de



Dimarts, 27 de març de 2012

---

plantilla en el centre, o centres de treball, on es desenvolupi l'activitat del ECOPARC II o qualsevol altra que realitzi TIRSSA El citat personal recol·locat conservarà amb caràcter general els drets laborals d'antiguitat, categoria professional i els conceptes recollits en les taules salarials, a més de d'import equivalent a la gratificació de San Martín de Porres, de manera que l'excés globalitzat de tals quantitats, constituirà respecte a l'altre Conveni que resulti d'aplicació, un plus "ad personam" individualitzat que es simultàniament amb el conveni provincial o d'empresa que s'aculli.

Així mateix per al citat personal, l'empresa abonarà per una sola vegada la quantitat de 1.800 EUR (equivalent a 30 EUR mensuals durant cinc anys) com compensació econòmica per a despeses de desplaçaments al seu nou centre de treball.

També s'estudiarà, per mitjà d'una empresa especialitzada, la viabilitat de prejubilacions per al personal que tingui una edat adequada amb la finalitat de facilitar tant a l'empresa com al personal afectat els mínims problemes derivats del canvi de lloc de treball sota els termes abans esmentats.

Des de la signatura del present Conveni, quan es produeixi l'inici de la recol·locació i mentre duri el procés de transvasament de treballadors dels actuals centres de TIRSSA l'empresa i els representants legals dels treballadors es reuniran periòdicament a fi i efecte de realitzar un seguiment de les incidències d'aquesta operació, comproment-se l'empresa a mantenir informada a la representació dels treballadors de qualsevol incidència que pogués interferir en el bon fi de recol·locació dels treballadors de TIRSSA en el centre o centres de treball on fossin destinats.

### CLÀUSULES ADDICIONALS

Clàusula addicional 1ª. Subcontractació:

TIRSSA es compromet a requerir a quantes empreses tenen contracte amb ella que compleixin amb tot el rigor les normes vigents sobre contractació i Seguretat Social.

Clàusula addicional 2ª. Cànon de negociació:

L'empresa descomptarà, als treballadors que ho sol·licitin per escrit, el cànon de negociació sindical que les organitzacions sindicals estableixin.

Clàusula addicional 3ª. Vespres de festius amb revetlles:

La Direcció de l'Empresa i el Comitè adquireixen el compromís d'efectuar gestions conjuntes enfront de la Entitat Metropolitana del Medi Ambient (IMMA) i a les empreses de recollida per a aconseguir que no sigui necessari realitzar el torn de nit dels dies 23 de juny, 24 de desembre i 31 de desembre, per la excepcionalitat de la celebració d'aquestes dates a Catalunya. Del resultat d'aquestes gestions s'informarà al Comitè i de la reestructuració de torns s'informarà amb un avenç mínim de 4 dies. Si s'aconsegüís l'expressada fi, els treballadors del torn de nit realitzaran torn de tarda el mateix dia.

Clàusula addicional 4ª. Parelles de fet:

Les parelles de fet registrades i reconegudes per les autoritats tindran els mateixos drets que els matrimonis, tal com reconeix la llei, per a tots els articles d'aquest Conveni que els afectin, sense discriminació de raça, religió o sexe. No obstant això l'equivalència dels mateixos drets no es faria efectiva per segona o successives vegades si entre ambdues no intervingués almenys dos anys des de l'últim reconeixement d'aquesta parella de fet.

Clàusula addicional 5ª. Mides de flexibilitat interna:

1) L'empresa en funció de les necessitats organitzatives i productives podrà distribuir un 5% de la jornada de treball de forma irregular al llarg de l'any.

2) Respecte a la mobilitat funcional s'aplicaran els procediments i períodes previstos al Estatut dels Treballadors.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 27 de març de 2012

TIRSSA

TABLA SALARIAL 2011

NIVEL	CATEGORIA	SALARIO BASE 2011	PLUS CONVENIO 2011	PAGA EXTRA 2011	NOCTURNIDAD 2011
001	Encargado General	36,3915	57,2585	78,8592	18,6563
002	Jefe Equipo Mecánico	36,2492	55,0227	77,0144	18,4638
003	Encargado	35,2945	47,2436	71,7909	16,6803
004	Oficial 1ª Mecánico	35,2945	47,1264	71,7280	16,6634
005	Maquinista 1ª.	34,8256	41,5329	68,6506	15,4576
006	Conductor Especializado	34,8256	38,5603	64,2482	14,4696
007	Oficial 2ª Mecánico	33,9883	36,5256	62,5459	14,2603
008	Maquinista 2ª.	33,9883	34,0791	61,0974	13,7494
009	Basculero	33,9883	33,1761	59,1940	13,1885
010	Conductor 2ª.	33,6617	31,5767	59,1253	13,1885
011	Peón Especialista	33,6617	30,9486	58,6657	13,0293
012	Peón	33,4356	25,9914	52,9629	11,4383

Nivel 004: incluye la categoria de almacenero.

Nivel 010: incluye la categoria de capataz.

Nivel 011: incluye la categoria de listero.

Nivel 012: incluye la categoria de vigilante.

Cálculo de la masa salarial anual:

$(\text{sueldo base} \times 365) + (\text{plus convenio} \times 254) + (\text{paga extra} \times 60) + 350$

Barcelona, 14 de febrer de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès