RESOLUCIÓ de 25 de gener de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecoparc del Besòs, SA per al període 25.07.2017-31.12.2020 (codi de conveni núm. 08013491012005)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecoparc del Besòs, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de juliol de 2017, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ecoparc del Besòs, SA per al període 25.07.2017-31.12.2020 (codi de conveni núm. 08013491012005) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ECOPARC DEL BESÓS, SA, PARA EL PERIODO 25.07.2017-31.12.2020

Capítulo 1
**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

- Funcional

El presente Convenio Colectivo, regula las condiciones de trabajo en la empresa Ecoparc del Besós, SA en el centro de trabajo que ésta tiene en la planta de tratamiento integral de RSU ubicado en la Avda. Torre Mateu s/n del Municipio de Montcada i Reixac.

- Personal

El presente Convenio colectivo afecta al personal de plantilla del Ecoparc del Besós, SA incluido en alguno de los grupos profesionales y categorías o especialidades señaladas en el artículo 8 de este Convenio, y a quienes en lo sucesivo se integren en dichas categorías, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

- Temporal

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del día de su firma, y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2020, no obstante sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2017.

Artículo 2. *Revisión del Convenio*

El presente Convenio colectivo se prorrogará a su vencimiento de año en año, si no media denuncia previa por escrito de una de las partes con una antelación mínima de 3 meses,



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 1-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

debiéndose iniciar las negociaciones 1 mes después del vencimiento del presente Convenio, concurriendo a todo ello la buena fe negociadora.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, resultando nulo en su totalidad y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la Autoridad Laboral competente se impugnase en todo o en parte.

Artículo 4. *Absorción y compensación*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

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

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 5. *Garantía personal*

Se respetarán las condiciones personales, de aquellos trabajadores que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente acuerdo, manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 6. *Subrogación del personal*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo general del sector y demás normas concordantes de la legislación social vigente.

Artículo 7. *Comisión Paritaria*

Queda establecida la Comisión Paritaria Mixta, que estará compuesta por 4 representantes de los trabajadores (delegados de personal o en su caso miembros del Comité de Empresa), y por 4 representantes de la empresa.

La Comisión Paritaria atenderá obligatoriamente y como trámite previo, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

1. Las funciones de la Comisión Paritaria son:

a) La interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio.

b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

c) Conocer y resolver, si procede, las discrepancias surgidas entre las partes tras la finalización de los periodos de consulta por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

d) La adaptación del Convenio colectivo a la legislación vigente, o en su caso, modificación del Convenio cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación por mayoría.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 2-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre la interpretación o aplicación del Convenio colectivo se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3. Reglamento de funcionamiento

a) La Comisión Paritaria se reunirá, cuando le sea requerida su intervención en un plazo de 10 días, y será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos en el orden del día, así como la fecha propuesta.

b) Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del ET y cuando así o acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

c) Quórum-asesores: se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

d) Validez de los acuerdos: los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y por un representante de cada parte.

Artículo 8. *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 de ámbito estatal para el sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente que se encuentren en vigor.

## Capítulo 2
## **Organización del trabajo**

Artículo 9. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo es 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 está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones u actividades se le ordene dentro del general contenido de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado, mantenimiento y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada.

Artículo 10. *Productividad y absentismo*

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



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 3-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 11. *Tablón de anuncios*

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados a los sindicatos y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Artículo 12. *Clasificación profesional (categorías laborales y especificación de funciones)*

El sistema de clasificación profesional del presente Convenio se estructura por grupos profesionales, de acuerdo con los criterios, funciones y grupos profesionales establecidos en los artículos 20, 21 y 22 del actual Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

A tal efecto, se establece una tabla de equivalencia de las actuales categorías profesionales con las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a los trabajadores incluidas en el grupo profesional que corresponda.

| Categoría profesional | Grupo profesional | Tareas/Funciones/Oficios, etc. |
|---|---|---|
| Supervisor | B - Mando Intermedio | B1. Supervisor/ Encargado Gral. |
| Encargado | B - Mando Intermedio | B2. Subencargado/inspector zona |
| Encargado Mant. | B - Mando Intermedio | B5. Encargado/Jefe de Taller |
| Adjunto Mant. | B - Mando Intermedio | B5. Encargado adjunto Mant. |
| Oficial administrativo | C - Administrativos | C.3 Oficial 1ª admón. |
| Oficial administrativo | C - Administrativos | C.3 Oficial 2ª admón. |
| Auxiliar administrativo | C - Administrativos | C.5 Auxiliar admón. |
| Conductor | D - Operario | D1. Conductor |
| Maquinista/Palista. | D - Operario | D1. Maquinista/Palista |
| Jefe de Equipo | D - Operario | D2. Jefe de Equipo |
| Especialista | D - Operario | D3. Peón Especialista |
| Peón | D - Operario | D4. Peón |
| Oficial 1ª | D - Operario | D5. Oficial 1ª Operación |
| Oficial 1ª | D - Operario | D5. Oficial 1ª Mantenimiento |
| Oficial 2ª | D - Operario | D6. Oficial 2ª |

En el supuesto de que se encomienden funciones de inferior categoría, el trabajador afectado no sufrirá merma económica.

Categorías profesionales:

Se estará a lo establecido en el Convenio general del sector de limpieza pública, al margen de las categorías definidas en el citado Convenio, se insertan algunas para atender a las exigencias y características propias de la actividad en la que se definen las categorías.

Grupo B. Mandos intermedios

- Encargado: Trabajador que subordinado a un jefe de departamento o supervisor realiza las siguientes funciones: Control y organización del proceso productivo, del personal y la maquinaria bajo las instrucciones diarias del supervisor de turno.

- Supervisor: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 4-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Adjunto al jefe de mantenimiento: Trabajador que de forma adjunta y en dependencia al jefe de mantenimiento, provisto o no, de poder limitado, subordinado a gerencia, tiene la responsabilidad y el mando directo de su departamento.

Grupo C. Personal de administración

- Administrativo: Personal que actúa a las órdenes de un jefe/a administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

- Oficial de 2ª técnico-administrativo: Trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe de departamento o a un oficial de 1ª técnico-administrativo, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas a su puesto de trabajo.

- Auxiliar administrativo: Trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida, está subordinado a un jefe de departamento o a un oficial de 1ª. Su responsabilidad se basa fundamentalmente en aquellas operaciones administrativas que corresponden a realización de “check-list”, tareas rutinarias y otras inherentes a las tareas auxiliares, de acuerdo con las normas establecidas.

Grupo D. Personal de producción y mantenimiento. (operarios)

- Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo. Dentro de las labores se incluye tanto la de triaje de materiales en cabina, como la de limpieza de equipos, naves, locales y dependencias de la empresa. En particular se les podrá asignar tareas sencillas de laboratorio, participación en caracterizaciones.

- Especialista: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen sin embargo cierta práctica y especialidad. Los trabajadores incluidos en esta categoría desarrollarán las funciones de forma polivalente de recepcionista, especialista administrativo, gruista, carretillero, responsable de prensas, especialista de túneles, especialista de trincheras, especialistas de afino, especialista de depuradora, especialista de metanización, basculista, especialista almacenero y ayudante de mantenimiento.

- Oficial de segunda: Es el trabajador que realiza funciones polivalentes de la categoría de especialista, y que sin tener un conocimiento perfecto de las tareas propias de la categoría de oficial de primera, en cualquier momento puede realizar alguna de las funciones de la categoría de oficial de primera, con un grado de conocimiento de las mismas, equivalente al menos al 65%.

Para el acceso y promoción a esta categoría serán suficientes los siguientes requisitos:

a) Tener a juicio de la empresa la capacitación y formación adecuadas, con un grado de conocimientos de al menos el 65% de las funciones que corresponden al oficial de primera.
b) Haber venido desarrollando las funciones de especialista por espacio de al menos 4 años.

- Palista: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las palas y operación de otros equipos auxiliares. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la pala que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de la misma.

- Oficial de primera operación: Con mando sobre otros operarios, posee los conocimientos del



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 5-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento. Los trabajadores incluidos en esta categoría desarrollarán las funciones de forma polivalente de: operador de pretratamiento, operador de túneles, operador de laboratorio y depuración y operador de metanización.

- Oficial de primera mantenimiento: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento. Los oficiales de mantenimiento pueden realizar de forma indistintas trabajos de mantenimiento mecánico, eléctrico y electro-mecánico para lo cual la empresa dará la formación necesaria que complemente los conocimientos teórico prácticas que el oficial ya posee.

- Conductor de camión: En posesión del carné de conducir correspondiente, tienen los conocimientos necesarios para ejecutar toda la clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce esté en las debidas condiciones de funcionamiento durante su jornada de trabajo. Tiene a su cargo la conducción y manejo del camión porta-contenedores. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del mismo. En aquellos casos en los que por mantenimiento del camión no pueda realizar la función principal se le podrá dar otras tareas como la de palista para lo cual se le habrá dado previamente la formación adecuada.

- Jefe de equipo: Bajo la dirección del encargado, supervisor o jefe de departamento correspondiente (producción o mantenimiento) es el responsable de gestionar y supervisar un equipo de trabajo compuesto por oficiales en la sección de producción y/o mantenimiento que se le asigne. Posee un conocimiento profundo y una gran experiencia en su oficio.

## Capítulo 3
## **Régimen económico**

Artículo 13. *Personal incluido en el régimen económico*

Queda incluido en el sistema general de retribución, contenido en el presente Convenio colectivo, el personal incluido en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 14. *Estructura del salario*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base, por la antigüedad y por los complementos que se determinan en la tabla salarial que figura en el anexo I y en relación con el contenido de los siguientes artículos.

Artículo 15. *Conceptos retributivos*

El régimen económico establecido en este Convenio colectivo, será devengado y abonados por tiempo efectivamente trabajado y en función del redactado de cada concepto salarial. Éstos, están constituidos por los siguientes:

a) Salario base mensual (SBM)
b) Antigüedad (A)
c) Plus tóxico-penoso y peligroso.
d) Plus turnicidad (turnos rotativos) (PTT)
e) Plus de trabajo nocturno (PN)
f) Plus transporte (PT)
g) Plus complementario de puesto (PCP)
h) Pagas extraordinarias (PE)
i) Horas extraordinarias (HE)
k) Plus festivo (PF)

Artículo 16. *Descripción de los conceptos salariales*



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 6-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Salario base mensual (SBM)

El Salario base mensual del personal afecto al presente Convenio colectivo, es el que se determina para cada categoría en el anexo I. (Precio tabla).

- Antigüedad (A)

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

- Un 4% sobre el salario base al cumplirse los 4 años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.
- Un 8% sobre el salario base al cumplirse los 8 años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.
- Un 12% sobre el salario base al cumplirse los 12 años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.
- Un 16% sobre el salario base al cumplirse los dieciséis años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento.
- Un 20% sobre el salario base al cumplirse los 20 años de servicio efectivo en la empresa. El complemento será abonado al mes siguiente de su vencimiento

Se estima este 20% como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los 16 años en la empresa.

- Plus tóxico-penoso y peligroso

El Plus de trabajos tóxicos-penosos y peligrosos del personal afecto al presente Convenio colectivo, es el que se determina para cada categoría en el anexo I tablas salariales. El citado plus compensa a los trabajadores afectos al presente Convenio y es inherente al puesto de trabajo específico y valora las características propias del mismo, en todos los aspectos, y entre otras, las atribuciones que tiene, las responsabilidades exigidas, las condiciones del lugar de trabajo donde se desarrolla, el ambiente de trabajo, la dificultad para su realización, los riesgos inherentes al puesto y lugar de trabajo, etc. Todo ello en los términos establecidos en el artículo 34 del Convenio general del sector.

El plus tóxico-penoso-peligroso de la categoría de peón que figura en tablas salariales anexas, será equivalente al 30% del salario base.

Se percibirá por meses y/o días efectivamente trabajados. Asimismo, será contemplado y abonado cuando el trabajador se encuentre efectuando las vacaciones reglamentarias o en su proporcionalidad en función de los días o periodos que realice, de acuerdo a como se establece en las tabla salariales del presente Convenio.

- Plus turnicidad (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 20, percibirá un plus de turnos mientras realice este régimen de rotación.

Su cuantía mensual, para cada categoría, se especifica en el anexo I (17% sobre el salario base durante la vigencia del presente Convenio), estimada para un desempeño 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 éste 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.

Para el personal sujeto a éste régimen de turnos se considera jornada ordinaria de trabajo para cada uno de los trabajadores afectados, todos los domingos y todos los festivos que coincidan en su calendario de días de trabajo, sin perjuicio de fijar los días de descanso que corresponden a cada uno de los ciclos de trabajo, de forma que la jornada máxima anual sea



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 7-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

equivalente a la jornada prevista en el artículo 19 del presente Convenio.

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

Aquellos trabajadores que les corresponda trabajar desde las 22.00 h del día anterior hasta las 22.00 h de los días 25 y 31 se les asignarán un plus de Navidad de 137 euros/jornada, el citado plus se incrementará en 3 euros más cada uno de los años 2018, 2019 y 2020.

- Plus de trabajo nocturno (PN)

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 21.00 h y las 06.00 h, percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, según queda establecido en la tabla salarial del anexo (25% sobre el precio hora del salario base, calculado de la siguiente forma (SB x 12 meses) / 1.810 horas anuales, al resultado aplicar un 25%).

Los trabajadores sujetos a turnicidad cobrarán el plus de trabajo nocturno únicamente por las horas efectivamente trabajadas entre las 21.00 h y las 06.00 h, y no por las trabajadas en otros horarios.

- Plus de transporte (PT)

El personal comprendido en el presente Convenio colectivo, percibirá la cantidad recogida en la tabla salarial del anexo I en concepto de plus extrasalarial de transporte por cada día efectivamente trabajado. Esta cantidad se distribuirá en 11 mensualidades quedando excluido el cobro de este plus del periodo vacacional. (Precio tabla).

- Plus complementario de puesto (PCP)

Obedece al plus puesto de trabajo personal que satisface el percibo superior a las establecidas en la tabla salarial del Convenio colectivo, en virtud de acuerdos entre la empresa y el trabajador. Dadas sus características de conceptos y cuantía personal sus valores no se insertan en las tablas salariales (anexo). El concepto económico del presente plus podrá ser absorbido, compensado o revalorizado en caso de ser estimado por la dirección de la empresa.

- Diferencias de categorías

Para la retribución de los trabajo de superior categoría se aplicará lo que establece el estatuto de los trabajadores. Cuando el trabajo de superior categoría supere el 50% de la jornada la diferencia de sueldo a aplicar será por la totalidad de la jornada.

- Complemento de vencimiento periódico superior al mes (pagas extras).

Se reconocen 4 pagas extraordinarias.

- Paga extraordinaria de marzo: 1ª quincena de marzo.
- Paga extraordinaria de verano: 1ª quincena de junio.
- Paga extraordinaria de septiembre: Junto con la nómina de septiembre. Se abonará junto con la nómina de septiembre. Su importe para 2017 se fija en 700 euros, en 2018 será de 775 euros, en 2019 de 850 euros y en 2020 será de 925 euros.
- Paga extraordinaria de Navidad: 1ª quincena de diciembre.

Las citadas pagas 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.

Se abonarán en proporción al tiempo trabajado, y su cuantía es la que se fija para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas fijadas para cada uno de los años de vigencia del Convenio, más el equivalente a la antigüedad que a cada trabajador le corresponda.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 8-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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.

Dado que la actividad comprendida en el presente Convenio, consiste en un servicio público esencial para la comunidad, las horas extraordinarias que, en caso de producirse, sean derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidente, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación de personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, así como otras de igual naturaleza, 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. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Las horas extraordinarias que deban realizarse para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, siempre que la no realización de las mismas puede representar unos graves perjuicios para la empresa o para terceros, no computarán para el número máximo de las horas extraordinarias autorizadas y será obligada su realización.

El trabajador podrá optar entre su abono o compensación con libranzas. En el caso de compensación con libranza, será por cada hora extraordinaria realizada una hora de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Atendiendo a la cuantía se establecen 2 tipos de horas (anexo):

- Horas tipo A: Son aquellas horas extraordinarias que se realizan dentro de los días laborables y se abonarán al precio que se fija para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

- Horas tipo B: Son aquellas horas extraordinarias que se realizan dentro de los días de descanso para el personal a turnos o festivos para el resto del personal.

En ambos casos, se considerará:

a) Para el personal que trabaja en horario de lunes a sábado, se consideran 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 cuadrante.

Las horas tipo B tendrán un incremento del 20% sobre la hora de tipo A.

- Plus festivos (PE)

La empresa abonará este plus festivo a aquellos trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los turnos de trabajo establecidos (salvo el personal sujeto al régimen de turnos rotativos y que ya perciben el plus turnicidad) y que deban asistir, por necesidades de la organización del trabajo, los días festivos intersemanales que establezca el calendario laboral oficial, tanto a nivel nacional, autonómico, provincial y, en el caso sectorial.

Los trabajadores que deban trabajar un festivo de los descritos anteriormente, podrán optar a su elección entre percibir la compensación económica de las horas extraordinarias que trabaje



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 9-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

en festivo y cuya cuantía sería equivalente al valor de las horas extraordinarias festivas, o bien a obtener el correspondiente descanso compensatorio sin compensación económica.

Artículo 17. *Premio de asistencia*

Al personal de la empresa que esté en alta en la misma desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, se le abonará un premio de asistencia cuya cuantía para 2017 será la que se detalla para cada tramo en el cuadro inferior y estará condicionada a la consecución de los índices de absentismo que se detallan tanto a nivel individual como a nivel colectivo:

| Absentismo colectivo | Importe | Absentismo individual | Importe |
|---|---|---|---|
| Si es menor o igual al 4% | 100 euros | Si es menor o igual al 2,25% | 215 euros |
| A partir del 4% y hasta el 5% | 50 euros | Desde el 2,25% y hasta el 2,7% | 165 euros |
| A partir del 5% y hasta el 6% | 25 euros | Desde el 2,7 y hasta el 3,15% | 140 euros |
| A partir del 6% | 0 euros | A partir del 3,15 | 0 euros |

Para el cálculo del porcentaje de absentismo individual, no se tendrán en cuenta las bajas de accidente de trabajo, ni las bajas médicas derivadas de la situación de riesgo de embarazo, ni las horas sindicales, las vacaciones ni los permisos retribuidos.

El premio de asistencia del personal se abonará conjuntamente con la nómina del mes de enero del año siguiente al de su devengo.

La empresa pondrá a disposición de la parte social la base de cálculo que se deberá tomar como referencia para la determinación de los porcentajes previstos para cada uno de los tipos de absentismo.

Artículo 18. *Desplazamientos*

El personal que pudiera estar sometido a desplazamientos a otras plantas y/o servicios a realizar externos por motivos de trabajo que implique la utilización de su vehículo particular percibirá por kilómetro recorrido la cantidad 0,19 EUR.

Artículo 19. *Forma de pago de la nómina*

El importe anual del salario bruto será satisfecho al trabajador en 15 pagas, en forma de 12 mensualidades y 3 pagas extraordinarias en la cuantía y modo explicados en el presente Convenio colectivo.

La empresa procurará liquidar los haberes de forma que estén ingresados en la cuenta de cada trabajador el último día laborable de cada mes. En cualquier caso, por situaciones ajenas a la voluntad de la empresa, éstos, se podrán ingresar dentro de los 3 días naturales del mes siguiente al devengado.

La empresa detraerá al trabajador de la nómina las cuantías correspondientes a las cuotas de Seguridad Social e IRPF que sean establecidas por la legislación para cada caso.

## Capítulo 4
## **Jornada de trabajo y descanso anual**

Artículo 20. *Jornada de trabajo*

Con carácter general, la jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio colectivo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes en cómputo anual a 1.810 horas año 2017.

La jornada se realizará, como regla general, para el personal que no esté a turnos, en 6 días laborales de lunes a sábado, con descanso los domingos y festivos, aunque se mantendrán los acuerdos y pactos que con carácter colectivo según áreas de trabajo e individual hay al respecto.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 10-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En sustitución de la festividad de San Martín de Porres, todo el personal afecto al presente Convenio disfrutará, durante la vigencia del presente Convenio, de 1 día de asuntos propios.

En régimen de turnos, la jornada se realizará de lunes a domingo, al ritmo de rotación establecido en los correspondientes cuadrantes, con respeto a los descansos que marca la ley. Asimismo, el personal afectado por el régimen de trabajo a turnos percibirá el plus turnicidad que se refleja en el anexo.

Todo el personal afecto al presente Convenio disfrutará diariamente de 10 minutos para lavado y aseo previo y a continuación disfrutará de 20 minutos más de descanso, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo. Los 30 minutos de descanso incluidos los 10 de aseo, se disfrutarán ajustándose a las paradas de los procesos productivos.

Todo el personal dispondrá diariamente de 10 minutos al finalizar su jornada laboral, para destinar a su aseo personal que también se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de los trabajadores asignados a la instalación de biometanización, deberán de realizar un solape con el turno siguiente de 20 minutos los cuales se abonarán como plus de descanso. Dicho plus será de 4,96 euros por día trabajado para el oficial de primera de metanización, de 4,08 euros por día para el oficial de segunda de metanización y de 3,95 euros por día trabajado para el especialista de metanización.

- Reducción de jornada:

Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal afecto al mismo, disfrutará de 3 días de asuntos propios, como reducción de la jornada anual pactada de 1.810 horas.

El disfrute de los 3 días de asuntos propios, así como el de libre disposición que sustituye la festividad de San Martín de Porres, se repartirá siguiendo éstos principios de personal mínimo en cada puesto de trabajo:

- Depuradora/laboratorio/tratamiento de aires: 1 por sección
- Palistas: 1 por turno
- Pretratamiento: 1 especialista y 2 peones por turno
- Compostaje: 1 por sección
- Mantenimiento eléctrico: 1 por turno
- Mantenimiento mecánico: 1 por turno
- Producción noche: 1 especialista y un peón
- Mantenimiento noche: 1 operario

Los festivos locales se disfrutarán en las siguientes fechas:

- Fiesta local de Ripollet. Último sábado de agosto.
- La segunda festividad local, será sustituida por 1 día de asuntos propios a disfrutar a lo largo del año, con las limitaciones en cuanto a nº máximo de trabajadores por día que los señalados en el párrafo anterior.

La solicitud del día o días de disfrute se hará a la empresa con al menos 1 semana de antelación y de las mismas se dará cuenta o notificación al Comité de Empresa.

El personal del turno de noche también percibirá el plus nocturnidad en los días de asuntos propios.

Podrán gestionarse por horas, los días de asuntos propios, previo aviso y siempre que no entorpezca el proceso productivo. Para ello se aplicará la regla prevista del nº máximo de personas que puedan solicitarlo en la misma área.

También se permitirá la posibilidad de un cambio de turno con otro operario de la misma categoría con el mismo fin.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 11-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Bolsa de flexibilidad:

Al amparo de lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores, se acuerda expresamente que la empresa, durante la vigencia del presente Convenio, pueda distribuir irregularmente el 5% de la jornada de trabajo de cada uno de los trabajadores/as de la empresa. El % de la jornada citada, será recuperado por cada uno de los trabajadores/as de la empresa, sustituyendo ausencias de sus compañeras/os, permisos diversos, y vacaciones, etc.; respetando las limitaciones previstas en el citado artículo 34.2 del citado Estatuto de los trabajadores.

- Distribución de la jornada laboral y adaptación del disfrute de descanso en sábados para el personal que trabaja de lunes a sábados

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será el equivalente a 40 horas semanales, y quedará distribuida en semanas alternas de lunes a viernes y de lunes a sábados, en la forma y condiciones reflejadas en los calendarios y/o cuadros de trabajo y descansos que se acuerden para cada trabajador. El calendario de trabajo se adaptará de tal manera que en el supuesto de que alguna de las fiestas nacionales coincida en sábado, el disfrute del día de descanso en sábados alternativos se trasladara al sábado siguiente, corriéndose el calendario para todo el personal. De la misma forma se actuará respecto al disfrute del sábado santo, que cada año corresponderá a un grupo.

Quedan exceptuados de esta distribución el personal de turnos rotativos y el personal de oficinas que mantendrán el mismo sistema existente hasta la fecha.

A tal fin la empresa procederá a elaborar antes del día 30 de septiembre de cada año, el cuadro de descansos correspondientes a cada trabajador para el año y el cuadro horario de los servicios. La jornada de trabajo seguirá siendo en cómputo semanal equivalente a las 40 horas, para ello la jornada de trabajo se distribuirá de tal manera que se refuerce el servicio de los lunes a los viernes, fijando la jornada de trabajo de cada día de lunes a viernes en 7 horas y 10 minutos cada turno y en 8 horas y 10 minutos los sábados.

En caso de que un festivo caiga en sábado el turno que tenía descanso ese sábado lo tendrá el sábado siguiente.

Las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, vacaciones o cualquier otra circunstancia no modificará el calendario de descansos que se fijen en sábados, y será el trabajador interino el que disfrute del descanso correspondiente al citado sábado, que hubiese correspondido al titular.

- Condiciones y/o requisitos para el mantenimiento de este régimen de distribución de jornada:

El acuerdo relativo a la distribución de la jornada de trabajo fijada en el párrafo anterior se procederá a revisar semestralmente y quedará condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos de forma permanente.

a) La acumulación excesiva de residuos en las áreas de almacenaje de los mismos (rebose sistemático de los fosos los lunes por la mañana) que impida el procesamiento adecuado de la basura y que superen los límites de capacidad durante el fin de semana.

b) A no superar el 5% de absentismo en sábados. Para ello se tomarán como referencia y relativas al semestre anterior, todas las ausencias que se hayan producido en sábados motivadas por permisos retribuidos, IT derivadas de enfermedad, y otras ausencias al puesto de trabajo en sábados. Para el cálculo de absentismos en sábados no se considerarán los accidentes de trabajo ni las IT derivadas de enfermedad superiores a 10 días.

c) A que el cliente AMB lo apruebe o que obligue a retornar al calendario anterior

En el supuesto de que no se cumplan los requisitos citados, previa comunicación de la



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 12-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

empresa al Comité con 15 días de antelación se volverá al régimen de distribución de la jornada de trabajo existente en el Convenio vigente durante los años 2013 a 2016.

Personal de administración

El personal de administración realizará jornada intensiva todos los viernes (durante todo el año), realizando un horario de 07.00 a 15.00 horas y los meses de verano desde el 15 de junio al 15 de septiembre, los 2 incluidos.

Esta jornada intensiva durante los meses de verano se realizará por turnos quedando siempre una persona (menos los viernes) en horario de tarde.

El personal que por motivos de enfermedad, vacaciones etc., no pueda incorporarse al trabajo por la tarde, será sustituida por otra trabajadora quedando siempre cubierto el turno de tarde, menos el de los viernes.

Este horario será vigente en el momento que se firme el Convenio.

Artículo 21. *Personal en régimen de turnos*

Condiciones generales de trabajo

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc. será acordado entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores prestando especial consideración al apartado quinto del artículo 36 del Estatuto de los trabajadores.

Se respetarán los cuadrantes actualmente vigentes.

a) El exceso de horas trabajadas sobre la jornada de trabajo máxima en cómputo anual, dependiendo del número de trabajadores que integren el cuadrante, por decisión de la dirección y en función de las necesidades, podrán ser abonadas como horas extraordinarias en la mensualidad del mes siguiente al periodo computado o compensadas con el correspondiente descanso.

b) En la suplencia del personal por enfermedad, accidente, etc. durante el primer día, la suplencia de las 8 horas del trabajador que falte se efectuará alargando su turno 4 horas el trabajador del turno anterior e iniciando su turno 4 horas antes el trabajador del turno siguiente, abonándose estas horas como horas extraordinarias o compensadas con el correspondiente descanso.

c) La dirección de la empresa hará lo posible por organizar el trabajo para evitar que el personal siga doblando a partir del primer día cualquier que fuera el supuesto que hubiera motivado la sustitución. En caso de que la empresa no encuentre otra forma de realizar la sustitución, a partir del primer día y hasta un máximo de 15 días, el compañero del trabajador ausente que realice la suplencia, percibirá los complementos correspondientes.

d) Cuando la suplencia se efectúe por razón de 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, dentro de la normativa vigente.

Artículo 22. *Vacaciones*

Los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones de 31 días naturales, comprendidos dentro de los meses de junio y septiembre salvo para el personal que trabaja en régimen de turnos que se adecuaran en función de las necesidades de la organización. En caso de que un trabajador no haya prestado el servicio durante el año completo, las vacaciones serán la parte proporcional que corresponda.

Como norma general las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 13-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

embargo de modo especial, podrán fraccionarse cuando lo exigiesen las necesidades de los servicios o la causa que fundamente la petición del fraccionamiento por parte del trabajador estuviese suficientemente justificada, pero en ambos casos, dicho fraccionamiento no podrá ser superior a 2 periodos.

El personal a turnos disfrutará las vacaciones tal como se recoge en los cuadrantes 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, la antigüedad y el plus tóxico-penoso y peligroso, el plus nocturno para el personal que trabaje de noche y el plus complementario en su caso.

Con el único objetivo de evitar posibles abusos y discriminaciones entre los trabajadores en el momento de asignar y disfrutar del periodo vacacional que les corresponda, se establece un sistema regulador que permitirá equilibrar la asignación de las mismas. Por ello, la asignación del periodo de vacaciones se regulará por los siguientes criterios, para la totalidad de la plantilla:

1. El calendario de vacaciones se estructura por separado en función del tipo y área de trabajo (producción mantenimiento, etc.). Así mismo, deberá estar en disposición del personal como mínimo tres meses antes de iniciar las vacaciones.

2. Se procederá al sistema rotativo de asignación, calificándose mediante turnos (A, B, C, D etc.) por lo que, si un trabajador en el año 2017 ha quedado asignado su periodo de vacaciones al turno A, el año 2018, le corresponderá el turno B; el año 2018, le corresponderá el turno C; y el año 2019, le corresponderá el turno D; realizándose las correspondientes rotaciones en diferentes periodos con el resto de sus compañeros del departamento o área afectada.

3. Una vez cumplimentada la planificación de las vacaciones de la totalidad de la plantilla, ésta, quedará inalterada. Los listados y/o impresos que se utilicen, se procederá a comunicar, mediante copia del listado, a los representantes de los trabajadores, para que puedan realizar las observaciones que estimen oportunas. Realizado este trámite, los trabajadores afectados, deberán dar su conformidad mediante firma, considerándose en ese acto haber 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 caso de necesidad y previa autorización expresa por parte de la dirección, será posible, en estos casos excepcionales, cambiar las fechas, pero en ningún caso, dicho cambio, no alterará el orden y/o turno inicial ni el período asignado y preestablecido para cada trabajador en años sucesivos.

5. Las posibles peticiones para modificar las fechas vacacionales o el intercambio de las mismas, se utilizará el modelo normalizado, solicitando dicho cambio a su responsable inmediato.

6. Una de las copias firmadas por la empresa y el Comité de Empresa, será colocada, cada año, en el tablón de anuncios e informaciones.

7. Cualquier posible anomalía que surja en el establecimiento y planificación o asignación de las vacaciones, será tratada por la dirección, conjuntamente con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 23. *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, se podrá reducir el mismo día que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 14-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

inmediatamente siguientes.

Artículo 24. *Permisos*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días hábiles en caso de nacimiento de hijo o por enfermedad grave o fallecimiento u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad de Cataluña, el plazo será de 4 días naturales.

c) Traslado de domicilio habitual, 1 día hábil.

d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto en su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.

e) Los representantes sindicales para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen (artículo 37, 4 LET).

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la misma disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

j) El desempeño de la función de jurado tendrá los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

k) 1 día de permiso por boda de parientes hasta segundo grado.

l) En todos los demás supuestos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Todos los permisos reflejados en los apartados anteriores, incluido el permiso por matrimonio, será de aplicación a las parejas de hecho, que consten empadronadas e inscritas en un registro público oficial. (Ayuntamiento, provincia, comunidad autónoma, etc.).

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 bisnieto.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 15-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Cuarto grado: Primos hermanos.

Artículo 25. *Permisos especiales*

En caso de nacimiento de hijo o por enfermedad grave o fallecimiento u hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la empresa podrá conceder al personal que lo solicite permisos de hasta 6 días más de duración, a los días que a cada trabajador le corresponden en aplicación de lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, permisos cuyo tiempo invertido recuperará el trabajador/a afectados, en la forma y condiciones que le fije la empresa.

Artículo 26. *Permisos no retribuidos*

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

La solicitud deberá realizarse, al menos, 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 27. *Excedencias*

- Excedencia forzosa:

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley (Artículo 46 ET) darán lugar al 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 cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

- La excedencia voluntaria se regirá por lo establecido en la legislación social vigente.

El puesto vacante originado podrá ser cubierto por promoción interna del personal de plantilla. En caso de que el trabajador excedente quisiera reincorporarse a su puesto de trabajo, el trabajador que le haya estado supliendo regresará a su anterior puesto de trabajo, volviendo a su anterior categoría y sueldo.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar su reingreso en la empresa, efectuando dicha solicitud con 30 días de antelación a su vencimiento.

## Capítulo 5
## **Prestaciones sociales**

Artículo 28. *Prendas de trabajo*

Los trabajadores deberán ir correctamente uniformados con las prendas adecuadas para el correcto desarrollo de su servicio.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa para 1 año de duración, excepto en las que se especifique otra cosa.

La empresa procederá al lavado de las prendas y uniformes de trabajo del personal que presta sus servicios en determinadas zonas del Ecoparque, dadas las especiales características que concurren en la actividad que se presta, (triaje, afinos, túneles, etc.).

Las prendas de trabajo se proporcionarán en el centro de trabajo. Dicho vestuario se entregará en el mes de enero y estará compuesto de las siguientes prendas:



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 16-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3 monos, 1 cazadora y un par de calzado de seguridad.

El en caso de los palistas y conductores, y solo en este caso, el mono podrá sustituirse por camisa y pantalón.

Los trabajadores que por cualquier motivo a partir del mes de septiembre reciban prendas nuevas se les descontarán de las prendas a entregar en el mes de enero siguiente.

El calzado se considerará como material de seguridad. Se compondrá de botas o zapatos de seguridad y se proporcionará cuando se necesite, previa devolución de los anteriores.

Todas las prendas anteriormente referidas serán repuestas cuando éstas resulten ostensiblemente deterioradas.

No se podrá utilizar cualquier tipo de prenda y/o uniformidad de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

Artículo 29. *Anticipos y préstamos al personal*

El trabajador podrá solicitar a la empresa, a cuenta de los salarios devengados del mes, en concepto de anticipo la cantidad equivalente como máximo al 90% del salario que el trabajador haya devengado hasta el día 15 de cada mes. Esta cuantía será ingresada en la cuenta bancaria del trabajador antes del día 15 de cada mes. Asimismo, el anticipo, será descontado en la nómina del mismo mes.

Los trabajadores afectos al presente Convenio podrán solicitar préstamos, cuya cuantía individual no podrá ser superior a 1.200 euros al año por trabajador, y cuya cuantía máxima para toda la plantilla no podrá ser superior a 20.000 euros. El personal que acceda a este tipo de préstamos o anticipos, procederá a su devolución en el plazo máximo de 12 mensualidades. El personal contratado que solicite este tipo de préstamos, procederá a su devolución antes de la terminación de su contrato.

La Comisión Paritaria del Convenio será la que apruebe la concesión de este tipo de préstamos. Para que se conceda este tipo de préstamos será requisito que el que lo solicite acredite, fehacientemente ante la Comisión, que se destinará a cubrir necesidades básicas.

A los préstamos se les aplicará la normativa en vigor en materia de IRPF.

Los préstamos se entregarán el plazo máximo de 30 días desde el momento en que se solicitan y aprueban por el Comité.

Artículo 30. *Personal en situación de baja por accidente laboral*

En caso de accidente laboral o de enfermedad profesional con hospitalización, la empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 100% de los conceptos salariales brutos incluidos en la tabla salarial del anexo I exceptuando el plus extrasalarial de transporte. Será de aplicación a partir de la firma del presente Convenio.

En los mismos términos que en los establecidos en el párrafo anterior se complementarán las bajas de enfermedad común con hospitalización. Igualmente complementará las bajas de enfermedad debidas a intervenciones quirúrgicas, complemento que sólo será de aplicación al día de la intervención quirúrgica y al día siguiente.

## Capítulo 6
## **Riesgos laborales, salud y seguridad**

Artículo 31. *Riesgos de riesgos laborales*

Será de aplicación todo lo establecido en la Ley de Prevención de riesgos laborales, Ley



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 17-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

31/1995 de 6 de noviembre (BOE 269 de 10 de noviembre de 1995).

Ambas partes consideran de obligada aplicación la legislación sobre salud y seguridad y, a tal efecto, se creará la Comisión de Salud y Seguridad con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

La Comisión de Salud y Seguridad está compuesta por 3 delegados de prevención que designarán los delegados de personal entre ellos mismos y por tres miembros que designa 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 sea requerida.

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. Dicha reunión se convocará dentro de las 48 horas siguientes al suceso.

Artículo 32. *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 lugar donde el trabajo se presta, 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, en cuanto estarán obligados a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales y los instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones de salud y seguridad. Los trabajadores podrán denunciar ante los delegados de prevención todas las anomalías que observen para que por él mismo, si hubiese lugar, se adopten las medidas oportunas.

En el caso de producirse un accidente laboral grave, lo comunicará con la mayor celeridad posible a los delegados de prevención. Así mismo, deberá informar a los delegados de prevención de las incidencias y accidentes que se produzcan en el centro de trabajo, remitiendo trimestralmente, los informes de aquellos lugares en los que se hayan producido y las bajas laborales que se hubieran ocasionado.

Artículo 33. *Formación en materia de seguridad*

La empresa exigirá a sus trabajadores, los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higiene, tanto generales como específicos para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

Los trabajadores vienen obligados a la utilización y conservación de los equipos de protección individual (EPI) que la empresa ponga a su disposición. Si cualquier trabajador se niega a la utilización de los EPI puestos a su disposición, la empresa lo pondrá en conocimiento de los delegados de prevención. La empresa, podrá adoptar las sanciones que considere oportuno y, llegado el caso, extinguir la relación laboral con el trabajador.

A fin de conseguir dichos objetivos, los trabajadores con arreglo a su formación y a las instrucciones de la empresa, deberán:

- Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, substancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.

- Utilizar cuando corresponda de forma correcta el equipo de protección individual puesto a su disposición y, después de su utilización lo limpiarán y guardarán correctamente para evitar su deterioro.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 18-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.

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

- Contribuir, junto con la empresa y su respectivo 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.

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

Artículo 34. *Servicios sanitarios y revisiones médicas*

Los servicios sanitarios de la empresa y de la mutua de accidentes concertada se mantendrá de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello, anualmente la empresa realizará una revisión médica de la plantilla ajustándose a las necesidades de la organización y de la actividad de la planta. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a los representantes de los trabajadores, los supuestos en los 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 el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo 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 cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

Se ubicarán en distintos puntos de la empresa botiquines, que deberán estar provistos de las medicinas de uso frecuente además de material elemental de primeros auxilios que considere conveniente el servicio médico. Serán responsables del mantenimiento y control los responsables de cada área o departamento.

Por cuestiones de la vigilancia de la salud del trabajador, y cuando así lo determine el servicio médico de la empresa, la mutua de accidentes u otros organismos de vigilancia de la salud competentes en la presente materia, el trabajador vendrá obligado a personarse, por cualquier circunstancia, en la fecha y hora que establezcan, para la realización de las revisiones médicas que consideren oportuno.

Ante una negativa expresa del trabajador, previo informe del servicio médico, la dirección de la empresa, podrá actuar por la vía que considere más oportuna, es decir, el trabajador dejará de percibir las garantías económicas determinadas en el artículo 28 del presente Convenio colectivo. Asimismo, sí así lo considera la dirección de la empresa, ésta, podrá actuar por la vía disciplinaria.

Artículo 35. *Jubilación*



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 19-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En materia de jubilación se estará a lo establecido en las disposiciones contenidas en la Ley General de Seguridad Social y demás legislación aplicable y que esté en vigor en cada momento.

Artículo 36. *Jubilación parcial y contrato de relevo*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo en todo lo no previsto en este artículo y hasta 31 de diciembre de 2018, en materia de jubilación parcial las partes se remiten al acuerdo colectivo suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores en fecha 25 de marzo de 2013.

A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido en el momento en que se solicite y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural. La empresa fijará y comunicará al trabajador el periodo o periodos del año en que éste deba trabajar.

El periodo o periodos del año en que el trabajador deba prestar sus servicios, será comunicado por la empresa al trabajador con al menos un mes de antelación a la fecha en que éste deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador se encontrase impedido por estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios para la empresa en otro periodo del año y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

El contrato de relevo tendrá una duración igual o equivalente como mínimo al tiempo que falte al trabajador que se jubila parcialmente, para alcanzar los años y meses necesarios para que pueda acceder a la jubilación.

El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el convenio, sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios.

Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocido en el Convenio colectivo en vigor, sólo serán de aplicación al trabajador que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originado, se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.

La regulación de la jubilación parcial con el contrato de relevo, se mantendrá en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

## Capítulo 8
## **Faltas y sanciones**

Artículo 37. *Facultad sancionadora*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 20-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Artículo 38. *Graduación de las faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 39. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de 1 mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o equipos de protección individual o colectiva y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar 1 día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Alimentar animales dentro de la instalación.
18. Usar los elementos de comunicación de la empresa, tales como walkie talkie, de forma lúdica o irrespetuosa.
19. Llevarse la ropa de trabajo a casa.
20. La apertura de puertas sin causa justificada, dentro del horario sensible en materia de olores.
21. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 40. *Faltas graves*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar 2 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 21-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor. y/o subir mayor número de personal de lo permitido
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en los correspondientes partes de trabajo y no cumplimentar los mismos.
33. Difundir imágenes de la instalación por cualquier tipo de medio y soporte, ya sea impreso o por medios informáticos, vía Internet, o por cualquier otro tipo de medio.
34. Fumar dentro del recinto fuera de los lugares habilitados para ello, siempre que no sean zonas peligrosas o inflamables.
35. Realizar trabajos no encomendados sin autorización previa de su superior.
36. Realizar trabajos que requieran permiso de trabajo, sin el preceptivo permiso debidamente cumplimentado.
37. Provocar daños intencionados en la instalación, siempre que no causen daños personales.
38. Poner en marcha maquinaria sin realizar previamente el chequeo reglamentario.
39. Llevar teléfono móvil durante la jornada de trabajo, excepto personal autorizado.
40. Usar auriculares conectados a cualquier dispositivo reproductor de sonido durante la jornada de trabajo.
41. No cumplir con los procedimientos de seguridad de la empresa sin que ello comporte riesgos personales o materiales.
42. Retirar las protecciones de seguridad de un equipo de trabajo sin que ello comporte riesgos



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 22-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

personales o materiales, siempre y cuando no haya habido na orden expresa por parte de un superior.
43. Falta de orden y limpieza en el lugar de trabajo sin causa justificada y sin que ello comporte riesgos personales o materiales.
44. Sustraer equipos de protección individual a los compañeros.
45. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Artículo 41. *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.
2. Faltar al trabajo más de 2 días durante un período de 30 días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a 6 años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. No cumplir con los procedimientos de seguridad de la empresa cuando comporte riesgos personales o materiales.
23. Encomendar un superior a personal a su cargo tareas con riesgos personales o materiales sin adoptar las correspondientes medidas de seguridad de acuerdo con lo establecido en los procedimientos de seguridad.
24. Encubrir o no comunicar faltas graves, tanto por parte de los responsables como de los propios compañeros de trabajo, incumplimientos de las normas de la empresa o actividades que comporten riesgos personales o materiales.
25. Retirar las protecciones de seguridad de un equipo de trabajo, comportando riesgos personales o materiales.
26. Sustraer objetos propiedad de la empresa o procedentes de los residuos tratados en la planta.
27. Falta de orden o abandono de material, sin causa justificada, comportando riesgos materiales o personales
28. Las faltas de semejante naturaleza.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 23-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 42. *Prescripción de las faltas*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 43. *Sanciones aplicación*

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

*Disposiciones adicionales*

*Primera. Condiciones económicas para el año 2017*

A todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2016, para el año 2017 se le aplicará un incremento equivalente al IPC de 2016.

*Segunda. Condiciones económicas para el año 2018*



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 24-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

A todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2017, para el año 2108 se le aplicará un incremento equivalente al IPC de 2017. Si el IPC resultase negativo no se aplicará incremento alguno.

*Tercera. Condiciones económicas para el año 2019*

A todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2018, para el año 2019 se le aplicará un incremento equivalente al IPC de 2018. Si el IPC resultase negativo no se aplicará incremento alguno.

*Cuarta. Condiciones económicas para el año 2020*

A todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019, para el año 2020 se le aplicará un incremento equivalente al IPC de 2019. Si el IPC resultase negativo no se aplicará incremento alguno.

*Quinta. Subcontratación externa*

Como consecuencia de las particularidades específicas de la planta existe la necesidad de contemplar la posibilidad de contratación o subcontrataciones de personal externo. Por ello la dirección de la empresa, como medidas cautelares a situaciones excepcionales para el buen funcionamiento de la planta, podrá concertar contratos de puesta a disposición y análogos en aquellas circunstancias especiales (preventivas, correctivas, de vigilancia y control de sistemas de mantenimiento, etc.) que se pudieran originar.

Ante estas circunstancias previas a la subcontratación del referido personal la empresa lo pondrá en conocimiento a la representación social.

Así mismo la empresa se compromete ante la representación social que, cuando la planta se encuentre en régimen de buen funcionamiento, procederá a estudiar la posibilidad de adecuar los contratos realizados con empresas exteriores transfiriendo los mismos a plantilla interna.

*Sexta. Estabilidad en el empleo*

Durante la vigencia del presente Convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de medidas extintivas, derivadas de reducciones de servicios, o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, la empresa se compromete a adoptar todas las medidas flexibilizadoras posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, para acordar lo que proceda en los términos previstos en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

*Disposición final*

En contraprestación a lo establecido en el presente Convenio los trabajadores se comprometen a la realización del trabajo o tareas asignadas, durante la jornada laboral pactada en el artículo 18, y en base a las reglas de la buena fe y diligencia.

*(Continúa en la página siguiente)*



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 25-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLA SALARIAL AÑO 2017 (EUR)

(Subida 2017: 1,016)

| | Salario Base | P. Tóxico, Penoso y Peligroso | P. Transporte | Plus Puesto Complementario | Plus Turnicidad | Plus Nocturnidad de 21.00 h a 06.00 h | Plus de guardia | Horas extras | Horas extras nocturnas y en festivos | Paga mensual (12) | Paga extra (3) | Paga septiembre | Sueldo bruto anual |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Número de pagas | 15 | 15 | 226 | 15 | 11 | 657 h | | 20,00 % | | 12 | 3 | | |
| Adjunto Jefe Mantenimiento | 1.098,74 | 329,62 | 2,50 | 720,27 | | | | | | 2.195,70 | 2.148,64 | 700,00 | 33.494,34 |
| Supervisor | 1.077,87 | 323,36 | 2,50 | 682,98 | | | | | | 2.131,28 | 2.084,21 | 700,00 | 32.527,97 |
| Encargado | 996,59 | 298,98 | 2,50 | 645,87 | | | | | | 1.988,51 | 1.941,44 | 700,00 | 30.386,41 |
| Jefe de equipo | 949,13 | 284,74 | 2,50 | 438,78 | | 1,57 | 86,74 | 14,65 | 17,58 | 1.892,59 | 1.672,65 | 700,00 | 28.429,05 |
| Administrativo | 949,14 | 284,74 | 2,50 | 553,62 | | | | | | 1.834,56 | 1.787,49 | 700,00 | 28.077,17 |
| Conductor camión | 946,79 | 284,04 | 2,50 | 414,80 | | 1,57 | | 14,61 | 17,53 | 1.778,58 | 1.645,62 | 700,00 | 26.979,85 |
| Oficial 1ª a turnos | 946,79 | 284,04 | 2,50 | 238,28 | 160,95 | 1,57 | | 14,61 | 17,53 | 1.749,60 | 1.469,10 | 700,00 | 26.102,51 |
| Oficial 1ª | 946,79 | 284,04 | 2,50 | 238,28 | | 1,57 | | 14,61 | 17,53 | 1.602,06 | 1.469,10 | 700,00 | 24.332,02 |
| Palista | 916,21 | 274,86 | 2,50 | 119,14 | | 1,52 | | 13,03 | 15,64 | 1.440,40 | 1.310,22 | 700,00 | 21.915,49 |
| Oficial 2º a turnos | 900,93 | 270,28 | 2,50 | 59,57 | 153,16 | 1,49 | | 12,24 | 14,69 | 1.499,97 | 1.230,77 | 700,00 | 22.391,96 |
| Oficial 2º | 900,93 | 270,28 | 2,50 | 59,57 | | 1,49 | | 12,24 | 14,69 | 1.359,57 | 1.230,77 | 700,00 | 20.707,22 |
| Especialista a turnos | 885,64 | 265,69 | 2,50 | | 150,56 | 1,47 | | 11,45 | 13,74 | 1.416,76 | 1.151,33 | 700,00 | 21.155,11 |
| Especialista | 885,64 | 265,69 | 2,50 | | | 1,47 | | 11,45 | 13,74 | 1.278,75 | 1.151,33 | 700,00 | 19.498,96 |
| Peón | 860,70 | 258,21 | 2,50 | | | 1,43 | | 10,49 | 12,58 | 1.244,06 | 1.118,91 | 700,00 | 18.985,48 |
| Aspirante/Becario | 834,88 | 250,46 | 2,50 | | | 1,38 | | 10,19 | 12,23 | 1.208,14 | 1.085,34 | 700,00 | 18.453,74 |

*(Continúa en la página siguiente)*



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 26-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CALENDARIO

(Artículo 20)

| | | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Horas/semana |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Semana 1 | Turno mañana | 06.30<br>13.40 | 06.30<br>13.40 | 06.30<br>13.40 | 06.30<br>13.40 | 06.00<br>13.10 | 06.30<br>14.50 | |
| | Total horas | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 08.20 | 44:10:00 |
| | Turno tarde | 14.00<br>21.10 | 14.00<br>21.10 | 14.00<br>21.10 | 14.00<br>21.10 | 13.00<br>20.10 | | |
| | Total horas | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 00.00 | 35:50:00 |
| Semana 2 | Turno mañana | 06.30<br>13.40 | 06.30<br>13.40 | 06.30<br>13.40 | 06.30<br>13.40 | 06.00<br>13.10 | | |
| | Total horas | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 00.00 | 35:50:00 |
| | Turno tarde | 14.00<br>21.10 | 14.00<br>21.10 | 14.00<br>21.10 | 14.00<br>21.10 | 13.00<br>20.10 | 08.10<br>16.30 | |
| | Total horas | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 07.10 | 08.20 | 44:10:00 |

De aplicación a partir del 31 de julio de 2017

Barcelona, 25 de gener de 2019
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-3-2019 | CVE 2019007482 | Pàg. 27-27 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona