



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

2690

Resolució del conseller Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Tirme, SA (exp.: CC_TA_17/074, codi de conveni 07002042011997)

Antecedents

1. El dia 24 de novembre de 2015, la representació de l'empresa Tirme, SA i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.

2 El dia 29 de novembre, el senyor Fernando Bescos Dodero, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Tirme, SA en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 7 de març 2016

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA TIRME S.A. 2015 -2018

Capítol Preliminar

Art. 1r- PARTS NEGOCIADORES.

Han subscribit aquest Conveni els representants legals del/es treballadors/es de TIRME, S. a. amb la Direcció de l'Empresa.

Art. 2n - ÀMBIT D'APLICACIÓ



1. Personal - Afecta a tot el personal de plantilla amb excepció del personal directiu, que inclou el/es Caps de Departament i els compresos en l'article 1 punt 3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

El personal amb contracte temporal o eventual tindrà els mateixos drets i obligacions que els altre treballadors/es de la plantilla, excepte les quals es derivin de la naturalesa i durada dels seus contractes.

2. Funcional - Regula les relacions laborals en el si de l'Empresa en totes les seves activitats. Es tracta, per acord exprés de les parts, d'un Conveni estatutari d'àmbit d'empresa.

3. Territorial - Regeix en tots els centres de treball de l'Empresa.

4. Temporal – Des de l'1 de Gener de 2015 fins al 31 de Desembre de 2018.

Art. 3r- VIGÈNCIA I DENUNCIA

La denúncia haurà de tenir lloc, si escau, mitjançant comunicació escrita amb justificant de recepció abans del 31 d'Octubre del 2018.

Si no mitja denúncia presentada en termini, aquest Conveni s'entendrà renegociat i prorrogat amb vigència per anys naturals.

Art. 4t- COMISSIÓ PARITÀRIA.

1. Es constitueix una Comissió Paritària formada per quatre Vocals, designats dues per la representació social de la plantilla i dues per la Direcció de l'empresa.

2. Seran funcions d'aquesta Comissió Paritària, vigilar la correcta aplicació dels pactes; interpretar els termes d'aquest Conveni; exercir una labor de conciliació i mediació en totes aquelles qüestions que li siguin sotmeses per la Direcció o pel Comitè d'empresa i realitzar l'estudi i valoració de noves disposicions legals de promulgació posterior a l'entrada en vigor del present Conveni, que puguin afectar al seu contingut.

3. Els acords en el si de la Comissió s'adoptaran per unanimitat.

4. La comissió paritària es reunirà, com a mínim, una vegada cada sis mesos.

5. La solució dels conflictes que afectin al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu, s'efectuarà conforme als procediments regulats en l'II Acord Interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Totes les discrepàncies que es produeixin en l'aplicació o interpretació del present conveni col·lectiu que no hagin pogut ser resoltes en el si de la comissió paritària hauran de solucionar-se, amb caràcter previ a una demanda judicial, d'acord amb els procediments regulats en l'II Acord Interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears. (TAMIB).

Perquè es produeixi la submissió a aquells procediments arbitral establerts per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball al fet que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors així com en les qüestions d'interpretació, administració i aplicació serà necessari en tot cas el mutu acord de les parts.

Art. 5è- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT.

El present Conveni forma un conjunt unitari infraccionable. En aquest sentit, es reconsiderarà el seu contingut íntegrament en cas que, per motius aliens a les parts, resultessin mesures modificatives del mateix.

Art. 6è- COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ.

Operarà la compensació i absorció quan els salaris realment abonats en el seu conjunt i còmput anual siguin més favorables per al personal que els fixats en l'ordre de referència.

Es respectaran la integritat de les condicions econòmiques i laborals existents en l'actualitat a aquells/es treballadors/es en què aquestes condicions siguin superiors a les del present conveni.

Capítol I - Condicions d'Ingrés



**Art. 7è- INGRÉS AL TREBALL.**

1. L'ingrés en l'Empresa s'entén en tot cas realitzat a títol de prova, la durada de la qual estarà en funció del Grup professional del present Conveni col·lectiu (regulat en l'article 12è), conforme a la següent escala:

- Grup professional 1 i 2 Sis mesos
- Grup professional 3, 4,5,6 Tres mesos
- Grup professional 7, 8 i 9 Dos mesos

Durant aquest període podrà resoldre's el contracte per simple desistiment de qualsevol de les parts, sense obligació de preavís ni dret a indemnització alguna.

El curs de capacitació que han de seguir els/es aspirants per a l'acompliment del seu lloc de treball, es consideraran compresos dins d'aquest període de prova.

2. El contingut de la prestació laboral és l'acompliment per part del treballador/a, sota la direcció i la dependència de l'Empresa, de les labors o tasques concordes amb el seu Grup professional que en cada cas li anessin assignades, per contribuir als objectius de producció. Inclou un compromís de servei, justificat en el caràcter de públic de l'activitat de l'Empresa.

Art. 8è- FORMALITZACIÓ DE CONTRACTES.

Dins del marc de les polítiques de responsabilitat social empresarial de Tirme, la Direcció de l'empresa i la representació social convenen que la política de contractació de l'empresa se subjectarà als següents principis:

Ús adequat de les modalitats contractuals legalment previstes de forma tal que les necessitats permanents de l'empresa s'atenguin principalment amb contractes indefinits i les necessitats conjunturals, quan existeixin, el siguin a través de contractes temporals.

Promoció de la transformació/contractació indefinida des de la superació dels primers sis mesos de contractació en l'Empresa.

Foment de la formalització de convenis per a la utilització de becaris, com a via d'inserció laboral i qualificació dels joves.

Compliment de les obligacions legals en matèria de contractació del personal discapacitat.

Potenciació de les possibilitats per al manteniment d'ocupació i el rejuveniment de plantilles, possibilitant si escau la jubilació parcial i/o el contracte de relleu.

Establiment de clàusules d'acció positiva que fomentin l'accés de les dones en condició d'igualtat de mèrits, a aquells llocs de treball en els quals es trobin subrepresentades (L.O. 3/2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones), i dels homes, en condició d'igualtat de mèrits, en aquells llocs de treball en els quals es trobin subrepresentats.

Els contractes de treball i les pròrroques que es realitzin per escrit seran oficialment registrats. Es lliurarà al treballador/a una còpia del contracte una vegada hagi estat registrat; una còpia bàsica del mateix es lliurarà al Comitè d'empresa a l'efecte del dret d'informació regulat en la Llei 2/1991 de 7 de Gener i respectant a tot moment la LOPD.

Art. 9è- DURADA DEL CONTRACTE.

El contracte de treball podrà concertar-se per temps indefinit o per una durada determinada, en les següents modalitats:

- a) Per a la realització d'una obra o servei determinat
- b) Quan ho exigeixin les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes.
- c) Quan es tracti de substituir a treballadors/es amb dret a reserva del lloc de treball.
- d) Altres modalitats legals quan per circumstàncies de producció o organització es requereixi.

Art. 10è- CESSAMENT VOLUNTARI.

Quan el/la treballador/a desitgi cessar voluntàriament en l'Empresa vindrà obligat a posar-ho en coneixement de l'Empresa amb una antelació mínima igual a 60 dies per al personal contractat en els grups professionals 1 i 2, 30 dies per als grups professionals 3, 4, 5 i 6 i 15 dies per als grups professionals 7, 8 i 9. L'incompliment del termini de preavís donarà dret a l'Empresa a descomptar de la liquidació l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en la comunicació.

En aquests casos, la persona podrà conèixer la proposta de la seva liquidació amb una antelació de tres dies a la finalització de la seva relació contractual.



L'Empresa quan tingui coneixement d'alguna sol·licitud de cessament voluntari al fet que es refereix aquest article, l'hi comunicarà a la representació social de la plantilla.

Art. 11è- FACULTATS D'ORGANITZACIÓ.

1) Dins del respecte a les Lleis, les facultats d'organització de l'Empresa comprenen, entre uns altres, els següents aspectes:

- a) L'obertura, modificació o tancament de Centres de Treball, el seu dimensionament, ubicació, la seva dotació laboral i material.
- b) La creació, descripció i valoració de Llocs de treball i l'amortització o supressió dels existents.
- c) L'assignació de la persona al Lloc, en funció de les seves habilitats i aptituds i de les necessitats del servei, a cada moment i en cada unitat de treball, sense perjudici de l'establert en l'article 13è del present Conveni Col·lectiu.
- d) La determinació de les finalitats, manera i lloc de prestació del treball, individual i de grup, així com del nivell de qualitat exigible, dins dels límits de l'establert en l'article 12è sobre aplicació de la mobilitat funcional.
- i) La definició de pautes, mitjans i canals de comunicació i relació, política de responsabilitat social, i normes d'actuació en matèria de treball.
- g) Establir les polítiques de formació del personal que siguin necessàries per complir els objectius empresarials.
- f) En general, i en la seva més ampli sentit, les facultats inherents a la condició d'empresari, amb l'objectiu d'aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat, basat en l'òptima utilització dels recursos humans i materials.
- h) En produir-se contínues transformacions que afecten a l'activitat econòmica en general i al sector de l'empresa en particular i que obliguen a adoptar decisions que permetin donar resposta adequada a les demandes i necessitats canviants del mercat, s'acorda que serà facultat de l'empresa introduir i revisar els sistemes d'organització que comportin modificacions substancials de les condicions de treball, fonamentades en raons tècniques, productives, econòmiques o organitzatives prèvia comunicació i/o negociació, amb caràcter previ al seu establiment, amb la representació social. Per iniciativa raonada de qualsevol de les parts i de comú acord, es podran escurçar els terminis legalment establerts en aquests procediments.

2) Les organitzacions sindicals signants del present conveni col·lectiu i l'empresa afectada pel seu àmbit funcional i facultats organitzatives reafirmen el seu compromís concorde a les declaracions i compromisos sobre responsabilitat social, pel compliment del principi d'igualtat entre homes i dones, així com per la no-discriminació per qüestions de raça, religió o convicció, idees polítiques, orientació sexual, afiliació sindical o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Ambdues parts posaran especial atenció en el compliment d'aquest principi en matèria d'accés i estabilitat en l'ocupació, igualtat salarial en treballs d'igual valor i formació i promoció professional, evitant qualsevol conducta que impedeixi o dificulti, per qualsevol motiu, la plena operativitat del mateix o que fomenti, afavoreixi o possibiliti qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere.

Art. 12è- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

1. Per contracte de treball individual, i d'acord amb l'establert en l'article 7è, es fixarà el grup professional de classificació del treballador, en funció del grau de coneixements, titulació, experiència i perícia acreditats, que hagin estat determinants en la seva contractació.

2. El personal afectat per aquest Conveni quedarà classificat d'acord als següents grups professionals en els quals s'inclouen els llocs de treball existents en l'empresa.

- Grup professional 1 Cap de Servei
- Grup professional 2 Tècnic/a Responsable
- Grup professional 3 Tècnic/a Encarregat/a I
- Grup professional 4 Tècnic/a Encarregat/o II
- Grup professional 5 Professional A
- Grup professional 6 Professional B
- Grup professional 7 Professional C
- Grup professional 8 Professional Auxiliar
- Grup professional 9 Bàsic

La definició de les funcions, generals i específiques, dels llocs de treball de cada grup professional es troben referenciades en el Manual de Llocs i Funcions de l'empresa.

Les parts acorden que la Direcció de l'empresa engegarà un projecte que es realitzarà amb el suport d'una consultora externa, pel qual s'efectuarà un estudi detallat sobre els llocs de treball, informant del procés a la representació social.

En aplicació de la Mobilitat Funcional s'estarà al que es disposa en els articles 22 i 39 de l'Estatut dels Treballadors.

La realització dels cursos formatius preparats per l'empresa, també es valoraran a l'hora de classificar professionalment a una persona. Es



tindran en compte les titulacions obtingudes mitjançant l'acreditació de l'Institut de Qualificació Professional (IQIB). (Factors d'enquadrament: formació, responsabilitat, iniciativa i/o autonomia, activitat intel·lectual i complexitat de les tasques, el comandament o la coordinació).

3. En cada Grup professional s'engloben diferents llocs de treball, que són "normalitzats" per als/es treballadors/es enquadrats en aquest grup professional. L'adscripció del treballador/a a un Lloc de treball en concret només refereix una ocupació prevalent.

La promoció es durà a terme, a través de la promoció vertical o professional en els termes previstos en el present conveni (Annex 5) o per lliure designació per part de l'empresa.

4. Treballs de Superior grup professional

Durant el temps en què exerceixi efectivament funcions d'un Lloc de treball de Superior Grup professional, el/la treballador/a tindrà dret a la diferència retributiva que existeixi entre el Grup d'origen i l'ocupat. Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit durant dos anys, el/la treballador/a pot exercir els següents drets: ascens, cobertura de vacant, reclamació de diferències salarials entre grups, reclamació del grup professional a través del procés de classificació professional sempre que no existeixi obstacle convencional o legal.

Els períodes de sis o vuit mesos als quals fa referència el present article corresponen a la part proporcional de la jornada laboral anual del grup professional a conseqüència de la mobilitat funcional, quedant exclòs d'aquest còmput el portar cerca.

Art. 13è- COBERTURA DE VACANTS.

Tot el personal subjecte a aquest Conveni, tindrà en igualtat de condicions, dret de preferència per cobrir les vacants i places de nova creació que en l'empresa puguin produir-se de personal de grup professional igual o superior, i entre els declarats prèviament aptes.

Quan existeixin llocs vacants o de nova creació, l'Empresa ho posarà en coneixement de la representació social del personal.

La cobertura de vacants o llocs de nova creació es durà a terme, excepte casos extraordinaris, pel procediment de concurs-oposició d'acord amb la normativa establerta (annex 5); en tals casos, la representació legal del personal tindrà la participació necessària per garantir la transparència i imparcialitat del procés de selecció corresponent.

Capítol II Temps de Treball

Art. 14è- JORNADA

1. La jornada anual ordinària durant la vigència d'aquest Conveni serà la següent:

Personal en règim de torn tancat:

- 1672 hores de treball efectiu

Rest a de personal:

- 1704 hores de treball efectiu

El personal, no subjecte a torn tancat, adequarà el seu horari de sortida dels divendres, a l'escala anterior.

No obstant el disposat en el punt anterior, si aquesta reducció de jornada es produeix per llei, s'adoptarà en la forma que estableixi la mateixa, una vegada publicada en el BOE.

Per a l'organització interna de la jornada anual dels departaments, s'haurà de tenir en compte els permisos retribuïts acordats en l'article 35 i següents del present articulat.

S'estableix, al calendari anual del personal que presti els seus serveis en règim de torn tancat, 8 hores anuals per a la formació que organitzi l'empresa.

2. Distribució irregular de la jornada:

Amb l'objectiu de dotar a l'organització, mitjançant l'aplicació del present conveni col·lectiu, de les suficients i necessàries eines de



flexibilitat que facilitin una millora de la productivitat, mitjançant la distribució de la jornada de treball durant aquells moments en els quals es produeixi una disminució o increment de les tasques tècniques, productives i de gestió clau per a l'empresa, s'estableix el següent sistema de compensació d'hores de treball sense perjudici de l'atenció als límits aquí previstos:

El present apartat serà aplicable per a totes aquelles situacions que no queden definides en l'àmbit d'aplicació i abast personal de l'Annex núm. 7 del present conveni col·lectiu com poden ser, moments de disminució o increment de l'activitat de cada instal·lació, situacions de baixada d'activitats o puntes de treball en departaments tècnics, productius i de gestió, disminució o increments d'entrades de residus, durant les tasques de conservació de les instal·lacions i maquinàries, etc.

Per a això, l'empresa podrà distribuir fins al vuit per cent de la jornada anual del treballador de forma irregular, minorant i/o addicionant a la jornada diària temps de treball, atenent als següents límits, i sense excedir el màxim establert en l'article 14.1 del present articulat:

Durant l'exercici del present sistema de compensació i distribució de jornada, no es modifiquessin els dies descans setmanal.

Aquesta distribució del temps de treball haurà de respectar en tot caso els períodes mínims de descans diari i setmanal prevists en la Llei.

Com a norma general la jornada diària de la persona treballadora no podrà excedir de deu hores diàries, podent aconseguir la durada màxima diària de dotze hores quan existeixi acord entre la persona treballadora i l'empresa.

El/la treballador/a haurà de conèixer amb un preavís mínim de set dies el dia i l'hora de la prestació de servei, la qual solament podrà establir-se previ a l'inici o posteriorment per fi de la jornada.

La realització i/o compensació de les hores realitzades a l'excés o per defecte entre la jornada realitzada i l'establerta convencionalment hauran de ser compensades en un termini màxim de dotze mesos des del moment en què es produeixin.

Es respectarà la flexibilitat de jornada regulada en l'art. 34 del present Conveni Col·lectiu com a horari oficial a partir del com prestar el servei.

S'excepta de l'anterior, per acord voluntari entre treballador/a i empresa, aquelles situacions en les quals per necessitats organitzatives es produeixi la necessitat de distribuir la jornada de treball fos del règim habitual en el qual el/la treballador/a presta serveis.

En cas de modificació legislativa en relació al regulat en l'article 34 del TRET sobre la distribució irregular de la jornada el present article es modificarà d'acord al legalment establert a cada moment.

El regulat en la present disposició serà aplicable sense perjudici dels drets reconeguts a l'empara de l'article 37 del TRET.

A la recerca d'una major flexibilitat, durant l'exercici de la present disposició s'atendrà al previst en Art. 39 del TRET.

Sempre que el/la treballador/a ho sol·liciti, tindrà dret a ser assistit per un membre de la representació legal dels treballadors, els efectes de garantir la correcta aplicació de la present disposició.

Trimestralment s'enviarà a la representació social la informació sobre l'ús d'aquesta jornada irregular. A més, a l'any d'implantar la present es reunirà la part social i la part empresarial per analitzar les controvèrsies que hagin pogut sorgir en la seva aplicació.

Una vegada garantit el servei i prèvia autorització de l'empresa, es podran intercanviar entre treballadors amb la mateixa funció professional la realització de la jornada irregular.

3. Jornada irregular/especial en aturades (Veure ANNEX 7)

Art. 15è- CALENDARI LABORAL

La Jornada pactada es realitzarà, com a regla general, de Dilluns a Divendres, amb descans en Dissabtes, Diumenges i Festius, amb respecte als descansos que marca la Llei.

En règim de torn tancat, la jornada es realitzarà de dilluns a diumenge al ritme de rotació prèviament establert, amb respecte als descansos que marca la Llei.

En règim de torn obert, la jornada es realitzarà de dilluns a divendres, amb descans en dissabte, diumenges i festius.

En Jornades Especials s'estarà al que en cada cas s'expressi en l'acord de la seva implantació.

Cada any, l'empresa facilitarà, quan tingui disponibilitat, a tots els centres de treball, el calendari oficial publicat per la CAIB, i comunicarà



l'excés o defecte d'hores, en la jornada anual de treball pactada en el present Conveni Col·lectiu.

Amb independència del calendari de torns, l'adscripció del personal a cada guàrdia podrà variar per raons tècniques, productives, organitzatives i econòmiques degudament justificades.

Es tindran en compte en l'elaboració dels calendaris laborals, els canvis d'hora nacionals. El personal que realitzi una hora addicional de jornada diària per motius de canvi horari, percebrà una hora extraordinària corresponent.

Per necessitats del servei i documentat, es podrà alterar el torn del personal adscrit a torns, sempre que es documenti la necessitat, es transmeti al Comitè d'empresa i es tracti en Comissió Paritària.

Art. 16è- RITME DE TREBALL

Considerant que són factors externs els que determinen el ritme d'activitat de l'Empresa -principalment el volum de residus sòlids que es rebí, fortament lligat a l'estacionalitat, i tenint en compte el caràcter de servei públic de la gestió de residus, les parts estimen de comú acord que el ritme de treball haurà d'adaptar-se a les necessitats del procés productiu a cada moment.

En aquesta adaptació es tindrà en compte el previst en l'Estatut dels Treballadors i en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Art. 17 è - HORARIS DE TREBALL

1. Amb independència de les Jornades Especials en les activitats i en els períodes en què resultin necessàries, s'estableixen com a propis de l'empresa els següents règims horaris de treball:

A) En règim de Torns.

- a) Horari de Torn Tancat, que cobrirà amb caràcter rotatiu durant tots els dies de l'any els torns següents: matí, de 07:00 a 15:00 hores; Tarda, de 15:00 a 23:00 hores; i Nit, de 23:00 a 07:00 hores, conformement al quadre de rotació.
- b) Horari de Torn Tancat, que cobrirà amb caràcter rotatiu durant tots els dies de l'any els torns següents: matí, de 06:00 a 14:00 hores; tarda, de 14:00 a 22:00 hores; i Nit, de 22:00 a 06:00 hores, conformement al quadre de rotació.
- c) Horari de Torn Obert, que cobrirà amb caràcter rotatiu de la següent forma:

- De dilluns a dijous l'horari serà de 7:00 a 15:00 hores i 15:00 a 23:00 hores
- Els divendres l'horari serà: de 7:00 a 13:00 i 13:00 a 19:00 hores

B) No subjectes al règim de Torns.

Horari Continuut.

- 8 hores continuades de Dilluns a Dijous, de 7:00 a 15:00 hores
- 6 hores continuades els Divendres, de 7:00 a 13:00 hores

2. Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi o sigui igual a sis hores, el/la treballador/a tindrà dret a un període de descans durant la mateixa de 20 minuts, que es consideraran com de treball efectiu i que es podrà gaudir sense sortir de les instal·lacions de l'empresa. Per el/es treballadors/es menors de 18 anys, aquest període tindrà una durada de 30 minuts.

3. Horari irregular/especial aturades. (Veure ANNEX 7)

4. Jornada irregular (segons cada cas). S'estableix la flexibilitat de jornada per a aquells casos en els quals es pugui aplicar la jornada irregular pel que fa als horaris expressats en el present article.

Art. 18 è - PROLONGACIÓ DE JORNADA

Es consideraran com a Hores Extraordinàries, les hores treballades diàriament a l'excés sobre l'horari laboral inicialment previst i es compensaran, de manera prioritària, amb temps de descans.

Art. 19 è - HORES EXTRAORDINÀRIES

1. Es consideren hores extraordinàries cada hora que es realitzi sobre la durada de la jornada ordinària de treball establerta per la negociació col·lectiva o pel contracte de treball i, en tot cas sobre la durada màxima legal.
2. Les Hores Extraordinàries es compensaran per temps equivalent de descans, incrementat en un 60 %. L'increment o recàrrec serà del 100%



per a les Hores Extraordinàries treballades entre les 23:00 i les 07:00 h., o en diumenge o dia Festiu o en els dies equivalents a aquests per al personal adscrit al règim de Torns. Quan les Hores Extraordinàries es realitzin en període nocturn (de 23:00 a 07:00) d'un Diumenge o Dia Festiu, o dels seus equivalents per al règim de Torns, el recàrrec serà del 150%. El personal de torn tancat haurà de compensar obligatòriament les hores extraordinàries realitzades amb descans, quan per la realització de les mateixes, redueixin el seu descans entre jornades a menys de 12 hores.

3. S'abonaran en metàl·lic les Hores Extraordinàries, quan no hagin pogut compensar-se per temps de descans de la següent forma: incrementat en un 60 %. L'increment o recàrrec serà del 75% per a les Hores Extraordinàries treballades entre les 23:00 i les 07:00 h., o en Diumenge o dia Festiu, o en els dies equivalents a aquests per al personal adscrit al Règim de Torns. Quan les Hores Extraordinàries es realitzin en període nocturn (de 23:00 a 07:00) d'un Diumenge o Dia Festiu, o dels seus equivalents per al règim de torns, el recàrrec serà del 100%. El valor econòmic per lloc i hora s'establiran anualment en les Taules salarials (Annex 3).

4. El cobrament de l'hora extraordinària es realitzarà a partir dels 30 minuts d'estada en l'empresa fora del seu horari habitual.

Art. 20 è- HORES EXTRAORDINÀRIES DE FORÇA MAJOR

Són hores extraordinàries motivades per força major l'excés de les treballades per realitzar aquells treballs necessaris per a la reparació de sinistres o emergències importants, la no realització dels quals pot representar greus dificultats per al normal funcionament d'una planta, la funció de la qual és el tractament en continu de residus. S'acorda que tinguin aquesta consideració les que siguin necessàries para engegada d'instal·lacions i/o reparacions o revisions importants per prevenir aturades i riscos majors i també les substitucions forçades i no programades del personal d'explotació evitant que la planta es quedi desatesa.

Art. 21 è- VACANCES ANUALS

El període de vacances anuals serà de 30 dies naturals, que el/la treballador/a podrà dividir en dos o més períodes, previ acord amb l'Empresa.

Per gaudir de vacances és pressupost necessari la prèvia prestació de serveis, és per això, que no es té dret al temps complet de vacances mentre no es compleixin dotze mesos de serveis efectius. No obstant això, el dret a vacances es genera per cada jornada treballada per això, no es podrà gaudir de vacances el personal que no porti un mínim de sis mesos treballant en l'empresa, excepte autorització expressa de la Direcció o extincions de contracte.

El gaudi de les vacances anuals s'assenyalarà tenint en compte les necessitats organitzatives i de producció, atenent al caràcter de servei públic de l'activitat de l'Empresa, per això, abans del 15 de gener de l'any en curs, el/es Caps de Departament hauran de lliurar una previsió de les vacances d'aquest any, de tot el personal del seu departament al Departament de RRHH.

El personal coneixerà la data de gaudi de les seves vacances anuals amb la màxima antelació possible. Es recorda que el dret al gaudi de les vacances caduca el 31 de desembre de cada any. No obstant això, aquest termini es podrà prorrogar fins al 15 de gener de l'any següent.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48.bis de la Llei, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti a la persona gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, la persona treballadora podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Aquest dret a gaudir les vacances en un moment posterior es refereix tant als supòsits en què el treballador/a iniciï la situació d'incapacitat temporal abans de les vacances, com al cas que la incapacitat temporal esdevingui una vegada iniciat el període vacacional.

Art. 22 è- FORMACIÓ.

La Direcció d'empresa i la Representació Social són conscients de la importància que té una adequada política de formació en l'empresa, que atén convenientment les necessitats de formació contínua en el lloc de treball, les relacionades amb el reciclatge professional i l'adaptació a les noves tecnologies, la prevenció de riscos laborals i, aquelles que contribueixin a la plena integració de la persona en els canvis al fet que està sotmesa la societat.

A més, l'empresa té implantat i certificat un procediment d'actuació en el qual es recull com es planifica i proporciona la formació i capacitació al personal de l'empresa. La Direcció de l'empresa actuarà conforme el procediment aprovat i notificarà i farà participi a la representació social el Pla de formació anual aprovat (objectiu, abast i contingut).



El citat pla de formació es realitzarà basant-se, entre uns altres, en els següents punts: sistema de detecció de necessitats, fixació d'objectius generals i descripció de les accions formatius a desenvolupar, determinació de col·lectius afectats, criteris de selecció dels participants, criteris d'avaluació, previsió calendari, finançament del Pla. Per tot això, l'empresa promourà la formació de tot el personal de les següents formes:

La formació obligatòria per poder exercir un lloc de treball, s'impartirà en horari de jornada laboral. Quan per necessitats de servei o organització hagi de realitzar-se fora d'aquest, el temps destinat a aquest tipus de formació, tindrà la consideració d'hores extraordinàries. El cost de l'acció formativa serà a càrrec de l'empresa.

S'entén per formació obligatòria tota aquella exigible per normativa legal i l'exigible per al correcte acompliment del lloc de treball.

La formació complementària, s'impartirà en horari de jornada laboral. Quan per necessitats de servei o organització hagi de realitzar-se fora d'aquest, el temps destinat a aquest tipus de formació, no tindrà la consideració d'hores extraordinàries. El cost de l'acció formativa anirà en funció de l'aprofitament demostrat.

S'entén per formació complementària:

La formació que aporta coneixements no obligatoris per a l'acompliment del lloc de treball.

La formació voluntària, és a dir, la que no té a veure amb el seu lloc de treball, s'impartirà fora de jornada laboral. La Direcció de l'empresa, decidirà el pagament o no del cost de l'acció formativa en cada cas concret. La quantitat que pagarà anirà en funció de l'aprofitament demostrat.

S'entén per formació voluntària tota aquella que no aporta coneixements aplicables al seu lloc de treball.

Les accions formatives relacionades amb el lloc de treball i/o amb la formació contínua, tindran caràcter prioritari i aniran dirigides a fer operatiu el nou mapa de grups professionals i funcions d'aquest Conveni Col·lectiu, amb especial referència a les dones en aquells llocs de treball en què siguin minoria.

Als calendaris anuals del personal adscrit a torns s'establirà un dia a l'any per realitzar accions formatives organitzades per l'Empresa.

Amb caràcter general, no es convocaran cursos de formació en els períodes més freqüents de vacances.

Es procurarà en relació amb el personal de torns i com a norma general la no realització de cursos perllongant o anticipant la jornada laboral.

Les persones amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït d'acord amb la legislació vigent.

Capítol III

Règim Salarial

Art. 23 è- ESTRUCTURA DEL SALARI

Constitueixen el salari totes les percepcions del treballador/a com a contraprestació pel seu treball, o que retribueixin un temps degut descans.

La seva meritació serà mensual o diari segons la forma de cotització a la Seguretat Social per al grup de tarifa aplicable en cada grup professional.

La retribució vindrà determinada, pel salari base del seu grup professional; per la seva antiguitat; per diferents complements salarials que tinguin assignats o que se li assignin.

Art. 24 è- CREIXEMENT SALARIAL

S'acorda per a l'any 2015 un increment salarial consistent en el 1% sobre els següents conceptes: Salari base, turnicitat, nocturnitat, plus disponibilitat, plus compensació a torns, plus mitjana dieta, plus de prolongació anticipació de jornada, compensació de Nadal i Any Nou, ajuda escolar, ajuda assistencial, quilòmetres i plus diari de participació en aturada.

S'acorda per a l'any 2016 un increment salarial total i global de l'1,5% sent el seu repartiment de la següent forma:

S'incrementarà el salari brut total dels conceptes salari base, turnicitat, nocturnitat, plus compensació a torns un 2% a aquelles persones que





no hagin promocionat des del 2010 o que no siguin de nou ingrés des del 2010 o que tingui puntuació que sigui superior al 5 s la darrera avaluació d'acompliment i rendiment a l'apartat d'objectius o que el seu salari brut anual, exceptuant els plusos de conveni, en còmput global corresponent al grup professional al que pertanyen, no superi el nivell 5, previst en l'article 25 del Conveni Col·lectiu que regia (Cod. Conveni 07002042011997). Els requisits són independents un d'un altre, quedant exempt d'aquesta revisió qualsevol persona que no s'ajusti a les condicions establertes en el paràgraf anterior. Per a aquestes persones la pujada serà del percentatge restant fins a completar l'1,5 % global.

Cada persona treballadora exclusivament es veurà afectat per una fórmula de revisió salarial de les abans esmentades, aconseguint com límit la pujada total per a tota la plantilla l'any 2016 de l'1,5 per cent citat a l'inici del present apartat.

S'acorda per a l'any 2017 un increment salarial consistent en el 1% sobre els següents conceptes: Salari base, turnicitat, nocturnitat, plus disponibilitat, plus compensació a torns, plus mitja dieta, plus de prolongació anticipació de jornada, compensació de Nadal i Any Nou, ajuda escolar, ajuda assistencial, quilòmetres i plus diari de participació en aturada.

S'acorda per a l'any 2018 un increment salarial consistent en el 1% sobre els següents conceptes: Salari base, turnicitat, nocturnitat, plus disponibilitat, plus compensació a torns, plus mitja dieta, plus de prolongació anticipació de jornada, compensació de Nadal i Any Nou, ajuda escolar, ajuda assistencial, quilòmetres i plus diari de participació en aturada.

Art. 25 è- CONCEPTES RETRIBUTIUS

Es defineixen els següents conceptes retributius, amb referència a les Taules Salarials i a la Jornada ordinària anual de treball.

Per a personal de nou ingrés, contractats en qualsevol grup professional, mentre es consolidi el seu lloc de treball s'estableix un percentatge del RAP establert per grups professionals en l'annex I del present conveni.

Salari base (SB): És el que correspon al treballador/a en funció del grup professional d'acord amb l'establert en aquest Conveni. Es percebrà en setze pagues anuals i és el salari garantit. La seva quantia per a cada Grup professional és la que figura en el (Annex 1).

Antiguitat (AN): Segons el valor del Mòdul i nombre d'aquests establert en les Taules salarials. Aquests mòduls es reportaran per biennis fins al sisè any i per triennis, en els anys successius, fins al màxim de dotze mòduls. Es percebrà en setze pagues anuals i tindran un increment d'acord amb l'indicat en l'annex 2.

Retribució anual per lloc de treball (RAP): És el que figura en les Taules Salarials del Conveni Col·lectiu de Tirme (Annex 1), estimat per a l'acompliment d'una mateixa funció durant tot un any. Es percebrà en setze pagues anuals.

Compensació per lloc de treball: Tot el personal percebrà aquest plus d'acord amb l'escala següent en funció del departament al que pertanyi. Aquest plus no es reportarà en el mes de setembre, per vacances.

(1) Operació, manteniment, Serveis generals, Laboratori, Medi ambient, P.R.L.: 270€

(2) Magatzem: 135€

(3) Resta Àrees: 33,75€

Plus de turnicitat (TC): És el que correspon al personal adscrit al règim de Torns Tancats de 24 hores al dia, per treballar en procés continu. Ho percebrà mentre realitzi aquest règim en dotze pagues anuals. El seu valor és equivalent al 20% dels conceptes salarials (RAP) (Annex 1) Correspon al personal adscrit a un "Torn Obert" (TA) l'equivalent a 2/3 del Plus de turnicitat, sense perjudici del Plus de Nocturnitat en les jornades que correspongui.

Plus de Nocturnitat (PN): És el que correspon al personal adscrit al règim de torns quan realitzi la seva jornada ordinària en període nocturn, de 23:00 a 07:00 hores. També s'abonarà al treballador/a per el fet que realitzi, si escau, l'horari fix de nit. El seu valor és equivalent al 15 % dels conceptes salarials (RAP) i es fixa anualment repartit en dotze pagues anuals (Annex 1). No obstant això, es reportarà únicament per les jornades ordinàries efectivament treballades a torn de nit.

Plus de distància: És el que percep el/la treballador/a per el seu desplaçament des del seu lloc de residència fins al centre de treball i viceversa. Aquest plus es pagarà per cada dia treballat de la seva jornada ordinària a raó de: 8 € per dia treballat

En el cas que el/la treballador/a faltés al treball més de cinc dies en un mes, no percebria cap quantitat d'aquest plus en el mes referit (tret que la falta d'assistència sigui per: vacances, assumptes propis, permisos retribuïts, accident laboral o malaltia professional).

Aquest plus no es reportarà en el mes de setembre, per vacances.

Plus de Disponibilitat Manteniment (DM): És el que correspon al personal designat, conforme al torn de rotació preestablert, per cobrir el servei de Retingues Manteniment 24 hores, amb independència que sigui o no requerida la seva intervenció en aquest període. S'estableix



l'import d'aquest plus en la següent escala (VEURE ANNEX 4):

Dies Laborals (L-V) Dissabtes, Diumenges i Festius

22,54€ 33,80€

Plus compensació a torns (CT): Aquest plus ho percebran el personal adscrit a torn tancat per compensar les inconveniències en realitzar la seva jornada laboral en règim de torn tancat.

El seu valor equivalent al 2,5% dels conceptes salarials RAP (Annex 1). Es percebrà en dotze pagues anuals.

Plus de disponibilitat personal de torns (DT): Aquest plus ho percebrà el personal adscrit a torn tancat/obert i/o corretorns per garantir la cobertura del servei. (VEURE ANNEX 4)

Dies Laborals (L-V) Dissabtes, Diumenges i Festius

22,54€ 33,80€

Plus de prolongació anticipació de jornada: Solament s'abonarà aquest plus, quan un treballador/a perllongui o anticipi la jornada laboral per garantir la cobertura del servei, un mínim de quatre hores i únicament quan sigui requerida la seva continuïtat fora de la seva jornada laboral en els supòsits no programats. El preu del plus serà de 33,80.- €.

Plus de mitja dieta: Es reconeix aquest plus, a tot aquell/la treballador/al fet que havent realitzat la seva jornada laboral, hagi de romandre i realitzar treballs al centre durant almenys 2 hores. La persona podrà dedicar un màxim d'1 hora, no abonable i no computable en les 2 hores del present article, bé sigui per sortir a menjar o per fer-ho en les instal·lacions de l'empresa, sense distinció que es tracti del desdèjuni, menjar o el sopar, independentment del departament al que pertanyi. Es retribuirà de la manera següent:

- Dinar i sopar: 16,90- €
- Desdèjuni (De 3 a 15 h o 23 a 11h) 6.76 €
- Compensació de Nadal i Any Nou: S'abonarà una compensació extraordinària al personal que realitzi la seva jornada en règim de torn tancat que hagin de prestar servei, entre les 15:00 hores dels dies de Nit de Nadal i Nit de cap d'any, i les 23:00 hores de l'endemà, a raó de 135,22- €

La resta de departaments que hagi de prestar els seus serveis, entre les 23:00 hores dels dies de Nit de Nadal i Nit de cap d'any, i les 23:00 hores de l'endemà, a raó de 135,22€.

Art. 26 è- PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Es percebran en els mesos de març, juny, setembre i novembre, les pagues extraordinàries, de trenta dies cadascuna equivalent al valor del Salari base més antiguitat, que es reportaran en proporció al nombre de dies d'alta durant el trimestre al fet que corresponen.

Art. 27 è- INCAPACITAT TEMPORAL

S'estableix com a millora a l'acció protectora de la Seguretat Social les següents:

A càrrec de l'empresa en les situacions de IT derivada d'Accident de treball o malalties professionals, el/la treballador/a percebrà la diferència existent entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i el 100 per 100 del salari real, a partir del dia que tingui dret al percebo d'aquestes prestacions econòmiques, i per un període màxim de dotze mesos, a explicar des de la data d'inici de la situació de IT.

No obstant aquest període màxim, si l'entitat gestora o mútua d'accidents de treball o empresa col·laboradora dictés resolució expressa de pròrroga legal de la situació de IT, el/la treballador/a continuarà percebent aquesta diferència econòmica, fins al màxim de divuit mesos.

En cas de malaltia comuna amb hospitalització i amb pernocta (o hospitalització amb operació), l'empresa complementarà, en cas que el/la treballador/a en els dotze mesos anteriors no hagi tingut cap baixa per malaltia, la prestació que reglamentàriament li correspongui fins a un 100%, fins a la seva alta, prenent com a base per al seu càlcul el RAP del citat/a treballador/a.

Capítol IV
Òrgans de representació social

Art. 28 è- DELS SINDICATS.



1. Els Sindicats i Associacions de treballadors en l'Empresa contribueixen a la defensa i promoció dels seus interessos conforme al lliure exercici del dret de Llibertat Sindical dins dels límits d'aquest dret.
2. El personal afiliat a un Sindicat poden constituir Seccions Sindicals, celebrar reunions prèvia notificació a l'Empresa, recaptar quotes i distribuir i rebre informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'Empresa.
3. Els Sindicats que tinguin representació en el Comitè d'empresa disposaran d'un tauler d'anuncis per a la difusió dels avisos que puguin interessar als seus afiliats/des o al personal en general.
4. La quota sindical serà descomptada del salari del treballador/a quan aquest així ho sol·liciti formalment, expressant amb claredat el seu import, la data d'efectivitat dels descomptes i el nom o denominació del Sindicat al fet que pertanyi. L'Empresa transferirà mensualment a cada Sindicat el muntant de les quotes recaptades dels seus afiliats, i lliurarà una còpia de la transferència a la persona que designi a aquests efectes el Sindicat.

Art. 29 è- DEL DELEGAT SINDICAL DE LA SECCIÓ SINDICAL.

El delegat Sindical de la secció Sindical, només en el cas que el sindicat al que representi, formi part del Comitè d'empresa, tindrà les mateixes garanties que les legalment establertes per als membres d'aquell, així com els següents drets:

- 1.- Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a la disposició del Comitè d'empresa estant obligat a guardar sigil professional en aquelles matèries en què legalment procedeixi o se li requereixi justificadament.
- 2.- Assistir a reunions del Comitè d'empresa i dels òrgans interns en matèria de seguretat i salut en el treball, amb veu però sense vot.
- 3.- Tenir un crèdit d'hores, igual al crèdit d'hores sindicals que tingui reconegut un membre del Comitè d'empresa. El gaudi del crèdit d'hores haurà de ser comunicat amb 48 hores d'antelació al superior jeràrquic del delegat/a i a RRHH, a l'efecte de que l'empresa organitzi el treball planificat.
- 4.- Ser sentit prèviament per l'empresa a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin al personal en general i al/es afiliat/des al seu sindicat en particular i, especialment, en els acomiadaments i sancions per faltes greus que imposin a aquests últims.
- 5.- A la utilització d'un local adequat en el qual pugui desenvolupar les seves activitats.
- 6.- Quan coincideixin en un mateix torn de treball en horari de règim tancat, més d'un/a delegat/da sindical, l'organització reassignarà a un/a d'ells/es, perquè puguin exercir, el seu dret sindical sense causar problemes en l'organització del torn.

Art. 30 è- DEL COMITÈ D'EMPRESA

1. Existeix un Comitè d'empresa que ostenta la representació del personal en tots els Centres de Treball, i que tindrà, d'acord amb la Llei, les competències establertes en l'Art. 64 la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
2. De conformitat amb l'Art. 65 d'aquesta Llei, afecta als membres del Comitè d'empresa i a aquest en el seu conjunt l'obligació de sigil professional, fins i tot després d'acabat el seu mandat.
3. Gaudiran de les mateixes Garanties que estableix l'Art. 68 de l'Estatut dels Treballadors, i respecte al crèdit d'hores mensuals que la Llei determina:
 - a) Podran acumular mensualment, transferir o compensar les hores sindicals no consumides amb les d'un altre membre del Comitè d'empresa.
 - b) Els representants socials del personal i delegats sindicals de Tirme que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius mantenint la seva vinculació com a treballador en actiu en alguna empresa tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva labor com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.
 - c) Sense depassar el màxim legal, podran ser invertides aquestes hores en l'assistència a Cursos de Formació organitzats pels seus Sindicats, Instituts de Formació o altres Entitats.
 - d) El crèdit d'hores per a la representació social del personal, s'incrementarà en 4 hores més, per mes i per representant, al que legalment tinguin dret (Art. 68 i de l'Estatut dels Treballadors).

A l'efecte d'organitzar l'empresa el treball previst, els permisos sindicals del/es membre/es del comitè d'empresa i reunions del comitè d'empresa, hauran de ser comunicats al superior jeràrquic del representant i a RRHH amb 48 hores d'antelació.

4. En l'exercici de les seves funcions representatives, els membres del Comitè d'empresa i aquest en el seu conjunt col·laboraran activament per aconseguir els objectius de productivitat i optimització de processos productius.
5. En tenir un nombre elevat de centres de treball dispersos per tota la geografia mallorquina, el nombre de Delegats de Prevenció així com el nombre de membres de cada part en el Comitè de Seguretat i Salut serà ampliat a 4 representants amb veu i vot.



6. Sense perjudici dels drets i facultats concedits per la legislació vigent, els comitès d'empresa i Delegats de Personal queden facultats per sol·licitar de la Direcció de l'Empresa quanta informació sigui necessària per al correcte exercici de les seves funcions, sent facultat d'aquella la determinació del nivell de detall de la resposta en raó del grau de reserva que exigeixin els temes plantejats. La representació social haurà de guardar sigil professional sobre les dades informades, en els termes legalment establerts. A tals efectes es reconeix als Comitès d'empresa i als Delegats de Personal el dret a ser informats prèviament a la seva execució per part de l'empresa en tots els casos que estableix la llei.

7. Quan coincideixin en un mateix torn de treball en horari de règim tancat, més d'un/a representant sindical, l'organització reassignarà a un/a d'ells/es, perquè puguin exercir, el seu dret sindical sense causar problemes en l'organització del torn.

8. Quan un sindicat acordi amb l'empresa l'alliberament d'un membre o representant sindical, per un període de 12 mesos continuats, aquest no podrà, a més, gaudir de vacances.

Capítol V

Responsabilitat Social Empresarial

SECCIÓ I

Art. 31 è- POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS

El principi d'igualtat efectiva entre dones i homes i el seu correlat de no discriminació per raó de gènere informarà amb caràcter transversal totes les actuacions empresarials i estarà present en qualsevol de les polítiques de Recursos Humans de l'Empresa i de manera molt especial en les quals facin referència als processos de selecció, formació, promoció professional, retribució i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. (L.O. 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones)

A fi de fer efectiu el principi d'igualtat i no discriminació al fet que fa referència el punt anterior, l'empresa engegarà les actuacions necessàries per a la consecució dels següents objectius:

1r. En matèria de retribucions:

- a. Garantir l'aplicació efectiva del principi d'igual remuneració per un treball d'igual valor i, en concret, la no existència de diferències salarials per raó de gènere.
- b. Garantir que tota promoció o millora econòmica de caràcter discrecional reconeguda per l'empresa obeeirà de manera raonable i objectiva a paràmetres de rendiment i aportació professional, resultats obtinguts, compliment d'objectius o destacat comportament laboral, quedant absolutament prohibida qualsevol discriminació per raó de gènere o derivada del gaudi de qualsevol mesures de conciliació o protecció de la maternitat i paternitat previstes en el present capítol.

2n. En matèria de selecció i promoció professional:

- a. Garantir la inexistència, en les ofertes d'ocupació i en la publicació de les vacants que es generin, de qualsevol requisit relacionat directa o indirectament amb el sexe.
- b. Facilitar la incorporació de les dones i dels homes en les vacants que es produeixin en aquells llocs de treball en els quals es trobin subrepresentades.
- c. Facilitar la incorporació de les dones a llocs de decisió i amb majors quotes de responsabilitat

3r. En matèria de formació:

- a. Facilitar l'accés a la formació del personal en situació d'excedència o reducció de jornada, en tots dos casos per motius familiars, maternitat o violència de gènere, sempre que sigui adequada per a l'acompliment del seu treball després de la reincorporació, o per al seu futur desenvolupament professional.
- b. Facilitar l'accés a la formació a les treballadores, en aquelles accions relatives als llocs de treball en les quals es trobin subrepresentades i concretament en programes formatius en habilitats i competència directives i de comandament.

4t. En matèria de prevenció d'assetjament moral i de l'assetjament sexual i per raó de sexe:

- a. La Direcció d'empresa i la representació social, realitzaran campanyes informatives i de sensibilització de la plantilla, tendents a fomentar un entorn laboral en el qual resulti inacceptable qualsevol situació d'assetjament moral i assetjament sexual i per raó de sexe.
- b. En l'annex 6 del present document, es desenvolupa el protocol de prevenció d'assetjament de l'Empresa.



**Art. 32 è- INFORMACIÓ, COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ**

1. En totes les comunicacions i informacions de l'Empresa, així com en els actes públics de divulgació, publicitat i reclutament es tindrà especial cura en la utilització d'un llenguatge neutre i no sexista.

2. A fi de sensibilitzar al conjunt de la plantilla sobre la importància de respectar el principi d'igualtat efectiva entre dones i homes, com a factor estratègic per a la realització del ple potencial del capital humà i la millora de la productivitat, la Direcció de l'Empresa programarà actes concrets de sensibilització i informació tendents a aconseguir un canvi de mentalitat en el conjunt de la plantilla i a posar fi als estereotips i idees preconcebudes que puguin dificultar o impedir la plena operativitat del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

SECCIÓ II.**MESURES RELATIVES A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I FAMILIAR AMB L'ACTIVITAT LABORAL.****Art. 33 è- ADAPTACIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL.**

D'acord amb les nostres polítiques d'empresa Familiarment Responsable i amb el nostre objectiu de seguir avançant amb el projecte de fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, les parts acorden les següents mesures:

1- Flexibilitat horària:

A efectes conciliar la vida familiar, personal i laboral es contemplarà la flexibilitat de la jornada. Es tramitarà per part del treballador/a via jeràrquica el canvi d'aquesta jornada, a efectes que s'estudiï la no afectació en: el règim de treball, en l'equip de treball que pugui estar implicat i en la productivitat.

L'horari sol·licitat serà sempre el mateix i tindrà caràcter provisional, amb el que el/la treballador/a se incorporarà a la jornada originària quan ho sol·liciti. La flexibilitat repercutirà en una forqueta d'entrada, entre les 07:00 i les 09:00 hores, havent de completar la seva jornada diària.

2- Reducció de jornada:

Quan el treballador o treballadora pugui necessitar temps per a l'atenció i cura del/es fill/es, així com de familiars per diverses circumstàncies (naixement d'un fill, accident o malaltia greu de familiar...), tindrà dret a sol·licitar d'una reducció de jornada per les següents circumstàncies:

a. Guarda legal

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa a algun menor de dotze anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una altra activitat retribuïda o si l'exerceix no percebi una prestació superior a dues vegades el salari mínim interprofessional, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Igual dret tenen els qui precisin encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda o si l'exerceix no percebi una prestació superior a dues vegades el salari mínim interprofessional

b. Lactància

Els/es treballadors/res, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a dues hores d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La persona, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o per la mare en el cas que tots dos treballin. Quan aquest permís sigui gaudit pel pare o la mare, haurà de presentar un certificat de l'un altre cònjuge on s'especifiqui, per l'empresa en l'actualment està treballant, que no gaudeix del permís que ens ocupa.

c. Nounats hospitalitzats

Quan per produir-se un naixement prematur, o per qualsevol causa, el fill ha de romandre hospitalitzat a continuació del part, el pare o la mare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora o reduir-se la seva jornada de treball un màxim de dues hores amb la disminució proporcional del salari.





d. Víctimes de violència de gènere

3- Excedències

a. Excedència per cura de familiars.

Es podrà sol·licitar, en un període de durada no superior a tres anys, un període d'excedència per atendre a cura d'un familiar, així com per a la cura d'un fill, d'acord amb l'establert en l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

b. Tot treballador/a en plantilla, amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any i no havent transcorregut menys de quatre anys des de l'excedència anterior podrà sol·licitar una excedència voluntària de mínim un any i màxim 5. Durant el primer any tindrà un dret a la reserva del seu lloc de treball, transcorregut aquest termini la reserva quedarà referida a

un lloc de treball del mateix grup professional segons l'establert en la legislació vigent conservant un dret preferent al reingrés en cas d'existència de vacants d'igual grup professional al seu que existeixi o pugui produir-se en l'empresa.

El lloc vacant originat es cobrirà per un contracte de interinitat, per a això el/la treballador/al fet que sol·licita l'excedència haurà d'avisar amb el temps suficient per formar a l'interí. Els citats terminis es fixen de la següent forma:

- Grup professional 1 Un any
- Grup professional 2 Sis mesos
- Grup professional 3 i 4 Quatre mesos
- Grup professional 5 Tres mesos
- Grup professional 6 Dos mesos
- Grup professional 7, 8 i 9 Un mes

A més es limita la concessió de l'excedència amb dret a reserva de lloc de treball a una persona per lloc/centre i any

El/la treballador/a en situació d'excedència haurà de sol·licitar el seu reingrés en l'empresa, amb trenta dies d'antelació al seu venciment.

Art. 34 è- LLICÈNCIES I PERMISOS

Durant la vigència del present Conveni Col·lectiu es concedirà dos dies de llicència retribuïda per any en concepte d'assumptes propis, sense que per al seu gaudi es requereixi justificació. Aquesta llicència haurà de ser sol·licitada amb una antelació mínima de 2 dies i ser concedida, (aquest termini podrà cedir per motius urgents justificats de familiars fins al segon grau de consanguinitat i/o afinitat). El no gaudi de la mateixa, no genera cap dret.

El personal, previ avis i justificació, podran absentar-se del treball amb dret a remuneració en els casos següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni. Aquest permís s'agafarà en el termini d'un mes des del fet causant i de manera infraccionable.
- b) Per naixement/adopció de fill/al personal té dret a:

El pare a tres dies laborals per naixement de fill/a Quan amb tal motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de cinc dies laborals. S'hauran d'agafar durant l'estada a l'hospital o/i a continuació del fet causant, en aquest últim cas de manera infraccionable.

El pare i la mare a un període de descans amb dret a prestació de la Seguretat Social, en cas de naixement o adopció de fill/a (d'acord amb la normativa estatal d'aplicació)

El pare o la mare, a reducció de jornada sense pèrdua de retribució, durant el temps de lactància (veure art 33.2.b.)

El pare i la mare, a reducció de jornada amb reducció proporcional del salari, per a la cura del/s fill/es menors de 12 anys o amb discapacitat (art. 33.2.a)

El pare i la mare, a excedència per a la cura dels fills amb reserva al lloc de treball o a un lloc de treball, segons la durada de la mateixa (art.33.3).

- c) Tres dies laborals per la defunció, accident o malaltia greu, (aquests permisos s'hauran d'agafar a continuació del fet causant i de manera infraccionable), hospitalització (s'haurà d'agafar durant l'estada a l'hospital) o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el/la treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de cinc dies laborals.

- d) Un dia per trasllat del domicili habitual.
- i) Un dia per concórrer a exàmens que coincideixin amb la jornada laboral del treballador/a, quan el/la treballador/a cursi estudis amb regularitat per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. S'haurà d'acreditar l'assistència amb certificat del centre al que s'acudeixi per a l'examen. Així mateix s'haurà d'avisar a l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.
- f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.
- Quan el compliment de l'haver d'abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'Empresa passar al treballador/a afectat/da a la situació d'excedència forçosa.
- g) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.
- h) Per naixement de fill/es prematur/es o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant dues hores i a més a reduir la seva jornada de treball un màxim de 2 hores amb la disminució proporcional del salari.
- i) Dret de sufragi. S'acorda que, per al personal que realitzi la seva jornada en règim de torns, i coincideixi la seva jornada amb el temps que les taules electorals estan obertes, i que no exerceixi el seu dret d'anar a votar en jornada laboral, abonar-li 4 hores extraordinàries.
- j) El/es treballadors/es que, al llarg de la seva vida laboral, hagin romàs un mínim de 10 anys en règim de torn tancat, tindran dret a sol·licitar, per cada any de torn, una llicència especial de 3 dies retribuïts, a gaudir exclusivament en les dates immediatament anteriors al dia de la baixa en l'empresa per jubilació anticipada o jubilació.
- k) El/es treballadors/es que no haguessin faltat al treball durant l'any natural anterior podran gaudir d'un dia de permís retribuït, sol·licitat amb dos mesos d'antelació.
- l) El dia de Nit de Nadal o el dia de Nit de cap d'any. El personal no subjecte a horari en règim de torn tancat, podrà gaudir d'un dels dos dies assenyalats, a la seva elecció i prèvia autorització del Cap/a Departament al que pertanyi.

Art. 35 è- EQUIPARACIÓ DE PARELLES.

Les parelles estables s'equiparan en la totalitat de drets reconeguts en el present Conveni Col·lectiu als quals gaudeixen els matrimonis, sempre que aportin la inscripció legal en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears i es comprometin a comunicar la seva baixa en cas que es produeixi.

Art. 36è- PERMÍS NO RETRIBUÏT.

A més, el/es treballadors/es fixos en plantilla, o amb una antiguitat d'almenys dos anys en l'Empresa, tindran dret a un permís NO RETRIBUÏT d'entre un i trenta dies. Aquest permís haurà de ser sol·licitat amb una antelació mínima d'almenys dos mesos, no havent d'interferir en el normal desenvolupament de l'activitat de l'Empresa i sempre que ho permeti les necessitats del procés productiu. Aquest permís no podrà sol·licitar-se de nou fins a transcorregut un any des de la concessió de l'anterior.”

El termini anteriorment assenyalat, (avisar amb almenys dos mesos d'antelació) cessarà excepcionalment en els casos que se sol·liciti aquest permís per malaltia d'un fill/a menor de 15 anys, justificant-ho documentalment.

Art.37è- ALTRES OBJECTIUS I MESURES DE RECOLZAMENT EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL.

Per facilitar una millor conciliació de la vida personal i professional, així com reduir en la mesura del possible els desplaçaments de treball, es potenciaran les actuacions encaminades a aconseguir els següents objectius:

- Reducció, en la major mesura possible, de les hores extraordinàries
- Planificació, sempre que sigui possible, de les activitats formatives dins de l'horari normal de treball

SECCIÓ III.

MESURES ESPECIALS PER A LA PROTECCIÓ DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Art 38è.- ACREDITACIÓ DE LA CONDICIÓ DE VÍCTIMA DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE.

A l'efecte del previst en el present Capítol, la condició de víctima de violència de gènere s'acreditarà prèvia presentació a la Direcció de Recursos Humans de l'ordre judicial de protecció a favor de la víctima o document similar acreditatiu d'aquesta situació que es trobi previst en la normativa autonòmica que pogués resultar d'aplicació.

Art.39è- ASSISTÈNCIA PROFESSIONAL.

Es donarà assessorament i suport psicològic a la víctima de la situació de violència domèstica o de gènere. Les actuacions en aquesta matèria comprendran tant l'atenció i assistència a la víctima com les relatives a informació i orientació familiar que anessin precisades per superar la



situació o disminuir els seus efectes.

Art.40 è- AJUDES ECONÒMIQUES.

Fins al 50%, amb un límit màxim de tres-cents euros mensuals, durant el primer any, per contribuir a les despeses de lloguer que es generin en els supòsits en què la víctima de violència de gènere es vegi obligada a abandonar temporalment el domicili habitual que comparteixi amb el/l'agressor/a.

**SECCIÓ IV.
ALTRES MESURES SOCIALS****Art. 41è- PRÉSTEC.**

La possible concessió per part de l'Empresa de Préstecs al personal es reserva al personal fixe de plantilla, i es limitarà a les despeses necessàries, extraordinàries i urgents, documentalment justificats.

El Fondo total assignat serà de 150.000 €.

La quantia màxima individual a percebre en Préstec serà, de 2.500 €.

El termini màxim d'amortització serà d'un any (en 16 pagues).

Els Préstecs que es concedeixin sota aquestes condicions no reportaran interès.

En el cas d'arribar al límit marcat de fons total, els préstecs es concediran, per ordre de sol·licitud i respectant el caràcter prioritari de les sol·licituds destinats a l'atenció de despeses de malaltia i els destinats a resoldre necessitats familiars, a mesura que es disposi de fons.

El/es treballadors/es no podran ser beneficiaris d'un segon o successius Préstecs fins a transcorreguts almenys un any des de la cancel·lació del que haguessin percebut amb anterioritat.

Art. 42è- GARANTIES PER ACCIDENT DE TRÀNSIT.

Si el treballador tingués un accident de trànsit amb un vehicle de l'empresa, o particular al servei de la mateixa durant les hores de treball habitual o extraordinàries, disposarà de les següents garanties:

- Que li sigui proporcionada, si és preceptiu, assistència lletrada davant del jutjat o organisme públic corresponent.
- Prestació de fiança que es pogués derivar, així com les despeses judicials, informes pericials i en general, totes les despeses que per aquest motiu es derivin. Pagament de la defensa jurídica necessària davant de tots els organismes.
- Si com a conseqüència de l'accident, al treballador li anés retirat el permís de conduir, la Direcció de l'empresa li designarà un lloc de treball d'acord amb la seva competència personal, pel qual no es requereixi el permís de conduir com a condició necessària per a les tasques. En tot cas el treballador percebrà tots els conceptes retributius que tingui legalment reconeguts, a excepció del plus específic de lloc de treball, que serà el que correspongui al lloc de treball que realment realitza.
- Si com a conseqüència de l'accident, al treballador/a li anés privada la llibertat, li seran abonades, en tant duri la privatització, les retribucions salarials que legalment tingui reconegudes.
- La privatització de llibertat o del permís de conduir com a conseqüència de l'accident, no serà motiu de sanció disciplinària, sense perjudici de l'expressat en el paràgraf següent.
- En cas que al treballador li sigui detectat al moment de l'accident, un grau d'alcoholèmia superior al permès, o li anés detectada la conducció sota la influència de substàncies psicotròpiques o estupefaents, o que per sentència ferma anés condemnat per imprudència temerària, no li seran aplicable les garanties contemplades en aquest article.

Art. 43è- ASSEGURANÇA COL·LECTIVA

L'Empresa subscriurà una assegurança col·lectiva d'Accident, sigui o no laboral, per a tot el personal fix de plantilla, amb la següent cobertura:

- Invalidesa Permanent 60.000 €.
- Defunció 30.000 €.

Art. 44è- PREMI DE JUBILACIÓ.



El personal, amb una antiguitat mínima de cinc anys al moment de la jubilació, que cessi voluntàriament abans dels 67 anys d'edat percebran amb càrrec a l'Empresa una quantitat a tant alçat i per una sola vegada, en concepte de premi per Jubilació, a tenor de l'escala següent:

- Als 60 - 62 anys 33.000 €
- Als 63 anys 10.000 €
- Als 64 anys 6.000 €
- Als 65 anys 4.600 €
- Als 66 anys 3.400 €

Art. 45è- AJUDA ESCOLAR.

Es reconeix una Ajuda Escolar per al personal de l'empresa per cada fill/a amb edats compreses entre 3 i 16 anys, tots dos inclusivament, a realitzar en el mes d'Agost. Aquesta ajuda es quantifica en 146,49 €/fill/a,

Aquesta ajuda és única per fill/a, no per perceptor/a.

Art. 46è- AJUDA ASSISTENCIAL.

Tenen dret a percebre una ajuda assistencial de 281,71 euros mensuals per a l'any 2015, el personal que conviski amb familiars fins al segon grau de consanguinitat i/o afinitat, amb discapacitat igual o superior al 33% declarada per l'organisme competent. Aquesta quantitat es duplicarà en el mes de Desembre, amb motiu de les festes de Nadal.

Aquesta ajuda és única per familiar amb discapacitat, no per perceptor/a.

Art. 47è- QUILÒMETRES.

El personal que per compte de l'empresa hagin d'efectuar un desplaçament utilitzant un vehicle de la seva propietat, rebran una compensació de 0,32 €/km.

Capítol VI

Règim Disciplinari

Art. 48è- PRINCIPIS D'ACTUACIÓ.

El personal de l'empresa acomodarà la seva actuació als següents principis:

- a) Conducta ètica. Entesa com aquella manera d'actuar caracteritzat per la independència, integritat i respecte a les persones en el desenvolupament de la seva activitat diària
- b) Professionalitat. El personal ha de significar-se pel seu elevat grau de professionalitat, col·laborant amb els seus company/es en la cerca de la màxima eficiència i basant el seu comportament professional en la innovació, el respecte dels drets del personal extern, el compromís amb el medi ambient i amb la prevenció de riscos laborals.
- c) Confidencialitat. El personal de Tirme es desembolica en el marc de la seva actuació professional, tant en l'àmbit intern de l'empresa com en les seves relacions amb tercers, sota l'estricta deure permanent confidencialitat respecte de la informació la divulgació de la qual o publicitat pugui afectar als interessos de l'empresa, dins dels límits establerts per la legislació vigent.

Aquest principi manté la seva vigència encara després del cessament de la relació laboral i es concreta tant en el respecte en deure secret professional i a la propietat intel·lectual com en el compliment de les limitacions imposades, legal o convencionalment, en matèria d'incompatibilitats.

Art. 49è- FALTES.

Són Faltes laborals:

- a) Les accions o omissions il·legítimes que perjudiquin a l'Empresa, a les persones que en ella treballen o als seus familiars, als béns o a la imatge d'aquella i d'aquestes o a la bona marxa del procés productiu.
- b) Els incompliments contractuals de l'Article 54.2 de l'Estatut dels Treballadors i la vulneració dels Articles 5, 20 i 21.1 del mateix cos legal.
- c) La infracció de normes de Seguretat i Higiene en el Treball, tot i que no hagin produït risc d'Accidents.
- d) La inobservança de les normes de règim intern, molt especialment aquelles derivades de les condicions establertes per la normativa interna de l'empresa en la concessió del servei públic objecte de l'activitat de l'Empresa.



**Art. 50è- GRADUACIÓ I QUALIFICACIÓ DE FALTES.**

Correspon a la Direcció de l'Empresa la qualificació de les Mancades com a Lleus, Greus o Molt Greus, atenent a les següents circumstàncies.

- a) Grau d'intencionalitat i/o de malícia.
- b) Entitat del perjudici causat o del risc generat.
- c) Reincidència o multi reincidència prèviament sancionades.
- d) Transcendència o repercussió davant tercers, pertanyents a l'Empresa o aliens a aquesta.

Art. 51è- SANCIONS.

Correspon a la Direcció de l'Empresa la imposició de sancions per fets constitutius de Falta laboral conforme als apartats anteriors, d'acord amb l'escala següent:

- a) Per Faltes Lleus, Amonestació verbal o per escrit, o Suspensió d'Ocupació i Sou de fins a quatre dies.
- b) Per Faltes Greus, Suspensió d'Ocupació i Sou entre cinc i trenta dies.
- c) Per Faltes Molt Greus, Suspensió d'Ocupació i Sou entre trenta-u i seixanta dies, o Acomiadament.

Art. 52è- REINCIDÈNCIA.

La reincidència es produeix en aquells casos en els quals el/la treballador/a sancionat/a, incorre , en un termini inferior, per a les faltes lleus, de sis mesos, per a les greus, de divuit mesos, per les molt greus, de vint-i-quatre mesos, en la comissió d'una segona falta de la mateixa o superior categoria.

L'apreciació de reincidència en els supòsits de faltes lleus o greus donarà lloc a la imposició de la sanció mínima prevista per la de qualificació de superior grau.

En els supòsits de reincidència en falta molt greu la sanció imposada serà l'acomiadament.

Art. 53è- PRESCRIPCIÓ.

La facultat de l'Empresa per sancionar les infraccions comeses per el/es treballadors/es prescriurà, per a les faltes Lleus, als deu dies; per a les Greus, als vint dies; i per les Molt Greus als seixanta dies; explicats des de la data en què la Direcció hagués tingut coneixement de la seva comissió. No obstant això, d'acord amb la Llei, les faltes laborals prescriuen en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

A Palma a 24 de novembre de 2015.

**ANNEX I.
RETRIBUCIONS PER GRUPS PROFESSIONALS**

GRUP PROFESSIONAL	TOTAL ANUAL (R.A.P.)
CS	46.507,06
TR	40.348,32
TE I	32.097,26
TE II	30.101,65
P A	28.871,21
P B	26.002,24
P C	24.567,76
P AUX	23.043,61
BAS	19.456,90

Retribucions Personal De Nou Ingrés

	1r Any	2n Any	3r Any
Cap De Servei	80%	85%	100%



	1r Any	2n Any	3r Any
Tècnic/a Responsable	80%	90%	100%
Tècnic/a Encarregat/a I	80%	90%	100%
Tècnic/a Encarregat/a II	80%	100%	100%
Professional A	80%	100%	100%
Professional B	80%	100%	100%
Professional C	80%	100%	100%
Professional Auxiliar	80%	100%	100%
Bàsic	80%	100%	100%

**ANNEX II.
VALORIS MÒDULS D'ANTIGUITAT.**

Grup professional	Valor/Mòdul
1 Cap de Servei	32,69 €
2 Tècnic/a Responsable	28,34 €
3 Tècnic/a Encarregat/a I	21,93 €
4 Tècnic/a Encarregat/a II	21,93 €
5 Professional A	19,58 €
6 Professional B	19,58 €
7 Professional C	19,58 €
8 Professional Auxiliar	17,00 €
9 Bàsic	17,00 €

Mòduls D'Antiguitat

2	1
4	2
6	3
9	4
12	5
15	6
18	7
21	8
24	9
27	10
30	11
33	12

**ANNEX III
VALORS HORES EXTRAORDINÀRIES**

GRUPS PROFESSIONALS	S.B. ANUAL	HORA EXTRA LABORAL	HORA EXTRA FESTIVA O NOCTURNA	HORA EXTRA FESTIVA Y NOCTURNA
Cap de Servei	46.507,06	43,67	47,76	54,59
Tècnic/a Responsable (Torn Tancat)	40.348,32	38,61	42,23	48,26
Tècnic/a Responsable		37,89	41,44	47,36
Tècnic/a Encarregat/a I (Torn Tancat)	32.097,26	30,72	33,60	38,38
Tècnic/a Encarregat/a I		30,14	32,96	37,67
Tècnic/a Encarregat/a II (Torn Tancat)		28,81	31,51	36,01





GRUPS PROFESSIONALS	S.B. ANUAL	HORA EXTRA LABORAL	HORA EXTRA FESTIVA O NOCTURNA	HORA EXTRA FESTIVA Y NOCTURNA
Tècnic/a Encarregat/a II	30.101,65	28,26	30,91	35,33
Professional A (Torn Tancat)	28.871,21	27,63	30,23	34,53
Professional A		27,11	29,66	33,89
Professional B (Torn Tancat)	26.002,04	24,88	27,22	31,10
Professional B		23,70	25,92	29,62
Professional C (Torn Tancat)	24.567,76	23,51	25,71	29,39
Professional C		23,07	25,23	28,84
Professional Auxiliar	23.043,61	21,64	23,67	27,05
Professional Auxiliar (Torn Tancat)		22,05	24,12	27,55
Bàsic	19.456,90	18,27	19,98	22,84

(ANNEX 4)**NORMATIVA INTERNA PERSONAL DISPONIBLE****INTRODUCCIÓ**

NORMATIVA DE DISPONIBILITAT DE TREBALL FORA DE LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL DE MANTENIMENT, MAGATZEM I SERVEIS GENERALS

ÀMBIT PERSONAL**RETINGUES I INTERVENCIONS****NORMATIVA PER REALITZAR LES SUBSTITUCIONS EN TORNOS****ACLARIMENTS I DEFINICIONS****PROCEDIMENT PER COBRIR LES ABSÈNCIES****PERSONAL DISPONIBLE (REPTIN)****PERSONAL CORRETURNS****NORMATIVA PER SOL·LICITAR DIES D'EXCÉS DE JORNADA I ELS****DIES D'ASSUMPTES PROPIS****PROMOCIONS INTERNES****INTRODUCCIÓ**

Conceptes genèrics per a tot el personal

1) A causa de les especials característiques de la nostra empresa, que ha de prestar un servei les 24 hores del dia i els 365 dies de l'any, es creu necessari regular en el present document, un sistema de disponibilitat del personal que garanteixi, sempre d'acord amb la legislació vigent, el correcte funcionament de les nostres instal·lacions.

Per a això, s'estableix un sistema de cerques del personal en els departaments d'explotació, manteniment, magatzem i serveis generals.

El citat servei de cercapersones quedarà cobert pel personal de les àrees afectades de forma consensuada entre el personal i l'empresa.

2) La disponibilitat es tindrà a través de mòbil. Es restringeix les trucades dels citats mòbils a nombres del personal de l'empresa i al domicili



del personal afectat.

3) Cobrament de 30 km (anada i volta) per desplaçament al centre de treball per trucada a cerca, excepte els corretorns de les ETs que cobriran 60 km per aquest concepte.

4) Preu busca (Art. 26 Conveni col·lectiu)

5) S'incentivarà el temps de "acudeixi" de la següent manera:

Si acudeix abans d'una hora des de la recepció de la trucada, es retribueix un mínim de 3 hores extres i si l'avaria/substitució precisa més de 3 hores per resoldre's, es retribuiran les restants.

Si acudeix després d'una hora des de la recepció de la trucada, es retribueix un mínim de 2 hores i, si l'avaria/substitució precisa més de 2 hores per resoldre's, es retribuiran les restants.

Si acudeix després de dues hores des de la recepció de la trucada, has de justificar documentalment el retard.

Quan es rep l'anomenada la persona afectada, deurà en la mesura del possible, informar del temps que trigarà a personar-se

El personal d'explotació notificarà igualment al programa de gestió de Manteniment (avisos SAP) la trucada per poder fer seguiment i justificar la posterior notificació d'hores

6) TREBALLS EN HORARI NOCTURN (excepte corretorns)

El personal que hagi de treballar entre les 24 h i les 03 h. i hagi de prestar els seus serveis laborals l'endemà, realitzarà la incorporació segons es detalla a continuació:

- Si el treball es finalitza abans de les 24 hores, s'incorporés l'endemà en horari normal.
- Si el treball es finalitza entre les 24 i les 3 hores, s'incorporés a les 11 hores de l'endemà.
- Si els treballs es finalitzen després de les 3 hores, no s'incorporés a la jornada de l'endemà, quedant aquesta totalment justificada).

7) No obstant això, al final de cada any, es compensarà en la nòmina de gener, les interrupcions o faltes de descans per trucades a cerca amb acudeixis de l'any en curs de la següent manera:

Nombre de "acudas" amb interrupció/mancada de descans Quantitat a percebre

- 5 150 €
- 6 a 10 200 €
- 11 a 15 250 €
- 16 a 20 300 €
- 21 a 25 350€
- 26 a 30 400€

8) Esmena o Suport Telefònic.

Quan no hagi estat necessària la presència en planta, però s'ha participat en la resolució de la incidència, es cobrés un mínim de la quantia de ½ hora extraordinària.

I/la treballador/a cobrarà tantes esmenes com quantes vegades sigui requerit telefònicament estant fos de la instal·lació i tractant-se de diferents incidències.

El personal d'explotació notificarà igualment al programa de gestió de Manteniment (avisos SAP) la trucada per poder fer seguiment i justificar la posterior notificació d'hores

NORMATIVA DE DISPONIBILITAT DE TREBALL FORA DE LA JORNADA LABORAL, DEL PERSONAL DE MANTENIMENT, MAGATZEM I SERVEIS GENERALS.

1) ÀMBIT PERSONAL:

Aquest acord afectarà, en els termes i amb les particularitats que es recullen en el mateix, a tot el personal inclòs en l'àmbit del Conveni de

TIRME S.A. i que compleixi els següents requisits:

Que exerceixi les seves comeses professionals de forma permanent en el Departament de Manteniment i Serveis Generals.

Que no estigui enquadrat en el GRUP PROFESSIONAL CAP DE SERVEI.

Que ocupin llocs de treball pertanyents a alguna de les següents especialitats:

- Mecànica.
- Elèctrica.
- Electro-mecànica.
- Instrumentació i control.
- Serveis Generals.
- Magatzem.

2) RETINGUES I INTERVENCIONS:

Quedaran subjectes a la sistemàtica del Reptin i a la disciplina d'intervencions ho/es treballadors/es designat/des per la Direcció de l'Empresa que, pertanyent a les anteriors especialitats, tinguin la capacitat necessària per resoldre les incidències que poden sorgir fora de la jornada diària.

2.1. Sistemàtica de funcionament:

2.1.1. Reptin:

El sistema de rotació del personal subjecte a reguarda es realitzarà entre el personal de la mateixa especialitat en funció de la plantilla existent, garantint-se:

- Rotació màxima de 2 setmanes de cada 4, excepte vacances o baixes.
- 1 treballador, com a mínim, per especialitat dels grups professionals ET B o P A o P B o P C o PA, per a cadascuna de les dues explotacions. (o sigui, 5 oficials, en explo I (inclou el de EETT.)+ 3 Exp. II
- 1 a més per donar servei al Departament d'Explotació I: 1 persona, com a mínim, per especialitat Mecànica, Elèctrica i un altre d'Instrumentació i Control, així com un altre Electro-mecànic dels grups professionals TR o ET B. A
- 1 per donar servei al Departament d'Explotació II: 1 treballador, com a mínim, per especialitat Mecànica, un altre pel conjunt d'Especialitats de: Elèctric, Instrumentació i Control i Electro-mecànic dels grups professionals TR o ET B. A
- 1 treballador/a com a mínim com retingues del magatzem.
- 1 treballador/a com a mínim de serveis generals per a ambdues explotacions, més altre pel CIEA

Nota: Veure grups en annex 2 del conveni col·lectiu.

Les trucades al retingues les realitzés el Tècnic Responsable (Cap de Torn) o Tècnic Encarregat (Explotació II), cridant al Tècnic Responsable o Encarregat Tècnic I (Encarregat); en cas de no aconseguir resposta es cridaria al Cap de Servei corresponent o Cap de Departament. Excepcionalment podrà cridar el Cap de equip en Exp II i en Estacions de Transferència i podrà rebre la trucada l'oficial en Exp I.

2.1.2. Intervencions:

Veure conceptes genèrics

2.1.3. Retribució econòmica:

Veure conceptes genèrics

NORMATIVA PER REALITZAR LES SUBSTITUCIONS EN TORNOS

1. ACLARIMENTS I DEFINICIONS

La present normativa requereix, en la Planta Incineradora amb Recuperació Energètica (PIRE o Incineradora), la incorporació de corretorns adjunt a cada guàrdia, i un nombre de corretorns necessaris amb jornada de matí i de tarda, a més d'un de Cap de Torn en jornada de matí i una persona promocionable a operador de quadre en cada torn. Per les EETT, l'aplicació d'aquesta normativa requereix la incorporació dels corretorns necessaris per retornar els dies per diferencial de jornada anual i els absentismes en els torns de nit (s'estableix que en torns de nit i en períodes punta a determinar per la Direcció de l'empresa, la plantilla mínima per a aquestes instal·lacions és de dues persones).



S'entén per personal voluntari el personal amb el mateix lloc de treball al de l'absent, o promocionable a est. En cas de diversos voluntari/es tindrà prioritat enfront dels promocionables el personal del grup professional requerit. No pot ser voluntari el personal corretorns disponible amb cerca. Pot ser voluntaris la resta de personal en els següents períodes:

Tot l'any, excepte els mesos de vacances del personal de la guàrdia, tot el personal d'explotació per instal·lació, en la seva setmana lliure.

En els períodes vacacionals del personal d'explotació per instal·lació, els períodes de descans curt.

Cada Cap de Torn/Planta/Equip crearà una borsa de voluntaris per cobrir absències en altres torns que s'anirà actualitzant com a màxim mensualment.

En cas de prolongació de la jornada el personal implicat percebrà les següents prestacions:

Hores extres efectives, en l'escala següent:

- Sortida del torn de nit (7:00h): Hores extres nocturnes.
- Sortida del torn de matí (15:00h): Hores extres normals.
- Sortida del torn de tarda (23:00h): Hores extres nocturnes.
- Plus de Prolongació/Anticipació: Segons regulació per Conveni Col·lectiu.
- Plus de mitja dieta o dieta: Segons regulació per Conveni Col·lectiu.

En el mes de desembre de l'any anterior, tot el personal sabrà els dies d'excés de jornada que podran gaudir i els podran sol·licitar segons es contempla a l'apartat de normativa per sol·licitar dies per excés de jornada.

Guàrdia D'Operació (Pire):

Equip Compost Per 10 Persones (Cap De Torn, Encarregat/A De Torn, Dos Operadors De Quadre, Dos Gruistes, Un Oficial D'Explotació, Dos Rondistes i un Basculista) Més L'Adjunt a la Guàrdia.

Guàrdia D'Operació (EETT):

Equip Compost per 2 persones, del mateix Grup professional. En Cada EETT Hi ha Un Cap D'Equip Que En Cas De Necessitat Pot Realitzar Funcions D'Oficial. En Els Torns De Matí i tarda El Torn Pot Estar Constituit Per Una Sola Persona, A les nits Sempre Hi haurà Dues Treballadors/es En El Torn.

Guàrdia D'Operació (Àrea):

Equip Compost Per 3 Persones (Cap De Equip, auxiliar d'explotació i basculista).

PROMOCIONABLE

Personal de grup professional inferior que, per capacitació i formació interna o externa es considera apte per cobrir absències de personal de grup professional superior o del mateix grup professional però amb un complement de lloc de treball superior.

L'empresa disposarà d'un llistat, per instal·lació, amb el personal promocionable, que s'actualitzarà anualment o quan es produeixin canvis.

Quan el citat personal sigui requerit per cobrir aquestes absències, sempre que compleixi amb els requisits anteriorment exposats, haurà de realitzar-ho de manera obligatòria.

2. PROCEDIMENT PER COBRIR LES ABSÈNCIES

S'avaluarà en cada cas, per el/la responsable de l'equip, per a la segona absència en funció de l'estat de la instal·lació, la necessitat d'aplicació d'aquest punt.

PIRE :

De dilluns a dijous (de 7:00 a 23:00) i divendres (de 7:00 a 19:00):

1. corretorns adjunt a la guàrdia per als llocs de OE, AE, B i G, promocionable de la guàrdia per OC (JT i ET es cobreixen entre ells)
2. corretorns de matí i tarda
3. Si escau, prolongació de corretorns els divendres a la tarda.



Dissabtes, Diumenges i Festius:

1. corretorns adjunt a la guàrdia per als llocs de OE, AE, B i G, promocionable de la guàrdia per OC (JT i ET es cobreixen entre ells)
2. Sol·licitud voluntaris
3. corretorns de cerca/retingues per ordre de llistat

Nits de dilluns a divendres

1. corretorns adjunt a la guàrdia per als llocs de OE, AE, B i G, promocionable de la guàrdia per OC (JT i ET es cobreixen entre ells)
2. Per a absències comunicades abans de les 15:00 del matí del dia en qüestió, corretorns de matí la hi canvia la jornada a nit i se li retribueix 4 hores extraordinàries
3. Sol·licitud voluntaris
4. Prolongació corretorns tarda, més anticipació corretorns de cerca.

ÀREA DE CA CANUT:

De dilluns a dijous (de 7:00 a 23:00) i divendres (de 7:00 a 19:00):

1. corretorns de matí i tarda.
2. Si escau, prolongació de corretorns (i/o anticipació del cap d'equip si és necessari)

Dissabtes, Diumenges i Festius:

1. corretorns de cerca/retingues per ordre de llistat (para auxiliar d'explotació i basculista) i corretorns de cap d'equip (per a cap d'equip) i sinó estan disponibles, cerca de cap d'equip.
2. Sol·licitud voluntaris del torn tancat en setmana lliure.
3. Sol·licitud de voluntaris del torn obert

- Nits de dilluns a divendres

1. Per a absències comunicades abans de les 15:00 del matí del dia en qüestió, corretorns de tarda canvia la jornada a nit i se li retribueix 4 hores extraordinàries
2. Sol·licitud voluntaris
3. Prolongació corretorns tarda, més anticipació cap d'equip de cerca.

EETT

1. En cas d'haver-hi dues persones en la Planta, l'absència quedarà coberta amb un dels dos treballadors/es.
2. Havent-hi un sol treballador/a, en horari nocturn, s'avisarà als voluntaris, sinó al corretorns i sinó es perllongarà jornada (anticipar amb suport del Cap d'Equip)

NOTA: El personal corretorns d'aquests centres se'ls retribuirà un 33% del plus de turnicitat, nocturnitat i plus de torns.

En cas que es produeixi una situació que no permeti la cobertura del servei la comissió Paritària procedirà a una nova redacció d'aquesta normativa de manera que es garanteixi la cobertura del servei. La representació social es compromet al fet que la normativa garanteixi en qualsevol circumstància la garantia del servei.

En cas de no poder cobrir les absències amb tota la casuística anterior, es podrà cridar al corretorns d'una altra guàrdia o instal·lació dins del mateix Departament d'Explotació.

3. PERSONAL CORRETURNOS

Descripcions: Personal adjunt a les guàrdies o en jornada de matí o tarda que cobrirà les absències del personal d'operació sobre la base d'aquesta normativa.

El corretorns de matí/tard portarà cercapersones per setmanes alternatives en PIRE.

En el AREA els corretorns portaran el cerca el cap de setmana i els Caps d'equip 7 dies al mes.

En les ETs el cap de setmana (festius, dissabte i diumenge) per cobrir les absències segons aquesta normativa (Cap d'Equip de les ETs porten cerca tot el mes).



Horari de treball:

L'horari d'aquest personal és horari irregular ja que realitzarà l'horari que es detalla a continuació sempre que no se'ls requereixi per realitzar una substitució a una persona del torn tancat i per això, trimestralment, s'haurà de realitzar els còmputos legals de jornada i descansos realitzats per regularitzar-los d'acord amb el nostre conveni col·lectiu.

- Matí : De dilluns a dijous de 7h a 15 h o de 6h a 14h. divendres de 7h a 13 h o de 6h a 12h.
- Tarda: De dilluns dijous de 15h a 23h o de 14h a 22h . divendres de 13h a 19 h o de 12h a 18h

ADJUNT A GUÀRDIES: a torn tancat. En principi, adjunt a una guàrdia però l'Empresa podrà decidir canviar-li de guàrdia o passar-li a corretorns amb horari de matí i/o tarda.

PIRE

Els corretorns que estiguin de setmana de matí, portaran de manera obligatòria el cercapersones i podran ser requerits durant aquesta setmana perquè anticipin jornada o perquè acudeixin en dissabte, diumenge o festiu a realitzar una substitució del personal d'explotació. Per a absències comunicades abans de les 15:00 del matí del dia en qüestió, corretorns de matí la hi canvia la jornada a nit i se li retribueix 4 hores extraordinàries

Els corretorns que estiguin de setmana de tarda, podran únicament ser requerits perquè perllonguin la seva jornada laboral quatre hores, de dilluns a divendres.

Tret que el Cap de Planta els reorganitzi per motius tècnics o organitzatius

Prioritzar tasques d'explotació

Retribució: El personal corretorns que estigui adjunt a torns d'operació cobrarà nocturnitat, turnicitat i plus de torns.

El personal amb horari de matí o tarda cobrarà el sou complet del seu grup professional i si alternen, el complement de torn obert.

El grup de corretorns que aquest de matí, cobrarà per setmanes, senceres el plus de cercapersones. Aquest personal al moment que realitzi la seva jornada en horari nocturn, cobraran el plus de nocturnitat.

Quan hi hagi una baixa de llarga durada (més de 15 dies) l'empresa, en la mesura del possible i en funció del grup professional del personal absent realitzarà un contracte de interinitat.

Quan siguin requerits per realitzar substitucions en cap de setmana i festius se'ls abonaran 30 quilòmetres (inclou el desplaçament d'anada i volta).

El personal corretorns de les EETT i del ÀREA se'ls retribuirà un 33% del plus de turnicitat, nocturnitat i plus de torns i portaran cerca els caps de setmana.

Forma de cobrir les absències en torn.

Cobrirà:

Cobrirà absències imprevistes durant el torn de matí, tarda o nit.

Termini: haurà d'acudir al més aviat possible, com a màxim a les dues hores de ser avisat.

En dissabte, diumenges i festius que es pot programar se'ls avisarà amb el màxim de temps possible.

Per realitzar substitucions es garantirà que, entre jornades de treball, existeixi un període de descans de 12 hores excepte en casos excepcionals recollits en la Llei que podrà reduir-se a 7h.

Cobrirà absències que no puguin assumir les guàrdies i/o puntes de producció.

Podrà ser requerit per realitzar tasques de recolzo en altres àrees del departament al que pertanyi durant la seva jornada laboral i/o departaments. (Es recorda que en cas de necessitat sempre tindrà prioritat operació).

Quan porti cercapersones, en caps de setmana, i hi hagi una absència s'estarà al que es disposa en la present normativa.

El corretorns, com a regla general, no podrà gaudir de vacances quan el personal als quals hagi de substituir estigui gaudint de les mateixes.



En el cas específic dels adjunts a guàrdies de la Incineradora, aquests hauran de gaudir les seves vacances en el mateix període que el torn al que estiguin adscrits l'any corresponent i en el cas específic dels corretorns de la PIRE podran coincidir només un de matí i un de tarda en aquests períodes (excepte corretorns d'Operador de Quadre). Per tot això, al desembre de l'any anterior s'haurà realitzat els calendaris d'aquest col·lectiu que incloguin: vacances, cerques, substitucions programades...)

El Cap de Planta, davant situacions excepcionals de la Planta podrà canviar l'horari de treball dels corretorns.

Per a les absències de més de 15 dies (de llarga durada), per als llocs de treball de AE, G, B,+1 i OE, es cobriran amb contractes de interinitat

Per EETTs: Quan el corretorns no adjunt a guàrdies entri a torns se li abonaran els següents conceptes:

Absències Llargues (més de 7 dies). Cobrarà la part proporcional dels plusos de turnicitat tancada, nocturnitat i plus de torns del període que romanguí a torns.

Durant la setmana de descans del torn al que s'hagi incorporat el corretorns descansarà i al final del mes es farà el còmput real d'hores treballades per veure si hi ha excés o defecte de jornada.

En la PIRE el corretorns adjunt a les guàrdies (Auxiliar d'Explotació Corretorns) juntament amb els dos Auxiliars d'Explotació existents realitzarà, a part de les rondes establertes, les tasques derivades a l'Operació per part del Manteniment, és a dir aquelles incloses en el Pla d'Activitats Setmanals d'Operació inclòs en el Sigma QR.

Quan es generi una vacant entre el personal a torn tancat, l'empresa podrà adjudicar-la-hi al corretorns.

4. NORMATIVA PER A SOL·LICITUD DE DIES D'EXCÉS DE JORNADA

Els dies d'excés de jornada del personal a règim de torns es podran gaudir en qualsevol dia de l'any segons les següents normes:

Per cobrir els dies d'excés de jornada ho assumirà en primer lloc el corretorns adjunt a la guàrdia.

Es realitzarà durant les dues primeres setmanes del mes de desembre de l'any anterior un calendari amb els dies sol·licitats, signat per tots els components de la guàrdia i acceptat pel Cap de Planta/Equipo/Àrea.

Una vegada l'any en curs els dies sol·licitats podran canviar-se amb 48h d'antelació sempre es pugui garantir que la guàrdia està completa i no s'hagi de canviar la programació dels corretorns.

L'ordre de sol·licitud rodarà cada any entre tot el personal d'un mateix torn, tot això sota la supervisió del Cap de Torn/Àrea.

No s'acceptaran dies d'excés de jornada en festivitats assenyalades Nadal, 1 gener, Reyes, 2^a festa.

En la PIRE, podran coincidir, de matí o de tarda, de dilluns a divendres no festius, fins a dues persones de la guàrdia com a màxim en un mateix dia sempre que estiguin disponibles els corretorns per cobrir les absències, a excepció del cap de torn i/o encarregat de torn doncs es cobreixen entre ells. Una persona per guàrdia podrà gaudir dies d'excés de jornada en les festivitats de Nadal, 1 gener, Reis i 2a festa.

En les ETs es podrà demanar la Nit de Nadal i Nit de cap d'any sempre que no interfereixi en la producció de la mateixa i el personal del mateix torn i de mutu acord no desitgin acudir aquest dia, verificat pel Cap de Dpt i deixant de percebre el corresponent plus.

Un mateix treballador/a no podrà demanar més de dos festius (del calendari oficial de la Comunitat autònoma de Balears) per any.

NORMATIVA PER A SOL·LICITUD DE DIES PER ASSUMPTES PROPIS

El gaudi de dies per assumptes propis del personal a règim de torns es podrà sol·licitar en qualsevol dia de l'any segons les següents normes:

No s'acceptessin dies per assumptes propis, ni crèdit d'hores sindicals en dies festius del calendari laboral dels Balears

Els dies se sol·licitaran amb una setmana d'antelació i només estaran subjectes al fet que l'actual normativa permeti la substitució.

(Aquest termini podrà cedir per motius familiars urgents justificats)

No podran coincidir en un dia més d'una persona per guàrdia, podent solapar-se els sol·licitats per personal de torns diferents a excepció del cap de torn i o ET.

6. PROMOCIONS INTERNES



Sempre que es pugui, es realitzarà una formació interna diària de +/- una hora (1 Cap de Torn per part de l'encarregat, 1 d'operador de quadre o 1 de gruista, en el cas de rondistes) a aquell personal de cada torn que estigui en disposició de promocionar a un grup de treball superior, per facilitar al personal els temps necessaris de formació i adquisició d'experiència en superior lloc de treball o activitats que l'empresa estimi oportunes.

Aquesta promoció es realitzarà des dels grups professionals inferiors i en ordre ascendent, amb alternança en aquells llocs de treball en els quals el personal que ho exerceix és més d'un treballador, assegurant d'aquesta manera la permanència d'un treballador "experimentat" en el citat lloc de treball.(Excepte para el lloc de Cap de Torn)

Es considerarà formació obligatòria, i per això, sempre es donarà durant la seva jornada laboral.

Aquesta normativa és aplicable a tot el personal de l'empresa que realitzi la seva jornada laboral en règim de torn tancat i és revisable a petició de qualsevol de les parts.

Per a aquelles situacions en les quals aquesta normativa no aclareixi les mesures a prendre, es realitzarà un informe amb la finalitat de que serveixi per a futures revisions/millores. Aquest informe, una vegada emplenat, es passarà còpia al Departament de RRHH.

ANNEX 5.

NORMATIVA CONCURSO-OPOSICIÓN.

Les fases del concurso-oposición seran les següents:

1r CONSTITUCIÓN DEL TRIBUNAL DE SELECCIÓN:

El Tribunal de Selección estarà compost per tres persones, un/a representant de l'empresa, un/a representant legal del/es treballadors/es triats pel Comitè d'empresa i un/a treballador/a, destinat per l'empresa, amb un perfil tècnic capacitat per resoldre el contingut de la fase d'oposición exclouent al Cap de el departament del lloc o vacant objecte del concurso-oposición.

El Tribunal de Selección validarà les proves d'accés basant-se en els següents principis:

Els criteris de selecció seran adequats especialment a les tasques a realitzar.

S'inclouran les proves o sistemes de selecció més indicats per garantir l'objectivitat i racionalitat del procés selectiu, predominant les proves de caràcter pràctic.

Els membres del Tribunal de Selección s'abstindran de formar part del mateix i intervenir en el procés de selecció en els següents casos:

Quan tinguin Parentiu fins al 4t Grau de consanguinitat o afinitat fins al tercer inclòs.

Quan tinguin interès personal per l'elecció de qualsevol opositor. Es considerarà interès personal quan es demostrï que un membre del Tribunal de Selección hagi influït directament sobre l'elecció d'un candidat o un altre.

Es considerés mancada greu la no-abstenció de formar part d'un tribunal per alguna de les causes anteriorment exposades.

Els tribunals vàlidament constituïts, adoptaran els seus acords per la totalitat dels seus membres. Mancant acord entre els membres del Tribunal decidirà en cada cas concret el Director Financer i de Recursos Humans. Corresponen als mateixos les següents funcions, segons els casos en què actuïn:

1. Verificar les llistes d'admesos i exclosos.
2. Verificar la documentació justificativa dels requisits i mèrits aportats per el/es aspirants.
3. Valorar les actuacions, exercicis i mèrits establerts en la convocatòria de cadascun/a de els aspirants, així com la qualificació de les proves o exercicis corresponents.
4. Estendre acta de les actuacions.
5. Publicar en tots els centres de treball, la relació dels qualificats per ordre de puntuació.
6. Vetllar per l'objectivitat i confidencialitat dels processos selectius.
7. Definir cada concepte de la fase d'oposición, la qual cosa pesa per a cada prova,

2n PROCEDIMENT.

a) Previ a l'exposición de la convocatòria.





Previ a la convocatòria de les cobertures de vacants, el Tribunal de Selecció avaluarà els següents punts:

El perfil professional, indicant: les tasques i funcions genèriques del lloc de treball i el coneixement tècnic exigible, acreditat o d'experiència, lligat al lloc de treball, tot això d'acord amb el Manual de Llocs i funcions.

Les puntuacions per a cadascun dels conceptes de les proves teòriques i/o pràctiques es fixaran en cada cas pel Tribunal de Selecció.

Per al personal que superi les proves de promoció interna i ocupi una nova plaça regiran els mateixos períodes de prova que per al personal de nou ingrés i mentre duri el citat període, estarà cobrant el plus de Superior Grup professional. Si l'informe del responsable fos desfavorable est retornaria al seu antic lloc de treball. El/la responsable del departament haurà de documentar i justificar al Tribunal de selecció els motius pel qual el/la treballador/a no ha superat el període de prova.

b) Exposició de la convocatòria:

El Tribunal de Selecció publicarà una circular, en el qual constaran les següents dades del lloc a cobrir:

- Grup professional.
- Lloc de treball.
- Horari de Treball.
- Centre de Treball.
- Període de Prova.
- Data i hora prova teòric/pràctica.
- Lloc de les proves.

Requisits mínims per concursar:

Prova teòric/pràctica es basarà en:

Data límit de presentació de sol·licituds. Hi haurà entre la convocatòria i la finalització del terme d'admissions 15 dies naturals.(En casos molt excepcionals aquest termini es reduirà a 7 dies)

Sexe subrepresentat a la plaça a cobrir:

NOTA: Previ a l'inici de les proves es comunicaran les bases del concurso-oposició:

Puntuació mínima per a cada prova teòric i/o pràctica.

Tipus de preguntes: test, exercici pràctic i/o entrevista personal.

Nombre i tipus de preguntes de cada prova, puntuació de cada pregunta.

Només podran optar a realitzar el concurs-oposició, el personal de l'empresa amb una antiguitat mínima d'un any i que tingui un contracte indefinit.

Les sol·licituds de concurs-oposició, es lliuressin, degudament emplenades a través de la seva línia de comandament.

Es presentaran originals per a la seva compulsa de quantes titulacions es disposin relacionades amb la vacant.

La documentació relativa a les proves teòriques es lliurarà als opositors el dia de la seva acceptació com a tals, Determinarà que aspirants reuneixen les condicions del perfil professional. Valorarà els mèrits dels candidats que hagin superat la base d'oposició establert en aquesta normativa.

c) Selecció de candidatures.

En un terme màxim de tres dies explicats a partir del terme de presentació de candidats, es farà pública la relació dels candidats que compleixin els requisits. Si s'observés algun error en aquesta relació, serà resolt en els tres dies següents a la seva publicació, a petició dels interessats, publicant-se les modificacions que es generin. Entre la publicació dels aspirants admesos i l'inici de les proves haurà de transcórrer no menys de 7 dies hàbils del calendari laboral oficial de la CAIB. En cas que no hi hagués candidats al concurso-oposició la plaça es considerarà deserta, i l'empresa cobrirà la vacant.

3r FASE D'OPOSICIÓ.



(Prova teòrica, prova pràctica i entrevista personal)

El/la Cap de el departament objecte del Concurso-Oposició serà el/l'encarregat/a de confeccionar les proves teòriques-pràctiques i/o entrevista personal, havent de ser aprovades per la totalitat dels membres del Tribunal.

Per poder determinar la capacitat professional del/es candidat/es, es desenvolupessin proves tècniques i/o pràctiques relacionades amb el desenvolupament de les operacions, tasques i funcions que hagin de realitzar en el lloc de treball objecte de la selecció i si escau, entrevista personal. Prèviament a la prova, es llegiran les bases de correcció als concursants indicant el Tribunal que corregirà les proves, la puntuació mínima exigida i el nombre de preguntes per escrit, pràctiques, entrevista personal i la puntuació de cada pregunta, així com els membres del tribunal qualificador.

La valoració de l'entrevista personal, la decidirà el Tribunal en funció de les característiques del lloc i d'acord als següents barems (punts a atorgar en la fase d'oposició sobre un total de 60):

- De 0 a 5 punts per a llocs amb perfil marcadament tècnic i sense personal al seu càrrec.
- Entre 5 a 10 punts per a llocs amb perfil marcadament tècnic i amb personal al seu càrrec.
- Més de 10 punts per a llocs el perfil dels quals no sigui marcadament tècnic.

Les proves teòriques seran sempre de tipus test

Per poder determinar el/les o els/les candidats/es seleccionat/des per a llocs de treball se sumaran les puntuacions obtingudes en les proves, sempre que s'hagin superat els mínims establerts en les proves de selecció.

En tota oposició hi haurà preguntes relacionades amb Prevenció de Riscos Laborals que tindran una forma de puntuar específica que es decidirà pel Tribunal en qüestió.

La puntuació per oposició tindrà un valor del 60% de la nota final.

Substitucions. Solament se substituirà al personal que es trobi de guàrdia durant la prova sempre que la seva durada s'estimi superior a 4 hores i al candidat que es present que realitzi la seva jornada la nit anterior al dia de la prova. La substitució es realitzarà pel sistema de "Absències durant la jornada de més de 4 hores".

4t FASE DE CONCURS. VALORACIÓ DE MÈRITS.

En la fase de concurs es valoraran els següents mèrits, fins a un màxim de 10 punts.

Es defineix antiguitat de referència, com la data de contractació del primer treballador, adscrit a conveni col·lectiu, de TIRME.

Antiguitat: El percentatge resultant de la mitjana entre els anys treballats i l'antiguitat de referència (01/03/93), fins a un màxim de 2 punts (0.8).

Antiguitat acreditada en el grup professional immediatament inferior, a través de la realització de Superior Grup professional en el lloc objecte de concurs-oposició: El percentatge resultant de la mitjana entre els dies dels últims dos anys treballats i 240 dies, fins a un màxim d'1,5 punts (0.6).

Experiència externa acreditada en un lloc de treball igual o afí justificat amb la vida laboral: 0,25 punts per any de treball o la fracció que resulti per mes treballat amb un màxim d'1 punts (0.4).

Cursos impartits per l'empresa relacionats amb la plaça a cobrir, màxim 1,5 punts

(0.6):

- 0,25 punts per curs de 12 a 40 hores.
- 0,50 punts per curs de 40 a 90 hores.
- 0,75 punts per curs de més de 90 hores

Formació externa complementària amb la plaça a cobrir, màxim d'1 punts (0.4):

- 0,25 punts per curs de 12 a 40 hores.
- 0,50 punts per curs de 40 a 90 hores.
- 0,75 punts per curs de més de 90 hores.





Titulacions acadèmiques amb un màxim de 2 punts (0.8):

- 0,25 punts per estudis bàsics.
- 0,50 punts per FP-I o equivalent.
- 1 punt per FP-II o equivalent.
- 1,5 punts per diplomatura universitària.
- 2 punts per llicenciatura universitària.

(Per a cada especialitat es valorarà únicament la màxima de grup obtingut).

Els cursos de l'empresa i els relacionats directament amb la plaça a cobrir són acumulables.

Tots els mèrits que siguin valorables dins de la fase de concurs hauran de ser aportats abans del terme de finalització de presentació de sol·licituds.

Anys treballats en règim de torn tancat, màxim 0.5 punts (0.2):

- 0,25 De dos a cinc anys
- 0,50 A partir de cinc anys i un dia

Puntuació de l'avaluació d'acompliment interna, màxim 0.5 punts (0.2):

- 0. Si la puntuació final és inferior al
- 5 0.25. Si la puntuació final està entre el 5 i el 7,5 (tots dos inclusivament)
- 0.50. Si la puntuació final està per sobre del 7,5

La puntuació per mèrits tindrà un valor del 40 % de la nota final.

5è RESULTATS.

Una vegada determinada la qualificació aconseguida per cada aspirant, el Tribunal de Selecció farà públic el nom de la persona que ha obtingut la plaça, en el termini de tres dies hàbils del calendari laboral oficial de la CAIB.

Els valors sobre la puntuació total seran de 60% de la fase d'oposició i de 40 % de la fase de concurs.

El resultat final serà la suma de la nota d'oposició i de concurs, en els seus respectius percentatges.

Durant els tres primers dies a partir de la publicació de l'adjudicació o denegació de les vacants, es podran presentar al·legacions al Tribunal de Selecció.

Si es produís una altra vacant, del mateix lloc de treball, dins dels cinc mesos següents a la resolució del Tribunal de Selecció, o el candidat triat no superés el període de prova, es cobrirà amb el següent concursant de més alta puntuació, amb el concurs-oposició aprovat, que hagués quedat sense plaça.

Per dotar d'agilitat tot el procés, la vacant generada per el/la concursant que ha obtingut la plaça, la cobrirà, si és necessari, l'empresa, en funció de les necessitats del departament afectat.)

6è SELECCIÓ EXTERNA

La cobertura de places que no hagin pogut ser cobertes mitjançant les promocions internes, es cobrirà amb personal de nou ingrés que compleixin, amb els requisits mínims exigits en la convocatòria de la promoció interna.

ANNEX 6. PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT

SUMARI

1. Declaració de principis.
2. Objectius.
3. Àmbits d'aplicació.

**4. Definicions.****5. Formació.****6. Protocols:**

6.1. Protocol d'actuació en cas d'assetjament moral.

6.2. Protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual.

7. Continguts finals.**8. Difusió del Protocol.****1. Declaració de principis.**

És desig de la majoria de les empreses promocionar la millora de les condicions de treball de les seves empleades i empleats i augmentar el seu nivell de protecció de la seguretat i salut, no només enfront dels riscos que puguin ocasionar dany físic, sinó també enfront dels quals puguin ocasionar deterioració en la salut psíquica del seu personal. És per això, que la nostra entitat TIRME SA., vetllant pel compliment de la Llei per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes i la Llei de Prevenció de Riscos Laborals decideix constituir un Comitè de Responsabilitat Social Empresarial constituït per set membres, cinc dones i dos homes. Aquest Comitè, entre altres funcions, té la missió de vetllar per la igualtat efectiva de tracte i oportunitats entre homes i dones dins de la nostra organització. Tots els treballadors i treballadores tenen dret a un ambient de treball lliure d'intimidacions i discriminacions.

Tots els tipus d'assetjament laboral atempten contra la dignitat i la llibertat de les persones i comporten un risc per a la integritat moral i la salut psíquica i física de la totalitat de la plantilla.

La Direcció de TIRME, en col·laboració amb la Representació dels treballadors i treballadores assumeix el compromís d'adoptar quantes mesures siguin necessàries per prevenir i eliminar l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament psicològic o mobbing, per raça i/o religió. Per això fomenta un entorn laboral on es respecti la dignitat i un clima en el qual no sigui possible conrear cap de les modalitats d'assetjament; i aplicarà la sanció que correspongui d'acord amb el present Conveni.

2. Objectius del Protocol.

Són objectius del present Protocol:

1. Establir el procediment d'actuació a seguir en cas de produir-se conductes que puguin ser catalogades d'assetjament psicològic o sexual.

2. L'assetjament sexual i psicològic que pugui donar-se en TIRME SA serà considerat risc laboral de caràcter psicosocial, adoptant les mesures de correcció o protecció (segons es tracti d'assetjat/a o assetjador/a) necessàries.

3. Àmbit d'aplicació.

Serà aplicable a tots els treballadors i treballadores de TIRME SA, independentment del seu tipus de contracte laboral o centre de treball en el qual prestin els seus serveis.

4. Definicions.

Assetjament sexual (Art. 7.1 de la LOI): “qualsevol comportament, verbal o físic (no desitjat), de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (també hostil i humiliant)”.

Assetjament per raó de sexe (Art. 7.2 de la LOI): “Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu”.

Assetjament psicològic o mobbing: Aquelles accions, verbals o físiques, hostils, humiliants, repetitives i recurrents en el temps que es donin enfront d'un treballador o treballadora, o enfront d'un grup, en l'àmbit de les relacions laborals de forma ofensiva i amb el propòsit d'aconseguir l'allunyament de tals treballadors enfront de la resta. L'assetjament pot obeir a motius laborals o extralaborals, però ha de produir-se en el lloc de treball.

5. Formació.

Dins del Pla de Formació Anual s'inclourà la formació per a la prevenció de l'Assetjament psicològic i Sexual dels treballadors i treballadores. Aquesta formació tractarà de proporcionar, al personal de TIRME SA, eines per a la resolució de conflictes en relació amb l'assetjament psicològic i sexual en el treball.

6. Protocols:



El present protocol ha de generar credibilitat, protegir la dignitat, intimitat i confidencialitat de les persones que a ell s'acullin.

6.1 Protocol en cas d'Assetjament psicològic:

Preliminars:

Les persones que se sentin assetjades poden i han d'intentar, en la mesura del possible, solucionar el problema de manera extraoficial parlant amb la persona o persones que mostren el comportament no desitjat, fent-los saber que la seva conducta és ofensiva i indesitjada, que li incomoda i li interfereix en el treball, amb la finalitat de que canviïn d'actitud. En cas que aquest primer diàleg no solucioni el problema, la persona assetjada ha de posar-ho en coneixement de la Prefectura de Recursos Humans o del cos de psicòleg/ues de l'empresa.

Notificació del Conflicte:

La comunicació es realitzarà per escrit per la persona assetjada o per qualsevol altra que tingui coneixement o sospita d'assetjament. La persona afectada podrà utilitzar una tercera persona de la seva confiança, sigui o no pertanyent a la Representació dels treballadors, qui assumirà la responsabilitat de comunicar-ho a la Prefectura de Recursos Humans o del cos de psicòleg/ues de l'empresa.

Recerca:

Quan es tingui una comunicació escrita d'aquest tipus, se li ha d'assignar un codi numèric per salvaguardar la confidencialitat i intimitat de les persones implicades. A partir d'aquí, s'iniciarà la recerca del conflicte en un termini de tres dies laborals, prorrogables per causes de força major. Per començar la recerca un del/es integrants de Recursos Humans, en concret del cos de psicòlegs/ues de l'empresa es reunirà amb la persona afectada i amb la presumpta persona assetjadora amb l'objecte de trobar una solució acceptada per les parts i resoldre el conflicte.

Resolució:

En el termini de deu dies, el/la integrant de Recursos Humans assignat/a a el cas proposarà les actuacions que consideri necessàries per a la resolució del conflicte i les comunicarà a les parts implicades. L'arxivament de les actuacions proposades serà custodiat per la Prefectura del Dpt. de RRHH.

Vigilància:

El/la integrant de Recursos Humans assignat/a a el cas ha de supervisar i comprovar que les mesures adoptades i acceptades per ambdues parts s'estiguin complint i siguin efectives, evitant així que es repeteixi la situació que va originar el conflicte.

6.2 Protocol en cas d'Assetjament Sexual:

Preliminars:

Les persones que se sentin assetjades poden i han d'intentar, en la mesura del possible, solucionar el problema de manera extraoficial parlant amb la persona o persones que mostren el comportament no desitjat, fent-los saber que la seva conducta és ofensiva i indesitjada, que li incomoda i li interfereix en el treball, amb la finalitat de que canviïn d'actitud. En cas que aquest primer diàleg no solucioni el problema, la persona assetjada ha de posar-ho en coneixement de la Prefectura de Recursos Humans o del cos de psicòleg/ues de l'empresa.

Notificació del Conflicte:

La comunicació es realitzarà per escrit per la persona assetjada o per qualsevol altra que tingui coneixement o sospita d'assetjament. La persona afectada podrà utilitzar una tercera persona de la seva confiança, sigui o no pertanyent a la Representació dels treballadors, qui assumirà la responsabilitat de comunicar-ho a la Prefectura de Recursos Humans o al cos de psicòleg/ues de l'empresa. En aquest cas i, com a mesura cautelar, quan es tingui coneixement d'aquest fet, el Dpt. de RRHH podrà reservar-se el dret de separar en el lloc de treball a les parts implicades (persona assetjada i presumpta persona assetjadora)

Recerca:

Quan es tingui una comunicació escrita d'aquest tipus, se li ha d'assignar un codi numèric per salvaguardar la confidencialitat i intimitat de les persones implicades. A partir d'aquí, s'iniciarà la recerca del conflicte en un termini de tres dies laborals, prorrogables per causes de força major. Per començar la recerca un dels integrants de Recursos Humans en concret del cos de psicòleg/ues de l'empresa posarà en coneixement aquest extrem, perquè es reuneixi amb la persona afectada i amb la presumpta persona assetjadora amb l'objecte de trobar una solució acceptada per les parts i resoldre el conflicte.

Resolució:



En el termini de deu dies, el/la integrant del Cos de Psicòlegs de TIRME assignat al cas proposarà les actuacions que consideri necessàries per a la resolució del conflicte i les comunicarà a les parts implicades. L'arxivament de les actuacions proposades serà custodiat pel Dpt. de RRHH.

Vigilància:

El/la integrant del Cos de Psicòlegs de TIRME SA assignat al cas ha de supervisar i comprovar que les mesures adoptades i acceptades per ambdues parts s'estiguin complint i siguin efectives, evitant així que es repeteixi la situació que va originar el conflicte.

En qualsevol dels dos protocols (Assejament Psicològic o Sexual) poden produir-se els següents:

- Que qualsevol de les parts rebutgi el procediment de mediació.
- Que les parts rebutgin les mesures proposades.
- Que les mesures no hagin resolt el conflicte.

En aquests casos, les persones designades per a cada cas (Cos de Psicòlegs) elaboraran un Informe dirigit a la Prefectura de RRHH en el qual es relacionarà:

Si ha existit o no, a criteri del professional, assetjament.

En cas afirmatiu, el tipus d'assetjament.

L'obertura o no d'expedient sancionador i, en cas afirmatiu, la qualificació de falta lleu, greu o molt greu en funció dels fets provats.

7. Continguts Finals.

1. En cas de denúncia formal per part de la persona assetjada, els Informes de Recerca dirigits al Dpt. de RRHH (la Prefectura de Recursos Humans o del cos de psicòleg/ues de l'empresa) quedaran en suspens en tant no es dicti sentència judicial en ferma.
2. Si les sancions imposades per la Direcció no impliquen trasllat ni acomiadament, es prendran totes les mesures necessàries perquè tant la persona agressora com la víctima no convisquin en el mateix ambient laboral. La persona agredida tindrà l'opció de romandre en el seu lloc o sol·licitar el trasllat que serà resolt de manera excepcional i sense que suposi una millora o detriment en les condicions laborals de la persona traslladada.
3. Les comunicacions escrites i denúncies formals que siguin deshonestes o de mala fe seran susceptibles d'expedient disciplinari.
4. Si existís norma legal d'àmbit superior i afectés al present protocol, RRHH es compromet a la seva immediata adequació.
8. Difusió del Protocol.

Aquest protocol es donarà a conèixer a tot el personal de TIRME SA a través de la Unitat de comunicació

ANNEXO 7

JORNADA IRREGULAR/ESPECIAL REVISIONS

1. Definicions:

Aturada: Es refereix a l'atur d'un o més equips principals, línies d'incineració o plantes, de forma no prevista per causa d'avaria, el temps de la qual de indisponibilitat per la citada avaria es perllongui per més de 24h, l'avaria de la qual no podrà ser resulta per la reguarda i a més afectarà directament a processos crítics del pla de producció de TIRME.

Procés Crític del Pla de Producció de TIRME: És aquell que la Direcció de l'empresa considera crític per a l'empresa per motius de seguretat, mediambientals, econòmics o socials.

Equip principal: Tot aquell que és vital i necessari per TIRME perquè no està redundant i afecta directament als processos crítics del pla de producció. La següent llista és una referència de mínims i no pot prendre's com a exhaustiva, encara que si indica el grau d'importància dels equips principals:

- Voltejadora CRAI
- Motor de combustió de biogàs MWA
- Centrífuga
- Compactadores de EETT.
- Volteadores de les plantes perifèriques de Compostatge
- Bàscules l'avaria de les quals impliqui el tancament de la planta.





- Turbines
- Calderes
- Polps de residus
- Desescoriadores
- Depuració de gasos

També es considerarà aturada, en el cas que l'avaria es produeixi en algun equip auxiliar, que irremeiablement obligui a l'atur de l'equip principal, línia o planta, en els supòsits abans esmentats.

Revisió: És aquell cas en què es produeix l'atur d'un dels equips principals, línies o plantes, segons els supòsits anteriors quant a criticitat per a l'empresa, però es fa de forma planificada per atendre treballs de manteniment preventiu o modificatiu.

2. Objectiu:

Es pretén fer compatibles els objectius i necessitats de TIRME amb l'organització del treball del personal necessari per al manteniment de les instal·lacions en les revisions i aturades. Sempre en condicions de rendibilitat econòmica i respectant la legislació vigent.

El personal que intervindrà en revisions i aturades serà expressament designat per la Direcció de l'Empresa d'entre els col·lectius inclosos en aquest acord, en atenció a la seva facultat d'adreça i organització del treball, tenint en compte el principi de participació i repartiment d'esforços entre els treballadors per no produir discriminació entre els mateixos.

Del llistat de treballadors designats per a cada revisió o aturada i de la programació prevista de participació en els treballs a desenvolupar, serà informada la representació unitària dels treballadors.

3. Abast de Personal:

Aquest acord afectarà, en els termes i amb les particularitats que es recullen en el mateix, a tot el personal de manera obligatòria inclòs en l'àmbit del Conveni de TIRME S.A. i que compleixi els següents requisits:

Que exerceixi les seves comeses professionals de forma permanent en el Departament de Manteniment o Serveis Generals i puntualment per a altres departaments, com a p.i. explotació, prevenció de riscos laborals, medi ambient, control de processos.

Que no estigui enquadrat en el Grup professional de Cap de Servei.

Que ocupin llocs de treball pertanyents a alguna de les següents especialitats:

- Mecànica.
- Elèctrica.
- Electro-mecànica.
- Instrumentació i control.
- Serveis Generals.
- Magatzem.
- Prevenció de Riscos Laborals
- Control de Processos
- Medi ambient

3. Jornada i Horari:

Partint de la premissa que sempre en revisió o aturada l'equip de Manteniment o Serveis Generals haurà de també dedicar-se a altres plantes o línies en servei es proposa el següent règim de treball.

El personal que hagi estat designat per la Direcció de l'Empresa per participar en revisions o aturades realitzarà, durant el període de participació, jornada Partida (matí i tarda) de dilluns a dissabte amb un màxim d'11 hores diàries, sense perjudici de la possibilitat de modificar en aquests períodes l'horari de treball segons les necessitats del servei.

L'horari específic es determinarà a cada centre de treball per la Direcció de l'Empresa en virtut de les necessitats del servei, establint-se un temps màxim d'interrupció per al menjar de dues hores i un mínim d'una hora.

En el cas que s'hagi de prestar servei el dissabte, com a norma general i com a mínim es descansaran 2 tardes a la setmana. I quan no s'hagi de prestar servei el dissabte es descansarà només una. En els dies en què es descansi a la tarda, l'horari serà de 7 a 15 hores.

La reguarda durant el període de revisió o aturada s'intentarà cobrir sempre amb les persones que en aquests dies no intervinguin en la revisió



per no fer-ho habitualment o per ser els qui els toqui el descans de tarda, i per això, siguin els que hagin acabat la seva jornada a les 15h.

4. Règim econòmic:

El personal que prèvia designació participi en revisions i aturades amb les especials condicions aquí pactades, percebrà per cada dia efectiu de participació:

El plus de diari de participació en aturada serà el per a l'any 2015 el següent:

Grupo profesional	PROPOSAT Setmana 52 h	PROPOSAT Setmana 60 h
Tècnic/a Responsable	181	198
Tèc. Encarregat/da I	157	171
Tèc. Encarregat/da II	151	165
Professional A	147	161
Professional B	137	150
Professional C	134	147
Professional auxiliar	130	142

A més tot/es els/es treballadors/es de grup professional igual o inferior a oficial primera, que tinguin al seu càrrec durant la revisió o aturada, a personal d'alguna contracta, podran percebre el plus de superior grup professional segons criteri del seu encarregat/a responsable.

5. Vacances i altres assumptes

Atès que es publica anualment el pla de revisions programades es tractarà en la mesura del possible de no atendre a vacances o altres assumptes, com a propis, permisos no retribuïts, hores sindicals, etc. durant els períodes de revisió planificada. El/la treballador/a podrà sol·licitar-ho però l'empresa podrà no autoritzar-ho en funció de les necessitats de producció.

En referència a les aturades, per avaries no programades, es respectaran totes les vacances signades i altres assumptes, excepte els assumptes sindicals, on es podrà reclamar la presència dels/es treballadors/es, sempre que es degui a motius d'urgència que posin en risc els processos crítics del pla de producció de TIRME. El/la treballador/a haurà de respectar la decisió de l'empresa i en aquest cas tot el permís sindical d'aquesta jornada tornarà al crèdit del treballador/a, perquè el pugui gaudir en una altra ocasió.

