

Dimecres, 17 de febrer de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 19 de gener de 2016, 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 2015-2018 (codi de conveni núm. 08004342011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tratamiento Industrial de Residuos Sólidos, SA (TIRSSA) per al període 2015-2018, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de juliol de 2015 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 de novembre, 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 2015-2018 (codi de conveni núm. 08004342011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TRATAMIENTO INDUSTRIAL DE RESIDUOS SÓLIDOS, SA (TIRSSA) PARA LOS AÑOS 2015-2018.

Disposición preliminar. Determinación de las partes que conciertan el convenio colectivo.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la parte empresarial TIRS, SA y la representación legal de los trabajadores.

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

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES.

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial.

Este Convenio se aplica a todo el personal que preste servicios en TIRS, SA y que está adscrito a cualquier actividad que gestione o pudiera gestionar dicha mercantil durante la vigencia del Convenio Colectivo.

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

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de dirección, gerencia, jefatura, administración o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

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

Artículo 2. Vigencia.

Las condiciones pactadas en este Convenio entran en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2015, salvo aquellos aspectos que por cuestiones evidentes no puedan ser aplicados a partir de dicha fecha.

Artículo 3. Duración.

La duración de este Convenio es de cuatro años, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, y se considerará prorrogado a su finalización de un año al otro por reconducción tácita si ninguna de las partes no formaliza una denuncia por escrito dentro del último trimestre del año de su vencimiento.

Artículo 4. Compensación y absorción.

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

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

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por 2 miembros de la empresa y 2 representantes de la parte social. En esta Comisión, ambas partes pueden acompañarse de un asesor.

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

1. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

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

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

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

3. Los acuerdos de la comisión paritaria tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

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

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

Dimecres, 17 de febrer de 2016

Artículo 6. Derecho supletorio.

Serán normas supletorias legales las de carácter general y el Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE núm. 181, de 30 de julio de 2013).

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

CAPÍTULO 2. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 8. Jornada laboral.

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

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

Artículo 9. Descansos adicionales.

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

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

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

La dirección de la empresa velará para que no se incurra en una coincidencia de trabajadores mayor a la que perjudique a la organización del servicio. En caso de imposibilidad de disfrutar de este día será notificado por la dirección por escrito al trabajador antes de diez días anteriores a la fecha solicitada. Así mismo se entregaría una copia de este documento a la representación legal de los trabajadores.

Estos días de descanso serán abonados como efectivamente trabajados.

Artículo 10. Horario de trabajo.

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

Artículo 11. Horas extras, festivos y domingos.

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

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

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

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

Dimecres, 17 de febrer de 2016

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

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

Artículo 12. Vacaciones.

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

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

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

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

La empresa hará saber a los trabajadores la fecha de disfrute de las vacaciones como mínimo 2 meses antes y deberá exponer la relación en el tablón de anuncios, siendo disfrutadas las mismas preferentemente en el período comprendido de mayo a septiembre.

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

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

Los días festivos del artículo 11 no computaran en el período de vacaciones y solo se abonaran por estos días el salario base más la antigüedad, prorrogándose las vacaciones en tantos días como festivos hayan coincidido.

Artículo 13. Permisos retribuidos y días libre disposición.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los trabajadores. Todo y que, en los siguientes supuestos disfrutaran de los siguientes permisos:

- En caso de enfermedad grave del cónyuge el trabajador dispondrá de tres días de permiso.
- En caso de nacimiento de hijo, el padre dispondrá de tres días de permiso.
- En caso de concurrir ambos casos, el permiso será de seis días.

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

Cada trabajador dispondrá de un día de libre disposición, que computará como efectivamente trabajado, cumpliendo con los siguientes requisitos para su derecho y disfrute:

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

CAPÍTULO 3. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 14. Retribuciones.

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

Artículo 15. Salario base.

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

Artículo 16. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se devengará a razón de 3 bienios al 5% del salario base y posteriores quinquenios a razón del 10% del salario base, no pudiendo exceder del 100% del salario base.

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

Artículo 17. Plus convenio.

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

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

Aquellos trabajadores que presten sus servicios bajo el sistema de corretornos percibirán dicho concepto en cuantía similar a los trabajadores que prestan servicios de lunes a viernes. Para ello, y dado que este colectivo trabaja menos días naturales al año que el personal que presta sus servicios de lunes a viernes, se establece que por cada día efectivo de prestación de servicios del personal de corretornos se abone 1,15 unidades del importe del plus convenio. Ello deviene, de que el personal con jornada ordinaria de lunes a viernes, en el caso de prestar servicios todos los días efectivos del año que por calendario le corresponda, perciben 250 unidades del plus convenio. En cambio, el personal sometido al sistema de corretornos, en caso de trabajar todos los días efectivos que por calendario le correspondan, perciben 217 unidades del plus convenio ($250/217=1,15$).

Artículo 18. Plus nocturno.

Los trabajadores que trabajen en turno de noche (de 21:00 a 6:00) percibirán el plus nocturno que figura en la tabla salarial anexa, por noche efectivamente trabajada.

Artículo 19. Plus corretornos.

Al objeto de mantener cubierto el servicio los 365 días año y para dar cumplimiento a las exigencias del cliente, se establece el sistema de trabajo basado en un corretornos de ciclos de trabajo de 7/2 (siete trabajados y dos de descanso), 5/2 (cinco trabajados y dos de descanso), 7/12 (siete trabajados y doce de descanso/vacaciones).

Todos aquellos trabajadores que estén sometidos a este sistema de trabajo percibirán mensualmente el precio que figura en la tabla salarial.

El citado complemento de puesto de trabajo compensa el sometimiento del trabajador a un sistema de turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) y un disfrute de días de descanso diferente al que vienen realizando otros trabajadores del centro de trabajo que prestan sus servicios de lunes a viernes.

Dimecres, 17 de febrer de 2016

Artículo 20. Pagas extraordinarias: verano, Navidad y San Martín de Porras.

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

- Paga de San Martín de Porras: Se abonará en el mes de noviembre. Su importe es el que se fija en la tabla salarial anexa.

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

- Paga Navidad: Se abonará antes del 18 de diciembre de cada año. Su importe es el que se fija en la tabla salarial anexa más antigüedad. Se devenga de enero a diciembre del año en curso a su abono.

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

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

Las pagas extraordinarias no disminuirán su cuantía por incapacidad temporal (IT) del trabajador ni por los permisos que se refiere el artículo 13.

Artículo 21. Prima asistencia.

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

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

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

Las cantidades individuales que se abonan son las siguientes:

- Premio individual de 425 EUR, los trabajadores que no hayan tenido ninguna falta de asistencia a su puesto de trabajo.
- Premio individual de 375 EUR, los trabajadores que hayan tenido una falta de asistencia a su puesto de trabajo.
- Premio individual de 325 EUR, los trabajadores que hayan tenidos dos faltas de asistencia a su puesto de trabajo.
- Premio individual de 300 EUR, los trabajadores que hayan tenido 3 faltas de asistencia a su puesto de trabajo.

A su vez, las cantidades que se abonan conjuntamente son las siguientes:

- Bolsa de 3.600 EUR a repartir entre los trabajadores que hayan tenido en 0 y 4 faltas de asistencia.
- Bolsa de 3.600 EUR a repartir entre los trabajadores que hayan tenido entre 0 y 5 días de faltas de asistencia.

Dimecres, 17 de febrer de 2016

- Bolsa de 6.700 EUR si el absentismo global de la empresa no sobrepasa el 4% o de 3.300 EUR si pasa del 4% y no sobrepasa el 5%. Esta última bolsa se repartirá entre todos aquellos trabajadores que hayan trabajado al menos la mitad de la jornada anual pactada.

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

Estos importes se verán incrementados anualmente según la Disposición Transitoria Primera, correspondiendo estos importes a las cuantías percibidas durante el año 2015.

CAPÍTULO 4. MEJORAS SOCIALES.

Artículo 22. Complementos incapacidad temporal por enfermedad común.

La base reguladora para las bajas por incapacidad temporal se calcularán por medio de la suma de los conceptos que figuran en la tabla salarial anexa más la antigüedad, excluyendo de la base reguladora la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, atendiendo que cada una de ellas se abonará íntegramente según se desprende del último párrafo del artículo 20.

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

- Del día 1 al 3: El 60% de la base reguladora.

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. Indemnización por defunción.

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

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

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

Dimecres, 17 de febrer de 2016

Artículo 24. Préstamos personales.

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

El límite global de préstamos se fija en 16.000 EUR/año.

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

Artículo 25. Ayuda escolar.

Junto con la nómina del mes de julio y en concepto de ayuda escolar, se abonará a los trabajadores con hijos comprendidos de 2 a 16 años (cumplidos durante el año en curso) 225 EUR.

A partir de los 16 años y hasta los 20 años (cumplidos durante el año en curso), el trabajador percibirá la misma cantidad siempre y cuando acredite la matriculación del hijo en un centro oficial de formación profesional, universidad o similares y demuestre el aprovechamiento satisfactorio de los estudios.

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

Artículo 26. Retirada del permiso de conducir, todas las clases.

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

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

CAPÍTULO 5. CONDICIONES LABORALES.

Artículo 27. Seguridad y salud laboral.

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

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

Artículo 28. Uniformidad.

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

Temporada verano:

- 1. Pantalón
- 1. Polo de manga corta
- Calzado

Temporada invierno:

- 1. Pantalón
- 1. polo manga larga
- 1. chaqueta polar

Dimecres, 17 de febrer de 2016

1. anorak (cada dos anys)
1. gorra polar
Calzado

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

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

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

Artículo 29. Uso y mantenimiento de los vestuarios.

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

CAPÍTULO 6. OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 30. Régimen sancionador.

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

La empresa comunicará por escrito al Comité de empresa las sanciones y despidos que afecten al personal sujeto al presente convenio.

Artículo 31. Clasificación profesional.

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

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

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

Artículo 32. Definición de grupos profesionales.

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

Grupo de Mandos Intermedios:

- Encargado: El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, jefe de explotación o mando inmediatamente superior, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

Grupo de operarios:

- Jefe equipo: Es el operario especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo de personal que integra su equipo.

- Oficial: Este puesto de trabajo será desempeñado por personal con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Dimecres, 17 de febrer de 2016

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 33. Sistema de promociones (niveles).

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

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

Las nuevas incorporaciones serán ocupadas en el puesto correspondiente dentro del Nivel III, la evolución de dicha persona a posiciones de mayor responsabilidad tendrá dos vertientes: la temporal y la valorativa.

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

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

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

Para los jefes de equipo y encargados, se valorará:

- Liderazgo.
- Capacidad organizativa.

Dimecres, 17 de febrer de 2016

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

Artículo 34. Garantías sindicales.

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

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

Los delegados de seguridad y salud laboral dispondrán de las horas necesarias de permiso retribuido para poder ejercer sus funciones.

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

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

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

Artículo 35. Cobertura de vacantes y sustituciones temporales.

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

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

Artículo 36. Continuidad laboral.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Primera. Incrementos económicos.

- 2015: Se aplicará un 0,5% sobre todos los conceptos salariales. Si el 80% del IPC catalán definitivo del año 2015 es superior a este incremento, se revisará la diferencia una vez se conozca dicho índice.

- 2016: Se aplicará un 1% sobre todos los conceptos salariales. Si el 80% del IPC catalán del año 2016 resulta ser superior a este incremento, se revisará la diferencia una vez se conozca dicho índice.

- 2017: Se aplicará un 1% sobre todos los conceptos salariales. Si el IPC catalán del año 2017 resulta ser superior a este incremento, se revisará la diferencia una vez se conozca dicho índice.

- 2018: Se aplicará un 1,5% sobre todos los conceptos salariales. Si el IPC catalán del año 2018 resulta ser superior a este incremento, se revisará la diferencia una vez se conozca dicho índice.

Segunda. Implantación sistema correturnos.

Entre el mes de septiembre y octubre de 2015 se procederá a implantar el sistema de trabajo basado en el correturnos referenciado en el artículo 19 del presente convenio colectivo, abonándose por ello la compensación económica que figura en la tabla salarial anexa.

Dimecres, 17 de febrer de 2016

Antes de su ejecución, se pondrá en conocimiento de los trabajadores afectados, con el tiempo suficiente, el calendario por el que a partir de ese momento se regirá su prestación de servicios.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

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

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

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

Cuarta. Parejas de hecho: Las parejas de hecho registradas y reconocidas por las autoridades tendrán los mismos derechos que los matrimonios para todos los artículos de este convenio que les afecte. No obstante, esta equivalencia de derechos no se haría efectiva por segunda o sucesivas veces, si entre ambas no mediaran dos años desde el último reconocimiento de la pareja de hecho.

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

Continúa en la página siguiente

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 17 de febrer de 2016

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2015.

(Incremento del 0,5% s/TS. Def. 2013).

		Salario base 365 Art. 15	Plus convenio 250 Art. 17	Paga extra 60 Art. 20	Paga Sant Martí de Porres (*) Art. 20	Nocturnidad Art. 18	Hora extra Art. 11	Festivos/domingo Art. 11
Grupo profesional 1: mandos intermedios								
Encargado	Nivel I	36,64	49,05	74,54	412,05	17,32	17,35	18,64
	Nivel II	36,43	48,24	73,37	412,05	16,88	16,98	18,19
	Nivel III	36,18	47,74	73,16	412,05	16,58	16,68	17,94
Grupo profesional 2: operarios								
Jefe Equipo	Nivel I	37,64	57,13	79,97	412,05	19,17	18,89	20,31
	Nivel II	37,39	54,59	77,57	412,05	19,04	18,34	19,71
	Nivel III	36,98	52,06	75,17	412,05	18,83	17,75	19,08
Oficial	Nivel I	36,64	48,93	74,48	412,05	17,30	17,33	18,62
	Nivel II	36,43	37,93	64,94	412,05	14,80	15,14	16,27
Maquinista	Nivel I	36,16	43,12	71,28	412,05	16,05	16,28	17,50
	Nivel II	36,16	42,01	70,15	412,05	16,05	16,05	17,25
	Nivel III	36,16	41,05	68,34	412,05	16,05	15,86	17,04
Conductor Especializado	Nivel I	36,16	40,04	66,71	412,05	15,02	15,68	16,85
	Nivel II	35,78	38,34	64,92	412,05	14,87	15,25	16,39
	Nivel III	35,43	36,53	63,32	412,05	14,72	14,81	15,92
Basculero	Nivel I	35,29	34,44	61,47	412,05	13,69	14,51	15,61
	Nivel II	35,18	33,67	61,31	412,05	13,65	14,33	15,41
	Nivel III	35,07	32,89	61,10	412,05	13,61	14,15	15,21
Peón Especialista	Nivel I	34,95	32,13	60,91	412,05	13,53	14,09	15,16
	Nivel II	34,85	30,40	60,05	412,05	13,49	13,71	14,74
	Nivel III	34,77	29,50	55,07	412,05	13,46	13,50	14,52
Peón	Nivel I	34,71	26,98	54,99	412,05	11,87	13,11	14,09
	Nivel II	31,24	24,29	49,49	412,05	10,68	11,79	12,68
	Nivel III	28,12	21,86	44,54	412,05	9,61	10,62	11,41

Dimecres, 17 de febrer de 2016

Plus corretornos (art.19):

250 EUR/mes
3.000 EUR/año

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

Barcelona, 19 de gener de 2016
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès