



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

2690

Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears, y la publicación del Convenio colectivo de la empresa Tirme, SA (exp.: CC_TA_17/074, código de convenio 07002042011997)

Antecedentes

1. El día 24 de noviembre de 2015, la representación de la empresa Tirme, SA y la de su personal acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo.
2. El día 29 de noviembre, el señor Fernando Bescos Dodero, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio colectivo.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la Tirme, SA, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.
3. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 7 de marzo de 2016

La directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral

Isabel Castro Fernández

Por delegación del consejero de Trabajo, Comercio e Industria

(BOIB 105/2015)



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TIRME S.A. 2015 -2018

Capítulo Preliminar

Art. 1º- PARTES NEGOCIADORAS.

Han suscrito este Convenio los representantes legales de lo/as trabajadores/as de TIRME, S.A. con la Dirección de la Empresa.

Art. 2º - AMBITO DE APLICACIÓN

1. Personal - Afecta a todo el personal de plantilla con excepción del personal directivo, que incluye lo/as Jefe/as de Departamento y los comprendidos en el artículo 1 punto 3 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

El personal con contrato temporal o eventual tendrá los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las que se deriven de la naturaleza y duración de sus contratos.

2. Funcional - Regula las relaciones laborales en el seno de la Empresa en todas sus actividades. Se trata, por acuerdo expreso de las partes, de un Convenio estatutario de ámbito de Empresa.

3. Territorial - Rige en todos los centros de trabajo de la Empresa.

4. Temporal – Desde el 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Art. 3º- VIGENCIA Y DENUNCIA

La denuncia deberá tener lugar, en su caso, mediante comunicación escrita con acuse de recibo antes del 31 de Octubre del 2018.

Si no media denuncia presentada en plazo, este Convenio se entenderá renegociado y prorrogado con vigencia por años naturales.

Art. 4º- COMISION PARITARIA.

1. Se constituye una Comisión Paritaria formada por cuatro Vocales, designados dos por la representación social de la plantilla y dos por la Dirección de la empresa.

2. Serán funciones de esta Comisión Paritaria, vigilar la correcta aplicación de lo pactado; interpretar los términos de este Convenio; ejercer una labor de conciliación y mediación en todas aquellas cuestiones que le sean sometidas por la Dirección o por el Comité de Empresa y realizar el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.

3. Los acuerdos en el seno de la Comisión se adoptarán por unanimidad. 4. La comisión paritaria se reunirá, como mínimo, una vez cada seis meses.

5. La solución de los conflictos que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB).

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears. (TAMIB).

Para que se produzca el sometimiento a aquellos procedimientos arbitrales establecidos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores así como en las cuestiones de interpretación, administración y aplicación será necesario en todo caso el mutuo acuerdo de las partes.

Art. 5º- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio forma un conjunto unitario infraccionable. En este sentido, se reconsiderará su contenido en su totalidad en caso de que, por motivos ajenos a las partes, resultasen medidas modificativas del mismo.





Art. 6º- COMPENSACION Y ABSORCION.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para el personal que los fijados en el orden de referencia.

Se respetarán la integridad de las condiciones económicas y laborales existentes en la actualidad a aquellos/as trabajadores/as en que dichas condiciones sean superiores a las del presente convenio.

Capítulo I
Condiciones de Ingreso

Art. 7º- INGRESO AL TRABAJO.

1. El ingreso en la Empresa se entiende en todo caso realizado a título de prueba, cuya duración estará en función del Grupo Profesional del presente Convenio colectivo (regulado en el artículo 12º), conforme a la siguiente escala:

- Grupo profesional 1 y 2 Seis meses
- Grupo profesional 3, 4,5,6 Tres meses
- Grupo profesional 7, 8 y 9 Dos meses

Durante este periodo podrá resolverse el Contrato por simple desistimiento de cualquiera de las partes, sin obligación de preaviso ni derecho a indemnización alguna.

El curso de capacitación que han de seguir los/as aspirantes para el desempeño de su puesto de trabajo, se considerarán comprendidos dentro de dicho período de prueba.

2. El contenido de la prestación laboral es el desempeño por parte del trabajador/a, bajo la dirección y la dependencia de la Empresa, de las labores o tareas acordes con su Grupo Profesional que en cada caso le fueran asignadas, para contribuir a los objetivos de producción. Incluye un compromiso de servicio, justificado en el carácter de público de la actividad de la Empresa.

Art. 8º- FORMALIZACION DE CONTRATOS.

Dentro del marco de las políticas de responsabilidad social empresarial de Tirme, la Dirección de la empresa y la representación social convienen en que la política de contratación de la empresa se sujetará a los siguientes principios:

Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan principalmente con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, lo sean a través de contratos temporales.

Promoción de la transformación/contratación indefinida desde la superación de los primeros seis meses de contratación en la Empresa.

Fomento de la formalización de Convenios para la utilización de becarios, como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes.

Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación del personal discapacitado.

Potenciación de las posibilidades para el mantenimiento de empleo y el rejuvenecimiento de plantillas, posibilitando en su caso la jubilación parcial y/o el contrato de relevo.

Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres en condición de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas (L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres), y de los hombres, en condición de igualdad de méritos, en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentados.

Los contratos de trabajo y las prórrogas que se realicen por escrito serán oficialmente registrados. Se entregará al trabajador/a una copia del contrato una vez haya sido registrado; una copia básica del mismo se entregará al Comité de Empresa a efectos del derecho de información regulado en la Ley 2/1991 de 7 de Enero y respetando en todo momento la LOPD.

Art. 9º- DURACIÓN DEL CONTRATO.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en las siguientes modalidades:





- a) Para la realización de una obra o servicio determinado b) Cuando lo exijan las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.
- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- d) Otras modalidades legales cuando por circunstancias de producción u organización se requiera.

Art. 10º- CESE VOLUNTARIO.

Cuando el/la trabajador/a desee cesar voluntariamente en la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa con una antelación mínima igual a 60 días para el personal contratado en los grupos profesionales 1 y 2, 30 días para los grupos profesionales 3, 4, 5 y 6 y 15 días para los grupos profesionales 7, 8 y 9. El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en la comunicación.

En estos casos, la persona podrá conocer la propuesta de su liquidación con una antelación de tres días a la finalización de su relación contractual.

La Empresa en cuanto tenga conocimiento de alguna solicitud de cese voluntario a que se refiere este artículo, se lo comunicará a la representación social de la plantilla.

Art. 11º- FACULTADES DE ORGANIZACIÓN.

1) Dentro del respeto a las Leyes, las facultades de organización de la Empresa comprenden, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) La apertura, modificación o cierre de Centros de Trabajo, su dimensionamiento, ubicación, su dotación laboral y material.
- b) La creación, descripción y valoración de Puestos de Trabajo y la amortización o supresión de los existentes.
- c) La asignación de la persona al Puesto, en función de sus habilidades y aptitudes y de las necesidades del servicio, en cada momento y en cada unidad de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13º del presente Convenio Colectivo.
- d) La determinación de los fines, modo y lugar de prestación del trabajo, individual y de grupo, así como del nivel de calidad exigible, dentro de los límites de lo establecido en el artículo 12º sobre aplicación de la Movilidad funcional.
- e) La definición de pautas, medios y canales de comunicación y relación, política de responsabilidad social, y normas de actuación en materia de trabajo.
- g) Establecer las políticas de formación del personal que sean necesarias para cumplir los objetivos empresariales.
- f) En general, y en su más amplio sentido, las facultades inherentes a la condición de empresario, con el objetivo de alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.
- h) Al producirse continuas transformaciones que afectan a la actividad económica en general y al sector de la empresa en particular y que obligan a adoptar decisiones que permitan dar respuesta adecuada a las demandas y necesidades cambiantes del mercado, se acuerda que será facultad de la empresa introducir y revisar los sistemas de organización que comporten modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, fundamentadas en razones técnicas, productivas, económicas u organizativas previa comunicación y/o negociación, con carácter previo a su establecimiento, con la representación social. Por iniciativa razonada de cualquiera de las partes y de común acuerdo, se podrán acortar los plazos legalmente establecidos en estos procedimientos.

2) Las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo y la empresa afectada por su ámbito funcional y facultades organizativas reafirman su compromiso acorde a las declaraciones y compromisos sobre responsabilidad social, por el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como por la no-discriminación por cuestiones de raza, religión o convicción, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Ambas partes pondrán especial atención en el cumplimiento de este principio en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena operatividad del mismo o que fomenta, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Art. 12º- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Por contrato de trabajo individual, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 7º, se fijará el grupo profesional de clasificación del trabajador, en función del grado de conocimientos, titulación, experiencia y pericia acreditados, que hayan sido determinantes en su contratación.

2. El personal afectado por este Convenio quedará clasificado de acuerdo a los siguientes grupos profesionales en los que se incluyen los puestos de trabajo existentes en la empresa.

- Grupo profesional 1 Jefe/a de Servicio
- Grupo profesional 2 Técnico/a Responsable
- Grupo profesional 3 Técnico/a Encargado/a I





- Grupo profesional 4 Técnico/a Encargado/o II
- Grupo profesional 5 Profesional A
- Grupo profesional 6 Profesional B
- Grupo profesional 7 Profesional C
- Grupo profesional 8 Profesional Auxiliar
- Grupo profesional 9 Básico

La definición de las funciones, generales y específicas, de los puestos de trabajo de cada grupo profesional se encuentran referenciadas en el Manual de Puestos y Funciones de la empresa.

Las partes acuerdan que la dirección de la empresa pondrá en marcha un proyecto que se realizará con el apoyo de una consultora externa, por el que se efectuará un estudio pormenorizado sobre los puestos de trabajo, informando del proceso a la representación social.

En aplicación de la Movilidad Funcional se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización de los cursos formativos preparados por la empresa, también se valorarán a la hora de clasificar profesionalmente a una persona. Se tendrán en cuenta las titulaciones obtenidas mediante la acreditación del Instituto de Calificación Profesional (IQIB). (Factores de encuadramiento: formación, responsabilidad, iniciativa y/o autonomía, actividad intelectual y complejidad de las tareas, el mando o la coordinación).

3. En cada Grupo Profesional se engloban diferentes Puestos de Trabajo, que son “normalizados” para los/as trabajadores/as encuadrados en ese Grupo Profesional. La adscripción del trabajador/a a un Puesto de Trabajo en concreto sólo refiere una ocupación prevalente.

La promoción se llevará a cabo, a través de la promoción vertical o profesional en los términos previstos en el presente convenio (Anexo 5) o por libre designación por parte de la empresa.

4. Trabajos de Superior Grupo Profesional

Durante el tiempo en que desempeñe efectivamente funciones de un Puesto de Trabajo de Superior Grupo Profesional, el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva que exista entre el Escalón de origen y el ocupado. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el/la trabajador/a puede ejercitar los siguientes derechos: ascenso, cobertura de vacante, reclamación de diferencias salariales entre grupos, reclamación del grupo profesional a través del proceso de clasificación profesional siempre que no exista obstáculo convencional o legal.

Los períodos de seis u ocho meses a los que hace referencia el presente artículo corresponden a la parte proporcional de la jornada laboral anual del grupo profesional a consecuencia de la movilidad funcional, quedando excluido de este cómputo el llevar busca.

Art. 13º- COBERTURA DE VACANTES.

Todo el personal sujeto a este Convenio, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes y plazas de nueva creación que en la empresa puedan producirse de personal de grupo profesional igual o superior, y entre los declarados previamente aptos.

Cuando existan puestos vacantes o de nueva creación, la Empresa lo pondrá en conocimiento de la representación social del personal.

La cobertura de vacantes o puestos de nueva creación se llevará a cabo, salvo casos extraordinarios, por el procedimiento de concurso-oposición de acuerdo con la normativa establecida (anexo 5); en tales casos, la representación legal del personal tendrá la participación necesaria para garantizar la transparencia e imparcialidad del proceso de selección correspondiente.

Capítulo II **Tiempo de Trabajo**

Art. 14º- JORNADA

1. La jornada anual ordinaria durante la vigencia de este Convenio será la siguiente:

Personal en régimen a turno cerrado:

- 1672 horas de trabajo efectivo

Resto de personal:



- 1704 horas de trabajo efectivo

El personal, no sujeto a turno cerrado, adecuará su horario de salida de los viernes, a la escala anterior.

No obstante lo dispuesto en el punto anterior, si dicha reducción de jornada se produce por ley, se adoptará en la forma que establezca la misma, una vez publicada en el BOE.

Para la organización interna de la jornada anual de los departamentos, se deberá tener en cuenta los permisos retribuidos acordados en el artículo 35 y siguientes del presente articulado.

Se establece, en el calendario anual del personal que preste sus servicios en régimen de turno cerrado, 8 horas anuales para formación que organice la empresa.

2. Distribución irregular de la jornada:

Con el objetivo de dotar a la organización, mediante la aplicación del presente convenio colectivo, de las suficientes y necesarias herramientas de flexibilidad que faciliten una mejora de la productividad, mediante la distribución de la jornada de trabajo durante aquellos momentos en los que se produzca una disminución o incremento de las tareas técnicas, productivas y de gestión clave para la empresa, se establece el siguiente sistema de compensación de horas de trabajo sin perjuicio de la atención a los límites aquí previstos:

El presente apartado será de aplicación para todas aquellas situaciones que no quedan definidas en el ámbito de aplicación y alcance personal del Anexo número 7 del presente convenio colectivo como pueden ser, momentos de disminución o incremento de la actividad de cada instalación, situaciones de bajada de actividades o puntas de trabajo en departamentos técnicos, productivos y de gestión, disminución o incrementos de entradas de residuos, durante las tareas de conservación de las instalaciones y maquinarias, etc.

Para ello, la empresa podrá distribuir hasta el ocho por cien de la jornada anual del trabajador de forma irregular, minorando y/o adicionando a la jornada diaria tiempo de trabajo, atendiendo a los siguientes límites, y sin exceder el máximo establecido en el artículo 14.1 del presente articulado:

Durante el ejercicio del presente sistema de compensación y distribución de jornada, no se modificaran los días descanso semanal.

Dicha distribución del tiempo de trabajo deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Como norma general la jornada diaria de la persona trabajadora no podrá exceder de diez horas diarias, pudiendo alcanzar la duración máxima diaria de doce horas cuando exista acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

E/lal trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de siete días el día y la hora de la prestación de servicio, la cual solo podrá establecerse previo al inicio o posteriormente al fin de la jornada.

La realización y/o compensación de las horas realizadas en exceso o por defecto entre la jornada realizada y la establecida convencionalmente deberán ser compensadas en un plazo máximo de doce meses desde el momento en que se produzcan.

Se respetará la flexibilidad de jornada regulada en el art. 34 del presente Convenio Colectivo como horario oficial a partir del cual prestar el servicio.

Se exceptiona de lo anterior, por acuerdo voluntario entre trabajador/a y empresa, aquellas situaciones en las que por necesidades organizativas se produzca la necesidad de distribuir la jornada de trabajo fuera del régimen habitual en el que el/la trabajador/a presta servicios.

En caso de modificación legislativa en relación a lo regulado en el artículo 34 del TRET sobre la distribución irregular de la jornada el presente artículo se modificará en consonancia a lo legalmente establecido en cada momento.

Lo regulado en la presente disposición será de aplicación sin perjuicio de los derechos reconocidos al amparo del artículo 37 del TRET.

En busca de una mayor flexibilidad, durante el ejercicio de la presente disposición se atenderá a lo previsto en Art. 39 del TRET.

Siempre que el/la trabajador/a lo solicite, tendrá derecho a ser asistido por un miembro de la representación legal de los trabajadores, los efectos de garantizar la correcta aplicación de la presente disposición.

Trimestralmente se enviará a la representación social la información sobre el uso de esta jornada irregular. Además, al año de implantar la presente se reunirá la parte social y la parte empresarial para analizar las controversias que hayan podido surgir en su aplicación.





Una vez garantizado el servicio y previa autorización de la empresa, se podrán intercambiar entre trabajadores con la misma función profesional la realización de la jornada irregular.

3. Jornada irregular/especial en paradas (Ver ANEXO 7)

Art. 15º- CALENDARIO LABORAL

La Jornada pactada se realizará, como regla general, de Lunes a Viernes, con descanso en Sábados, Domingos y Festivos, con respeto a los descansos que marca la Ley.

En régimen de turno cerrado, la jornada se realizará de lunes a domingo al ritmo de rotación previamente establecido, con respeto a los descansos que marca la Ley.

En régimen de turno abierto, la jornada se realizará de lunes a viernes, con descanso en sábado, domingos Y festivos.

En Jornadas Especiales se estará a lo que en cada caso se exprese en el acuerdo de su implantación.

Cada año, la empresa facilitará, en cuanto tenga disponibilidad, a todos los centros de trabajo, el calendario oficial publicado por la CAIB, y comunicará el exceso o defecto de horas, en la jornada anual de trabajo pactada en el presente Convenio Colectivo.

Con independencia del calendario de turnos, la adscripción del personal a cada guardia podrá variar por razones técnicas, productivas, organizativas y económicas debidamente justificadas.

Se tendrán en cuenta en la elaboración de los calendarios laborales, los cambios de hora nacionales. El personal que realice una hora adicional de jornada diaria por motivos de cambio horario, percibirá una hora extraordinaria correspondiente.

Por necesidades del servicio y documentado, se podrá alterar el turno del personal adscrito a turnos, siempre y cuando se documente la necesidad, se transmita al Comité de Empresa y se trate en Comisión Paritaria.

Art. 16º- RITMO DE TRABAJO

Considerando que son factores externos los que determinan el ritmo de actividad de la Empresa -principalmente el volumen de residuos sólidos que se reciba, fuertemente ligado a la estacionalidad-, y teniendo en cuenta el carácter de servicio público de la gestión de residuos, las partes estiman de común acuerdo que el ritmo de trabajo deberá adaptarse a las necesidades del proceso productivo en cada momento.

En dicha adaptación se tendrá en cuenta lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 17º- HORARIOS DE TRABAJO

1. Con independencia de las Jornadas Especiales en las actividades y en los periodos en que resulten necesarias, se establecen como propios de la empresa los siguientes regímenes horarios de trabajo:

A) En régimen de Turnos.

a) Horario de Turno Cerrado, que cubrirá con carácter rotativo durante todos los días del año los turnos siguientes: Mañana, de 07:00 a 15:00 horas; Tarde, de 15:00 a 23:00 horas; y Noche, de 23:00 a 07:00 horas, con arreglo al cuadro de rotación.

b) Horario de Turno Cerrado, que cubrirá con carácter rotativo durante todos los días del año los turnos siguientes: Mañana, de 06:00 a 14:00 horas; Tarde, de 14:00 a 22:00 horas; y Noche, de 22:00 a 06:00 horas, con arreglo al cuadro de rotación.

c) Horario de Turno Abierto, que cubrirá con carácter rotativo de la siguiente forma:

- De lunes a jueves el horario será de 7:00 a 15:00 horas y 15:00 a 23:00 horas
- Los viernes el horario será: de 7:00 a 13:00 y 13:00 a 19:00 horas

B) No sujetos al régimen de Turnos.

Horario Continuo.

- 8 horas continuadas de Lunes a Jueves, de 7:00 a 15:00 horas

- 6 horas continuadas los Viernes, de 7:00 a 13:00 horas

2. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda o sea igual a seis horas, el/la trabajador/a tendrá derecho a un periodo de descanso durante la misma de 20 minutos, que se considerarán como de trabajo efectivo y que se podrá disfrutar sin salir de las instalaciones





de la empresa. Para lo/as trabajadores/as menores de 18 años, este período tendrá una duración de 30 minutos.

3. Horario irregular/especial paradas. (Ver ANEXO 7)

4. Jornada irregular (según cada caso). Se establece la flexibilidad de jornada para aquellos casos en los que se pueda aplicar la jornada irregular con respecto a los horarios expresados en el presente artículo.

Art. 18º- PROLONGACION DE JORNADA

Se considerarán como Horas Extraordinarias, las horas trabajadas diariamente en exceso sobre el horario laboral inicialmente previsto y se compensarán, de manera prioritaria, con tiempo de descanso.

Art. 19º- HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Se consideran horas extraordinarias cada hora que se realice sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo establecida por la negociación colectiva o por el contrato de trabajo y, en todo caso sobre la duración máxima legal.

2. Las Horas Extraordinarias se compensarán por tiempo equivalente de descanso, incrementado en un 60 %. El incremento o recargo será del 100% para las Horas Extraordinarias trabajadas entre las 23:00 y las 07:00 h., o en Domingo o día Festivo o en los días equivalentes a éstos para el personal adscrito al Régimen de Turnos. Cuando las Horas Extraordinarias se realicen en periodo nocturno (de 23:00 a 07:00) de un Domingo o Día Festivo, o de sus equivalentes para el régimen de Turnos, el recargo será del 150%. El personal de turno cerrado deberá compensar obligatoriamente las horas extraordinarias realizadas con descanso, cuando por la realización de las mismas, reduzcan su descanso entre jornadas a menos de 12 horas.

3. Se abonarán en metálico las Horas Extraordinarias, cuando no hayan podido compensarse por tiempo de descanso de la siguiente forma: incrementado en un 60 %. El incremento o recargo será del 75% para las Horas Extraordinarias trabajadas entre las 23:00 y las 07:00 h., o en Domingo o día Festivo, o en los días equivalentes a éstos para el personal adscrito al Régimen de Turnos. Cuando las Horas Extraordinarias se realicen en periodo nocturno (de 23:00 a 07:00) de un Domingo o Día Festivo, o de sus equivalentes para el régimen de Turnos, el recargo será del 100%. El valor económico por puesto y hora se establecerán anualmente en las Tablas salariales (Anexo 3).

4. El cobro de la hora extraordinaria se realizará a partir de los 30 minutos de estancia en la empresa fuera de su horario habitual.

Art. 20º- HORAS EXTRAORDINARIAS DE FUERZA MAYOR

Son horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor el exceso de las trabajadas para realizar aquellos trabajos necesarios para la reparación de siniestros o emergencias importantes, la no realización de los cuales puede representar graves dificultades para el normal funcionamiento de una planta, la función de la cual es el tratamiento en continuo de residuos. Se acuerda que tengan esta consideración las que sean necesarias para puesta en marcha de instalaciones y/o reparaciones o revisiones importantes para prevenir paradas y riesgos mayores y también las sustituciones forzadas y no programadas del personal de explotación evitando que la planta se quede desatendida.

Art. 21º- VACACIONES ANUALES

El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales, que el/la trabajador/a podrá dividir en dos o más períodos, previo acuerdo con la Empresa.

Para el disfrute de vacaciones es presupuesto necesario la previa prestación de servicios, es por ello, que no se tiene derecho al tiempo completo de vacaciones mientras no se completen doce meses de servicios efectivos. Sin embargo, el derecho a vacaciones se genera por cada jornada trabajada por ello, no se podrá disfrutar de vacaciones el personal que no lleve un mínimo de seis meses trabajando en la empresa, salvo autorización expresa de Dirección o extinciones de contrato.

El disfrute de las vacaciones anuales se señalará teniendo en cuenta las necesidades organizativas y de producción, atendiendo al carácter de servicio público de la actividad de la Empresa, por ello, antes del 15 de enero del año en curso, lo/as Jefe/as de Departamento deberán entregar una previsión de las vacaciones de ese año, de todo el personal de su departamento al Departamento de RRHH.

El personal conocerá la fecha de disfrute de sus vacaciones anuales con la máxima antelación posible. Se recuerda que el derecho al disfrute de las vacaciones caduca el 31 de diciembre de cada año. No obstante, este plazo se podrá prorrogar hasta el 15 de enero del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de la Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.





En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Este derecho a disfrutar las vacaciones en un momento posterior se refiere tanto a los supuestos en que el trabajador/a inicie la situación de incapacidad temporal antes de las vacaciones, como al caso de que la incapacidad temporal acaezca una vez iniciado el periodo vacacional.

Art. 22º- -FORMACION.

La Dirección de Empresa y la Representación Social son conscientes de la importancia que tiene una adecuada política de formación en la empresa, que atiende convenientemente las necesidades de formación continua en el puesto de trabajo, las relacionadas con el reciclaje profesional y la adaptación a las nuevas tecnologías, la prevención de riesgos laborales y, aquellas que contribuyan a la plena integración de la persona en los cambios a que está sometida la sociedad.

Además, la empresa tiene implantado y certificado un procedimiento de actuación en el que se recoge como se planifica y proporciona la formación y capacitación al personal de la empresa. La Dirección de la empresa actuará conforme el procedimiento aprobado y notificará y hará partícipe a la representación social el Plan de formación Anual aprobado (objetivo, alcance y contenido).

El citado plan de formación se realizará basándose, entre otros, en los siguientes puntos: sistema de detección de necesidades, fijación de objetivos generales y descripción de las acciones formativas a desarrollar, determinación de colectivos afectados, criterios de selección de los participantes, criterios de evaluación, previsión calendario, financiación del Plan. Por todo ello, la empresa promoverá la formación de todo el personal de las siguientes formas:

La formación obligatoria para poder desempeñar un puesto de trabajo, se impartirá en horario de jornada laboral. Cuando por necesidades de servicio u organización deba realizarse fuera de éste, el tiempo destinado a este tipo de formación, tendrá la consideración de horas extraordinarias. El coste de la acción formativa será a cargo de la empresa.

Se entiende por formación obligatoria toda aquella exigible por normativa legal y la exigible para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

La formación complementaria, se impartirá en horario de jornada laboral. Cuando por necesidades de servicio u organización deba realizarse fuera de éste, el tiempo destinado a este tipo de formación, no tendrá la consideración de horas extraordinarias. El coste de la acción formativa irá en función del aprovechamiento demostrado.

Se entiende por formación complementaria:

La formación que aporta conocimientos no obligatorios para el desempeño del puesto de trabajo.

La formación voluntaria, es decir, la que no tiene que ver con su puesto de trabajo, se impartirá fuera de jornada laboral. La Dirección de la empresa, decidirá el pago o no del coste de la acción formativa en cada caso concreto. La cantidad que costeará irá en función del aprovechamiento demostrado.

Se entiende por formación voluntaria toda aquella que no aporta conocimientos aplicables a su puesto de trabajo.

Las acciones formativas relacionadas con el puesto de trabajo y/o con la formación continua, tendrán carácter prioritario e irán dirigidas a hacer operativo el nuevo mapa de grupos profesionales y funciones de este Convenio Colectivo, con especial referencia a las mujeres en aquellos puestos de trabajo en que sean minoría.

En los calendarios anuales del personal adscrito a turnos se establecerá un día al año para realizar acciones formativas organizadas por la Empresa.

Con carácter general, no se convocarán cursos de formación en los períodos más frecuentes de vacaciones.

Se procurará con relación al personal de turnos y como norma general la no realización de cursos prolongando o anticipando la jornada laboral.

Las personas con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de acuerdo con la legislación vigente.





Capítulo III **Régimen Salarial**

Art. 23º- ESTRUCTURA DEL SALARIO

Constituyen Salario todas las percepciones del trabajador/a como contraprestación por su trabajo, o que retribuyan un tiempo debido de descanso.

Su devengo será mensual o diario según la forma de cotización a la Seguridad Social para el Grupo de Tarifa aplicable en cada Grupo Profesional.

La retribución vendrá determinada, por el Salario Base de su Grupo Profesional; por su Antigüedad; por distintos complementos salariales que tenga asignados o que se le asignen.

Art. 24º- CRECIMIENTO SALARIAL

Se acuerda para el año 2015 un incremento salarial consistente en el 1% sobre los siguientes conceptos: Salario Base, turnicidad, nocturnidad, plus disponibilidad/retén, plus compensación a turnos, plus media dieta, plus de prolongación anticipación de jornada, compensación de Navidad y Año Nuevo, ayuda escolar, ayuda asistencial, kilometraje y plus diario de participación en parada.

Se acuerda para el año 2016 un incremento salarial total y global del 1,5% siendo su reparto de la siguiente forma:

Se incrementará el salario bruto total de los conceptos Salario Base, turnicidad, nocturnidad, plus compensación a turnos un 2% a aquellas personas que no hayan promocionado desde el 2010 o que no sean de nuevo ingreso desde el 2010 o que tenga puntuación que sea superior al 5 en la última evaluación de desempeño y rendimiento en el apartado de objetivos o que su salario bruto anual, exceptuando los pluses de convenio, en cómputo global correspondiente al grupo profesional al que pertenecen, no supere el nivel 5, previsto en el artículo 25 del Convenio Colectivo que regía (Cod. Convenio 07002042011997).

Los requisitos son independientes uno de otro, quedando exento de dicha revisión cualquier persona que no se ajuste a las condiciones establecidas en el párrafo anterior. Para estas personas la subida será del porcentaje restante hasta completar el 1,5 % global.

Cada persona trabajadora exclusivamente se verá afectado por una fórmula de revisión salarial de las antedichas, alcanzando como limite la subida total para toda la plantilla en el año 2016 del 1,5 por cien citado al inicio del presente apartado.

Se acuerda para el año 2017 un incremento salarial consistente en el 1% sobre los siguientes conceptos: Salario Base, turnicidad, nocturnidad, plus disponibilidad/retén, plus compensación a turnos, plus media dieta, plus de prolongación anticipación de jornada, compensación de Navidad y Año Nuevo, ayuda escolar, ayuda asistencial, kilometraje y plus diario de participación en parada.

Se acuerda para el año 2018 un incremento salarial consistente en el 1% sobre los siguientes conceptos: Salario Base, turnicidad, nocturnidad, plus disponibilidad/retén, plus compensación a turnos, plus media dieta, plus de prolongación anticipación de jornada, compensación de Navidad y Año Nuevo, ayuda escolar, ayuda asistencial, kilometraje y plus diario de participación en parada.

Art. 25º- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Se definen los siguientes conceptos retributivos, con referencia a las Tablas Salariales y a la Jornada ordinaria anual de trabajo.

Para personal de nuevo ingreso, contratados en cualquier grupo profesional, mientras se consolide su puesto de trabajo se establece un porcentaje del RAP establecida por grupos profesionales en el anexo I del presente convenio.

Salario Base (SB): Es el que corresponde al trabajador/a en función del Grupo profesional de acuerdo con lo establecido en este Convenio. Se percibirá en dieciséis pagas anuales y es el salario garantizado. Su cuantía para cada Grupo Profesional es la que figura en el (Anexo 1).

Antigüedad (AN): Según el valor del Módulo y número de éstos establecido en las Tablas salariales. Estos módulos se devengarán por bienios hasta el sexto año y por trienios, en los años sucesivos, hasta el máximo de doce módulos. Se percibirá en dieciséis pagas anuales y tendrán un incremento de acuerdo con lo indicado en el anexo 2.

Retribución anual por puesto de trabajo (RAP): Es el que figura en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo de Tirme (Anexo 1), estimado para el desempeño de una misma función durante todo un año. Se percibirá en dieciséis pagas anuales.

Compensación por puesto de trabajo: Todo el personal percibirá este plus de acuerdo con la escala siguiente en función del departamento al que pertenezca. Este plus no se devengará en el mes de septiembre, por vacaciones.

- (1) Operación, mantenimiento, Servicios generales, Laboratorio, Medio ambiente, P.R.L.: 270€
- (2) Almacén: 135€
- (3) Resto Áreas: 33,75€

Plus de Turnicidad (TC): Es el que corresponde al personal adscrito al régimen de Turnos Cerrados de 24 horas al día, por trabajar en proceso continuo. Lo percibirá mientras realice este régimen en doce pagas anuales. Su valor es equivalente al 20% de los conceptos salariales (RAP) (Anexo 1) Corresponde al personal adscrito a un "Turno Abierto" (TA) el equivalente a 2/3 del Plus de Turnicidad, sin perjuicio del Plus de Nocturnidad en las jornadas que corresponda.

Plus de Nocturnidad (PN): Es el que corresponde al personal adscrito al régimen de Turnos cuando realice su jornada ordinaria en periodo nocturno, de 23:00 a 07:00 horas. También se abonará al trabajador/a que realice, en su caso, el horario Fijo de Noche. Su valor es equivalente al 15 % de los conceptos salariales (RAP) y se fija anualmente repartido en doce pagas anuales (Anexo 1). No obstante, se devengará únicamente por las jornadas ordinarias efectivamente trabajadas a turno de noche.

Plus de distancia: Es el que percibe el/la trabajador/a por su desplazamiento desde su lugar de residencia hasta el centro de trabajo y viceversa. Este plus se pagará por cada día trabajado de su jornada ordinaria a razón de: 8 € por día trabajado

En el caso que el/la trabajador/a faltase al trabajo más de cinco días en un mes, no percibiría ninguna cantidad de este plus en el mes referido (salvo que la falta de asistencia sea por: vacaciones, asuntos propios, permisos retribuidos, accidente laboral o enfermedad profesional).

Este plus no se devengará en el mes de septiembre, por vacaciones.

Plus de Disponibilidad/Retén Mantenimiento (DM): Es el que corresponde al personal designado/as, conforme al turno de rotación preestablecido, para cubrir el servicio de Retén Mantenimiento 24 horas, con independencia de que sea o no requerida su intervención en ese periodo. Se establece el importe de este plus en la siguiente escala (VER ANEXO 4):

Días Laborales (L-V)	Sábados, Domingos Y Festivos
22,54€	33,80€

Plus compensación a turnos (CP): Este plus lo percibirán el personal adscrito a turno cerrado para compensar las inconveniencias al realizar su jornada laboral en régimen de turno cerrado.

Su valor equivalente al 2,5% de los conceptos salariales RAP (Anexo 1). Se percibirá en doce pagas anuales.

Plus de disponibilidad/retén personal de turnos (DT): Este plus lo percibirá el personal adscrito a turno cerrado/abierto y/o correturnos para garantizar la cobertura del servicio. (VER ANEXO 4)

Días Laborales (L-V)	Sábados, Domingos Y Festivos
22,54€	33,80€

Plus de prolongación anticipación de jornada: Solo se abonará este plus, cuando un trabajador/a prolongue o anticipe la jornada laboral para garantizar la cobertura del servicio, un mínimo de cuatro horas y únicamente cuando sea requerida su continuidad fuera de su jornada laboral en los supuestos no programados. El precio del plus será de 33,80 €.

Plus de media dieta: Se reconoce este plus, a todo aquel/la trabajador/a que habiendo realizado su jornada laboral, deba permanecer y realizar trabajos en el centro durante al menos 2 horas. La persona podrá dedicar un máximo de 1 hora, no abonable y no computable en las 2 horas del presente artículo, bien sea para salir a comer o para hacerlo en las instalaciones de la empresa, sin distinción de que se trate del desayuno, comida o la cena, independientemente del departamento al que pertenezca. Se retribuirá de la manera siguiente:

- Comida y cena: 16,90 €
- Desayuno (De 3 a 15 h ó 23 a 11h) 6.76 €

Compensación de Navidad y Año Nuevo: Se abonará una compensación extraordinaria al personal que realice su jornada en régimen de turno cerrado que deban prestar servicio, entre las 15:00 horas de los días de Nochebuena y Nochevieja, y las 23:00 horas del día siguiente, a razón de 135,22- €

El resto de departamentos que deba prestar sus servicios, entre las 23:00 horas de los días de Nochebuena y Nochevieja, y las 23:00 horas del día siguiente, a razón de 135,22€.



Art. 26º- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se percibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y noviembre, las pagas extraordinarias, de treinta días cada una equivalente al valor del salario base más antigüedad, que se devengarán en proporción al número de días de alta durante el trimestre a que corresponden.

Art. 27º- INCAPACIDAD TEMPORAL

Se establece como mejora a la acción protectora de la Seguridad Social las siguientes:

A cargo de la empresa en las situaciones de IT derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedades Profesionales, el/la trabajador/a percibirá la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real, a partir del día que tenga derecho al percibo de dichas prestaciones económicas, y por un período máximo de doce meses, a contar desde la fecha de inicio de la situación de IT.

No obstante este período máximo, si la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo o empresa colaboradora dictara resolución expresa de prórroga legal de la situación de IT, el/la trabajador/a continuará percibiendo dicha diferencia económica, hasta el máximo de dieciocho meses.

En caso de enfermedad común con hospitalización y con pernocta (o hospitalización con operación), la empresa complementará, en caso de que el/la trabajador/a en los doce meses anteriores no haya tenido ninguna baja por enfermedad, la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta un 100%, hasta su alta médica, tomando como base para su cálculo el RAP del citado/a trabajador/a.

Capítulo IV **Órganos de representación social**

Art. 28º- DE LOS SINDICATOS.

1. Los Sindicatos y Asociaciones de trabajadores en la Empresa contribuyen a la defensa y promoción de sus intereses conforme al libre ejercicio del derecho de Libertad Sindical dentro de los límites de este derecho.
2. El personal afiliado a un Sindicato pueden constituir Secciones Sindicales, celebrar reuniones previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir y recibir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
3. Los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa dispondrán de un Tablón de Anuncios para la difusión de los avisos que puedan interesar a sus afiliado/as o al personal en general.
4. La cuota sindical será descontada del salario del trabajador/a cuando éste así lo solicite formalmente, expresando con claridad su importe, la fecha de efectividad de los descuentos y el nombre o denominación del Sindicato a que pertenezca. La Empresa transferirá mensualmente a cada Sindicato el montante de las cuotas recaudadas de sus afiliados, y entregará una copia de la transferencia a la persona que designe a estos efectos el Sindicato.

Art. 29º- DEL DELEGADO SINDICAL DE LA SECCION SINDICAL.

El delegado Sindical de la sección Sindical, sólo en el supuesto de que el sindicato al que represente, forme parte del Comité de Empresa, tendrá las mismas garantías que las legalmente establecidas para los miembros de aquel, así como los siguientes derechos:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa estando obligado a guardar sigilo profesional en aquellas materias en que legalmente proceda o se le requiera justificadamente.
2. Asistir a reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos en materia de seguridad y salud en el trabajo, con voz pero sin voto.
3. Tener un crédito de horas, igual al crédito de horas sindicales que tenga reconocido un miembro del Comité de Empresa. El disfrute del crédito de horas deberá ser comunicado con 48 horas de antelación al superior jerárquico del delegado/a y a RRHH, a los efectos de que la empresa organice el trabajo planificado.
4. Ser oído previamente por la empresa a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a lo/as afiliado/as a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones por faltas graves que impongan a estos últimos.
5. A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades.



6. Cuando coincidan en un mismo turno de trabajo en horario de régimen cerrado, más de un/a delegado/a sindical, la organización reubicará a uno/a de ello/as, para que puedan ejercer, su derecho sindical sin causar problemas en la organización del turno.

Art. 30º- DEL COMITÉ DE EMPRESA

1. Existe un Comité de Empresa que ostenta la representación del personal en todos los Centros de Trabajo, y que tendrá, de acuerdo con la Ley, las competencias establecidas en el Art. 64 la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. De conformidad con el Art. 65 de dicha Ley, afecta a los miembros del Comité de Empresa y a éste en su conjunto la obligación de sigilo profesional, incluso después de terminado su mandato.

3. Gozarán de las mismas Garantías que establece el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, y respecto al crédito de horas mensuales que la Ley determina:

- a) Podrán acumular mensualmente, transferir o compensar las horas sindicales no consumidas con las de otro miembro del Comité de Empresa.
- b) Los representantes sociales del personal y delegados sindicales de Tirme que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.
- c) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser invertidas estas horas en la asistencia a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.
- d) El crédito de horas para la representación social del personal, se incrementará en 4 horas más, por mes y por representante, al que legalmente tengan derecho (Art. 68 e del Estatuto de los Trabajadores).

A los efectos de organizar la empresa el trabajo previsto, los permisos sindicales de lo/as miembro/as del comité de empresa y reuniones del comité de empresa, deberán ser comunicados al superior jerárquico del representante y a RRHH con 48 horas de antelación.

4. En el ejercicio de sus funciones representativas, los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto colaborarán activamente para alcanzar los objetivos de productividad y optimización de procesos productivos.

5. Al tener un número elevado de centros de trabajo dispersos por toda la geografía mallorquina, el número de Delegados de Prevención así como el número de miembros de cada parte en el Comité de Seguridad y Salud será ampliado a 4 representantes con voz y voto.

6. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por la legislación vigente, los comités de Empresa y Delegados de Personal quedan facultados para solicitar de la Dirección de la Empresa cuanta información sea necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones, siendo facultad de aquella la determinación del nivel de detalle de la respuesta en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados. La representación social deberá guardar sigilo profesional sobre los datos informados, en los términos legalmente establecidos. A tales efectos se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal el derecho a ser informados previamente a su ejecución por parte de la empresa en todos los casos que establece la ley.

7.- Cuando coincidan en un mismo turno de trabajo en horario de régimen cerrado, más de un/a representante sindical, la organización reubicará a uno/a de ello/as, para que puedan ejercer, su derecho sindical sin causar problemas en la organización del turno.

8.- Cuando un sindicato acuerde con la empresa la liberación de un miembro o representante sindical, por un período de 12 meses continuados, éste no podrá, además, disfrutar de vacaciones.

Capítulo V **Responsabilidad Social Empresarial**

SECCION I

Art. 31º- POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. (L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres)

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la empresa pondrá en marcha





las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

1º. En materia de retribuciones:

- a. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.
- b. Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y paternidad previstas en el presente capítulo.

2º. En materia de selección y promoción profesional:

- a. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo.
- b. Facilitar la incorporación de las mujeres y de los hombres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.
- c. Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad

3º. En materia de formación:

- a. Facilitar el acceso a la formación del personal en situación de excedencia o reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.
- b. Facilitar el acceso a la formación a las trabajadoras, en aquellas acciones relativas a los puestos de trabajo en las que se encuentren subrepresentadas y concretamente en programas formativos en habilidades y competencia directivas y de mando.

4º. En materia de prevención de acoso moral y del acoso sexual y por razón de sexo:

- a. La Dirección de empresa y la representación social, realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla, tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso moral y acoso sexual y por razón de sexo.
- b. En el anexo 6 del presente documento, se desarrolla el protocolo de prevención de acoso de la Empresa.

Art. 32º- INFORMACION, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION

1. En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.
2. Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización e información tendentes a lograr un cambio de mentalidad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

SECCION II.

MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA ACTIVIDAD LABORAL.

Art. 33º- ADAPTACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

De acuerdo con nuestras políticas de Empresa Familiarmente Responsable y con nuestro objetivo de seguir avanzando con el proyecto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las partes acuerdan las siguientes medidas:

1. Flexibilidad horaria:

A efectos de conciliar la vida familiar, personal y laboral se contemplará la flexibilidad de la jornada. Se tramitará por parte del trabajador/a jerárquica el cambio de dicha jornada, a efectos que se estudie la no afectación en: el régimen de trabajo, en el equipo de trabajo que pueda estar implicado y en la productividad.

El horario solicitado será siempre el mismo y tendrá carácter provisional, con lo que el/la trabajador/a se incorporará a la jornada originaria cuando lo solicite. La flexibilidad repercutirá en una horquilla de entrada, entre las 07:00 y las 09:00 horas, debiendo completar su jornada



diaria.

2. Reducción de jornada:

Cuando el trabajador o trabajadora pueda necesitar tiempo para la atención y cuidado de lo/as hijo/as, así como de familiares por diversas circunstancias (nacimiento de un hijo, accidente o enfermedad grave de familiar...), tendrá derecho a solicitar de una reducción de jornada por las siguientes circunstancias:

a. Guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida o si la desempeña no perciba una prestación superior a dos veces el salario mínimo interprofesional, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Igual derecho tienen quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida o si la desempeña no perciba una prestación superior a dos veces el salario mínimo interprofesional

b. Lactancia

La/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el caso de que ambos trabajen. Cuando este permiso sea disfrutado por el padre o la madre, deberá presentar un certificado del otro cónyuge en donde se especifique, por la empresa en la actualmente está trabajando, que no disfruta del permiso que nos ocupa.

c. Neonatos hospitalizados

Cuando por producirse un nacimiento prematuro, o por cualquier causa, el hijo debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora o reducirse su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

d. Víctimas de violencia de género

3- Excedencias

a. Excedencia por cuidado de familiares.

Se podrá solicitar, en un período de duración no superior a tres años, un período de excedencia para atender al cuidado de un familiar, así como para el cuidado de un hijo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

b. Todo trabajador/a en plantilla, con una antigüedad en la empresa de al menos un año y no habiendo transcurrido menos de cuatro años desde la excedencia anterior podrá solicitar una excedencia voluntaria de mínimo un año y máximo 5. Durante el primer año tendrá un derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional según lo establecido en la legislación vigente conservando un derecho preferente al reingreso en caso de existencia de vacantes de igual grupo profesional al suyo que exista o pueda producirse en la empresa.

El puesto vacante originado se cubrirá por un contrato de interinaje, para ello el/la trabajador/a que solicita la excedencia deberá preavisar con el tiempo suficiente para formar al interino. Los citados plazos se fijan de la siguiente forma:

- Grupo profesional 1 Un año
- Grupo profesional 2 Seis meses
- Grupo profesional 3 y 4 Cuatro meses
- Grupo profesional 5 Tres meses
- Grupo profesional 6 Dos meses
- Grupo profesional 7, 8 y 9 Un mes

Además se limita la concesión de la excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo a una persona por puesto/centro y año





El/la trabajador/a en situación de excedencia deberá solicitar su reingreso en la empresa, con treinta días de antelación a su vencimiento.

Art. 34º- LICENCIAS Y PERMISOS

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se concederá dos días de licencia retribuida por año en concepto de asuntos propios, sin que para su disfrute se requiera justificación. Esta licencia deberá ser solicitada con una antelación mínima de 2 días y ser concedida, (este plazo podrá ceder por motivos urgentes justificados de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad). El no disfrute de la misma, no genera ningún derecho.

El personal, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Este permiso se cogerá en el plazo de un mes desde el hecho causante y de manera infraccionable.
- b) Por nacimiento/adopción de hijo/a el personal tiene derecho a:

El padre a tres días laborales por nacimiento de hijo/a Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborales. Se deberán coger durante la estancia en el hospital o/y a continuación del hecho causante, en este último caso de manera infraccionable.

El padre y la madre a un período de descanso con derecho a prestación de la Seguridad Social, en caso de nacimiento o adopción de hijo/a (de acuerdo con la normativa estatal de aplicación)

El padre o la madre, a reducción de jornada sin pérdida de retribución, durante el tiempo de lactancia (ver art 33.2.b.)

El padre y la madre, a reducción de jornada con reducción proporcional del salario, para el cuidado de lo/s hijo/as menores de 12 años o con discapacidad (art. 33.2.a)

El padre y la madre, a excedencia para el cuidado de los hijos con reserva al puesto de trabajo o a un puesto de trabajo, según la duración de la misma (art.33.3).

c) Tres días laborales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, (estos permisos se deberán coger a continuación del hecho causante y de manera infraccionable), hospitalización (se deberá coger durante la estancia en el hospital) u intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días laborales.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Un día para concurrir a exámenes que coincidan con la jornada laboral del trabajador/a, cuando el/la trabajador/a curse estudios con regularidad para la obtención de un título académico o profesional. Se deberá acreditar la asistencia con certificado del centro al que se acuda para el examen. Asimismo se deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de quince días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia forzosa.

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

h) Por nacimiento de hijo/as prematuro/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas y además a reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.

i) Derecho de sufragio. Se acuerda que, para el personal que realice su jornada en régimen de turnos, y coincida su jornada con el tiempo que las mesas electorales están abiertas, y que no ejerza su derecho de ir a votar en jornada laboral, abonarle 4 horas extraordinarias.

j) Lo/as trabajadores/as que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado, tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de 3 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación o jubilación.

k) Lo/as trabajadores/as que no hubieran faltado al trabajo durante el año natural anterior podrán disfrutar de un día de permiso retribuido, solicitado con dos meses de antelación.

l) El día de Nochebuena o el día de Nochevieja. El personal no sujeto a horario en régimen de turno cerrado, podrá disfrutar de uno de los dos días señalados, a su elección y previa autorización del Jefe/a Departamento al que pertenezca.

Art. 35º- EQUIPARACION DE PAREJAS.-

Las parejas estables se equiparán en la totalidad de derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo a los que disfrutaban los matrimonios, siempre que aporten la inscripción legal en el Registro de Parejas Estables de las Illes Balears y se comprometan a comunicar





su baja en caso de que se produzca.

Art. 36º- PERMISO NO RETRIBUIDO.-

Además, lo/as trabajador/as fijos en plantilla, o con una antigüedad de al menos dos años en la Empresa, tendrán derecho a un permiso NO RETRIBUIDO de entre uno y treinta días. Dicho permiso deberá ser solicitado con una antelación mínima de al menos dos meses, no debiendo interferir en el normal desarrollo de la actividad de la Empresa y siempre que lo permita las necesidades del proceso productivo. Este permiso no podrá solicitarse de nuevo hasta transcurrido un año desde la concesión del anterior.”

El plazo anteriormente señalado, (avisar con al menos dos meses de antelación) cesará excepcionalmente en los casos que se solicite este permiso por enfermedad de un hijo/a menor de 15 años, justificándolo documentalmente.

Art.37º- OTROS OBJETIVOS Y MEDIDAS DE APOYO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Para facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como reducir en la medida de lo posible los desplazamientos de trabajo, se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

- a. Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias
- b. Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo

SECCION III.

MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCION A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

Art 38º.- ACREDITACIÓN DE LA CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima o documento similar acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

Art.39 º- ASISTENCIA PROFESIONAL.

Se dará asesoramiento y apoyo psicológico a la víctima de la situación de violencia doméstica o de género. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a la víctima como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

Art.40 º- AYUDAS ECONOMICAS.

Hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos euros mensuales, durante el primer año, para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el/la agresor/a.

SECCION IV.

OTRAS MEDIDAS SOCIALES

Art. 41º- PRESTAMOS.-

La posible concesión por parte de la Empresa de Préstamos al personal se reserva al personal fijo de plantilla, y se limitará a los gastos necesarios, extraordinarios y urgentes, documentalmente justificados.

El Fondo total asignado será de 150.000 €.

La cuantía máxima individual a percibir en Préstamo será, de 2.500 €.

El plazo máximo de amortización será de un año (en 16 pagas).

Los Préstamos que se concedan bajo estas condiciones no devengarán interés.

En el caso de llegar al límite marcado de fondo total, los préstamos se concederán, por orden de solicitud y respetando el carácter prioritario



de las solicitudes destinados a la atención de gastos de enfermedad y los destinados a resolver necesidades familiares, a medida que se disponga de fondo.

Lo/as trabajador/as no podrán ser beneficiarios de un segundo o sucesivos Préstamos hasta transcurridos al menos un año desde la cancelación del que hubieran percibido con anterioridad.

Art. 42º- GARANTIAS POR ACCIDENTE DE TRAFICO.

Si el trabajador tuviera un accidente de tráfico con un vehículo de la empresa, o particular al servicio de la misma durante las horas de trabajo habitual o extraordinarias, dispondrá de las siguientes garantías:

- a) Que le sea proporcionada, si es preceptivo, asistencia letrada delante del juzgado o organismo público correspondiente.
- b) Prestación de fianza que se pudiese derivar, así como los gastos judiciales, informes periciales y en general, todos los gastos que por esos motivos se deriven. Pago de la defensa jurídica necesaria delante de todos los organismos.
- c) Si como consecuencia del accidente, al trabajador le fuese retirado el permiso de conducir, la Dirección de la empresa le designará un lugar de trabajo de acuerdo con su competencia personal, para el cual no se requiera el permiso de conducir como condición necesaria para las tareas. En todo caso el trabajador percibirá todos los conceptos retributivos que tenga legalmente reconocidos, a excepción del plus específico de puesto de trabajo, que será el que corresponda al puesto de trabajo que realmente realiza.
- d) Si como consecuencia del accidente, al trabajador/a le fuese privada la libertad, le serán abonadas, en tanto dure la privatización, las retribuciones salariales que legalmente tenga reconocidas.
- e) La privatización de libertad o del permiso de conducir como consecuencia del accidente, no será motivo de sanción disciplinaria, sin perjuicio de lo expresado en el párrafo siguiente.
- f) En caso de que al trabajador le sea detectado en el momento del accidente, un grado de alcoholemia superior al permitido, o le fuese detectada la conducción bajo la influencia de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, o que por sentencia firme fuese condenado por imprudencia temeraria, no le serán de aplicación las garantías contempladas en este artículo.

Art. 43º- SEGURO COLECTIVO

La Empresa suscribirá un Seguro Colectivo de Accidente, sea o no laboral, para todo el personal fijo de plantilla, con la siguiente cobertura:

- Invalidez Permanente 60.000 €.
- Fallecimiento 30.000 €.

Art. 44º-PREMIO DE JUBILACION.- El personal, con una antigüedad mínima de cinco años en el momento de la jubilación, que cese voluntariamente antes de los 67 años de edad percibirán con cargo a la Empresa una cantidad a tanto alzado y por una sola vez, en concepto de premio por Jubilación, a tenor de la escala siguiente:

- A los 60 - 62 años 33.000 €
- A los 63 años 10.000 €
- A los 64 años 6.000 €
- A los 65 años 4.600 €
- A los 66 años 3.400 €

Art. 45º- AYUDA ESCOLAR.-

Se reconoce una Ayuda Escolar para el personal de la empresa por cada hijo/a con edades comprendidas entre 3 y 16 años, ambos inclusive, a realizar en el mes de Agosto. Dicha ayuda se cuantifica en 146,49 €/hijo/a,

Esta ayuda es única por hijo/a, no por perceptor/a.

Art. 46º- AYUDA ASISTENCIAL-

Tienen derecho a percibir una ayuda asistencial de 281,71 euros mensuales para el año 2015, el personal que conviva con familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, con discapacidad igual o superior al 33% declarada por el organismo competente. Dicha cantidad se duplicará en el mes de Diciembre, con motivo de las fiestas de Navidad.

Esta ayuda es única por familiar con discapacidad, no por perceptor/a.

Art. 47º- KILOMETRAJE.-

El personal que por cuenta de la empresa tengan que efectuar un desplazamiento utilizando un vehículo de su propiedad, recibirán una compensación de 0,32 €/km.





Capítulo VI Régimen Disciplinario

Art. 48º- PRINCIPIOS DE ACTUACION.

El personal de la empresa acomodará su actuación a los siguientes principios:

- Conducta ética. Entendida como aquel modo de actuar caracterizado por la independencia, integridad y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria
- Profesionalidad. El personal debe significarse por su elevado grado de profesionalidad, colaborando con sus compañero/as en la búsqueda de la máxima eficiencia y basando su comportamiento profesional en la innovación, el respeto de los derechos del personal externo, el compromiso con el medio ambiente y con la prevención de riesgos laborales.
- Confidencialidad. El personal de Tirme se desenvuelve en el marco de su actuación profesional, tanto en el ámbito interno de la empresa como en sus relaciones con terceros, bajo el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la empresa, dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

Este principio mantiene su vigencia aún después del cese de la relación laboral y se concreta tanto en el respeto al deber de secreto profesional y a la propiedad intelectual como en el cumplimiento de las limitaciones impuestas, legal o convencionalmente, en materia de incompatibilidades.

Art. 49º - FALTAS - Son Faltas laborales :

- Las acciones u omisiones ilegítimas que perjudiquen a la Empresa, a las personas que en ella trabajan o a sus familiares, a los bienes o a la imagen de aquélla y de éstas o a la buena marcha del proceso productivo.
- Los incumplimientos contractuales del Artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores y la vulneración de los Artículos 5, 20 y 21.1 del mismo cuerpo legal.
- La infracción de normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aun cuando no hayan producido riesgo de Accidentes.
- La inobservancia de las normas de régimen interno, muy especialmente aquéllas derivadas de las condiciones establecidas por la normativa interna de la empresa en la concesión del servicio público objeto de la actividad de la Empresa.

Art. 50º- GRADUACION Y CALIFICACION DE FALTAS.-

Corresponde a la Dirección de la Empresa la calificación de las Faltas como Leves, Graves o Muy Graves, atendiendo a las siguientes circunstancias.

- Grado de intencionalidad y/o de malicia.
- Entidad del perjuicio causado o del riesgo generado.
- Reincidencia o multireincidencia previamente sancionadas.
- Transcendencia o repercusión ante terceros, pertenecientes a la Empresa o ajenos a ésta.

Art. 51º- SANCIONES.-

Corresponde a la Dirección de la Empresa la imposición de sanciones por hechos constitutivos de Falta laboral conforme a los apartados anteriores, de acuerdo con la escala siguiente:

- Por Faltas Leves, Amonestación verbal o por escrito, o Suspensión de Empleo y Sueldo de hasta cuatro días.
- Por Faltas Graves, Suspensión de Empleo y Sueldo entre cinco y treinta días.
- Por Faltas Muy Graves, Suspensión de Empleo y Sueldo entre treinta y uno y sesenta días, o Despido.

Art. 52º- REINCIDENCIA.-

La reincidencia se produce en aquellos casos en los que el/la trabajador/a sancionado/a, incurre , en un plazo inferior, para las faltas leves, de seis meses, para las graves, de dieciocho meses, para las muy graves, de veinticuatro meses, en la comisión de una segunda falta de la misma o superior categoría.

La apreciación de reincidencia en los supuestos de faltas leves o graves dará lugar a la imposición de la sanción mínima prevista para la de calificación de superior grado.

En los supuestos de reincidencia en falta muy grave la sanción impuesta será el despido.





Art. 53º- PRESCRIPCION.-

La facultad de la Empresa para sancionar las infracciones cometidas por lo/as trabajador/as prescribirá, para las faltas Leves, a los diez días; para las Graves, a los veinte días; y para las Muy Graves a los sesenta días; contados desde la fecha en que la Dirección hubiera tenido conocimiento de su comisión. No obstante, de acuerdo con la Ley, las faltas laborales prescriben en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En Palma a 24 de noviembre de 2015.

**ANEXO I.
RETRIBUCIONES POR GRUPOS PROFESIONALES**

GRUPO PROFESIONAL	TOTAL ANUAL (R.A.P.)
JS	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

Retribuciones Personal De Nuevo Ingreso

	1r Año	2n Año	3r Año
Jefe/a De Servicio	80%	85%	100%
Técnico/a Responsable	80%	90%	100%
Técnico/a Encargado/a I	80%	90%	100%
Técnico/a Encargado/a II	80%	100%	100%
Profesional A	80%	100%	100%
Profesional B	80%	100%	100%
Profesional C	80%	100%	100%
Profesional Auxiliar	80%	100%	100%
Básico	80%	100%	100%

**ANEXO II.
VALORES MODULOS DE ANTIGÜEDAD**

Grupo Profesional	Valor/Módulo
1 Jefatura de Servicio	32,69 €
2 Técnico/a Responsable	28,34 €
3 Técnico/a Encargado/a I	21,93 €
4 Técnico/a Encargado/a II	21,93 €
5 Profesional A	19,58 €
6 Profesional B	19,58 €
7 Profesional C	19,58 €
8 Profesional Auxiliar	17,00 €
9 Básico	17,00 €



**Módulos De Antigüedad**

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

**ANEXO III.
VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS**

GRUPOS PROFESIONALES	S.B. ANUAL	HORA EXTRA LABORAL	HORA EXTRA FESTIVA O NOCTURNA	HORA EXTRA FESTIVA Y NOCTURNA
JEFE/A DE SERVICIO	46.507,06	43,67	47,76	54,59
TÉCNICO/A RESPONSABLE (Turno Cerrado)	40.348,32	38,61	42,23	48,26
TÉCNICO/A RESPONSABLE		37,89	41,44	47,36
TÉCNICO/A ENCARGADO/A I (Turno Cerrado)	32.097,26	30,72	33,60	38,38
TÉCNICO/A ENCARGADO/A I		30,14	32,96	37,67
TÉCNICO/A ENCARGADO/A II (Turno Cerrado)	30.101,65	28,81	31,51	36,01
TÉCNICO/A ENCARGADO/A II		28,26	30,91	35,33
PROFESIONAL A (Turno Cerrado)	28.871,21	27,63	30,23	34,53
PROFESIONAL A		27,11	29,66	33,89
PROFESIONAL B (Turno Cerrado)	26.002,04	24,88	27,22	31,10
PROFESIONAL B		23,70	25,92	29,62
PROFESIONAL C (Turno Cerrado)	24.567,76	23,51	25,71	29,39
PROFESIONAL C		23,07	25,23	28,84
PROFESIONAL AUXILIAR	23.043,61	21,64	23,67	27,05
PROFESIONAL AUXILIAR (Turno Cerrado)		22,05	24,12	27,55
BÁSICO	19.456,90	18,27	19,98	22,84

**(ANEXO 4)
NORMATIVA INTERNA PERSONAL DISPONIBLE**

INTRODUCCION

NORMATIVA DE DISPONIBILIDAD DE TRABAJO FUERA DE LA JORNADA LABORAL DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO, ALMACEN Y SERVICIOS GENERALES

AMBITO PERSONAL



RETEN E INTERVENCIONES

NORMATIVA PARA REALIZAR LAS SUSTITUCIONES EN TURNOS

ACLARACIONES Y DEFINICIONES

PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR LAS AUSENCIAS

PERSONAL DISPONIBLE (RETEN)

PERSONAL CORRETURNOS

NORMATIVA PARA SOLICITAR DIAS DE EXCESO DE JORNADA Y LOS DIAS DE ASUNTOS PROPIOS

PROMOCIONES INTERNAS

INTRODUCCION

Conceptos genéricos para todo el personal

1) Debido a las especiales características de nuestra empresa, que debe prestar un servicio las 24 horas del día y los 365 días del año, se cree necesario regular en el presente documento, un sistema de disponibilidad del personal que garantice, siempre acorde con la legislación vigente, el correcto funcionamiento de nuestras instalaciones. Para ello, se establece un sistema de buscas del personal en los departamentos de explotación, mantenimiento, almacén y servicios generales.

El citado servicio de buscapersonas quedará cubierto por el personal de las áreas afectadas de forma consensuada entre el personal y la empresa.

2) La disponibilidad se tendrá a través de móvil. Se restringe las llamadas de los citados móviles a números del personal de la empresa y al domicilio del personal afectado.

3) Cobro de 30 km (ida y vuelta) por desplazamiento al centro de trabajo por llamada a busca, salvo los correturnos de las ETs que cobrarán 60 km por este concepto.

4) Precio busca (Art. 26 Convenio colectivo)

5) Se incentivaría el tiempo de "acuda" de la siguiente manera:

Si acude antes de una hora desde la recepción de la llamada, se retribuye un mínimo de 3 horas extras y si la avería/sustitución precisa más de 3 horas para resolverse, se retribuirán las restantes.

Si acudes tras una hora desde la recepción de la llamada, se retribuye un mínimo de 2 horas y, si la avería/sustitución precisa más de 2 horas para resolverse, se retribuirán las restantes.

Si acudes tras dos horas desde la recepción de la llamada, debes justificar documentalmente el retraso.

Cuando se recibe la llamada la persona afectada, deberá en la medida de lo posible, informar del tiempo que tardará en personarse

El personal de explotación notificará igualmente en el programa de gestión de Mantenimiento (avisos SAP) la llamada para poder hacer seguimiento y justificar la posterior notificación de horas

6) TRABAJOS EN HORARIO NOCTURNO (salvo correturnos)

El personal que tenga que trabajar entre las 24 h y las 03 h. y deba prestar sus servicios laborales al día siguiente, realizará la incorporación según se detalla a continuación:

- Si el trabajo se finaliza antes de las 24 horas, se incorporara al día siguiente en horario normal.
- Si el trabajo se finaliza entre las 24 y las 3 horas, se incorporara a las 11 horas del día siguiente.
- Si los trabajos se finalizan después de las 3 horas, no se incorporara a la jornada del día siguiente, quedando ésta totalmente justificada).





7) No obstante, al final de cada año, se compensará en la nómina de enero, las interrupciones o faltas de descanso por llamadas a busca con acudas del año en curso de la siguiente manera:

Nº acudas con interrupción/falta de descanso Cantidad a percibir

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

8) Subsanación ó Apoyo Telefónico.

Cuando no haya sido necesaria la presencia en planta, pero se ha participado en la resolución de la incidencia, se cobrará un mínimo de la cuantía de ½ hora extraordinaria.

E/la trabajador/a cobrará tantas subsanaciones como cuantas veces sea requerido telefónicamente estando fuera de la instalación y tratándose de diferentes incidencias.

El personal de explotación notificará igualmente en el programa de gestión de Mantenimiento (avisos SAP) la llamada para poder hacer seguimiento y justificar la posterior notificación de horas

NORMATIVA DE DISPONIBILIDAD DE TRABAJO FUERA DE LA JORNADA LABORAL, DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO, ALMACEN Y SERVICIOS GENERALES.

1) AMBITO PERSONAL:

Este acuerdo afectará, en los términos y con las particularidades que se recogen en el mismo, a todo el personal incluido en el ámbito del Convenio de TIRME S.A. y que cumpla los siguientes requisitos:

Que desempeñe sus cometidos profesionales de forma permanente en el Departamento de Mantenimiento y Servicios Generales.

Que no esté encuadrado en el GRUPO PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO.

Que ocupen puestos de trabajo pertenecientes a alguna de las siguientes especialidades:

- Mecánica.
- Eléctrica.
- Electro-mecánica.
- Instrumentación y control.
- Servicios Generales.
- Almacén.

2) RETEN E INTERVENCIONES:

Quedarán sujetos a la sistemática del Reten y a la disciplina de intervenciones lo/as trabajadore/as designado/as por la dirección de la Empresa que, perteneciendo a las anteriores especialidades, tengan la capacitación necesaria para resolver las incidencias que pueden surgir fuera de la jornada diaria.

2.1. Sistemática de funcionamiento:

2.1.1. Reten:

El sistema de rotación del personal sujeto a retén se realizará entre el personal de la misma especialidad en función de la plantilla existente, garantizándose:

- a. Rotación máxima de 2 semanas de cada 4, salvo vacaciones o bajas.
- b. 1 trabajador, como mínimo, por especialidad de los grupos profesionales TE B ó P A ó P B ó P C ó PA, para cada una de las dos explotaciones. (o sea, 5 oficiales, en explo I (incluye el de EETT.)+ 3 Exp. II





- c. Y además para dar servicio al Departamento de Explotación I: 1 persona, como mínimo, por especialidad Mecánica, Eléctrica y otro de Instrumentación y Control, así como otro Electro-mecánico de los grupos profesionales TR ó TE B. A
- d. Y para dar servicio al Departamento de Explotación II: 1 trabajador, como mínimo, por especialidad Mecánica, otro por el conjunto de Especialidades de: Eléctrico, Instrumentación y Control y Electro-mecánico de los grupos profesionales TR ó TE B. A
- e. 1 trabajador/a como mínimo como retén del almacén.
- f. 1 trabajador/a como mínimo de servicios generales para ambas explotaciones , mas otro para el CIEA

Nota: Ver grupos en anexo 2 del convenio colectivo.

Las llamadas al retén las realizara el Técnico Responsable (Jefe de Turno) ó Técnico Encargado (Explotación II), llamando al Técnico Responsable ó Encargado Técnico I (Encargado); en caso de no conseguir respuesta se llamaría al Jefe/a de Servicio correspondiente o Jefe/a de Departamento. Excepcionalmente podrá llamar el Jefe/a de equipo en Exp II y en Estaciones de Transferencia y podrá recibir la llamada el oficial en Exp I.

2.1.2. Intervenciones:

Ver conceptos genéricos

2.1.3. Retribución económica:

Ver conceptos genéricos

NORMATIVA PARA REALIZAR LAS SUSTITUCIONES EN TURNOS

1. ACLARACIONES Y DEFINICIONES

La presente normativa requiere, en la Planta Incineradora con Recuperación Energética (PIRE ó Incineradora), la incorporación de correturnos adjunto a cada guardia, y un número de correturnos necesarios con jornada de mañana y de tarde, además de un correturnos de Jefe de Turno en jornada de mañana y una persona promocionable a operador de cuadro en cada turno. Para las EETT, la aplicación de esta normativa requiere la incorporación de los correturnos necesarios para devolver los días por diferencial de jornada anual y los absentismos en los turnos de noche (se establece que en turnos de noche y en períodos punta a determinar por la Dirección de la empresa, la plantilla mínima para estas instalaciones es de dos personas).

Se entiende por personal voluntario el personal con el mismo puesto de trabajo al del ausente, o promocionable a este. En caso de varios voluntario/as tendrá prioridad frente a los promocionables el personal del grupo profesional requerido. No puede ser voluntario el personal correturnos disponible con busca. Puede ser voluntarios el resto de personal en los siguientes períodos:

Todo el año, salvo los meses de vacaciones del personal de la guardia, todo el personal de explotación por instalación, en su semana libre.

En los períodos vacacionales del personal de explotación por instalación, los períodos de descanso corto.

Cada Jefe/a de Turno/Planta/Equipo creará una bolsa de voluntarios para cubrir ausencias en otros turnos que se irá actualizando como máximo mensualmente.

En caso de prolongación de la jornada el personal implicado percibirá las siguientes prestaciones:

Horas extras efectivas, en la escala siguiente:

- Salida del turno de noche (7:00h): Horas extras nocturnas.
- Salida del turno de mañana (15:00h): Horas extras normales.
- Salida del turno de tarde (23:00h): Horas extras nocturnas.
- Plus de Prolongación/Anticipación: Según regulación por Convenio Colectivo.
- Plus de media dieta o dieta: Según regulación por Convenio Colectivo.

En el mes de diciembre del año anterior, todo el personal sabrá los días de exceso de jornada que podrán disfrutar y los podrán solicitar según se contempla en el apartado de normativa para solicitar días por exceso de jornada.

Guardia De Operación (Pire):

Equipo Compuesto Por 10 Personas (Jefe/A De Turno, Encargado/A De Turno, Dos Operadores De Cuadro, Dos Gruistas, Un Oficial De



Explotación, Dos Rondistas Y Un Basculista) Más El Adjunto A La Guardia.

Guardia De Operación (EETT):

Equipo Compuesto Por 2 Personas, Del mismo Grupo Profesional. En Cada Eett Hay Un Jefe De Equipo Que En Caso De Necesidad Puede Realizar Funciones De Oficial. En Los Turnos De Mañana Y Tarde El Turno Puede Estar Constituido Por Una Sola Persona, Por Las Noches Siempre Habrá Dos Trabajadore/As En El Turno.

Guardia De Operación (Area):

Equipo Compuesto Por 3 Personas (Jefe/A De Equipo, auxiliar de explotación y basculista).

PROMOCIONABLE

Personal de grupo profesional inferior que, por capacitación y formación interna o externa se considera apto para cubrir ausencias de personal de grupo profesional superior o del mismo grupo profesional pero con un complemento de puesto de trabajo superior.

La empresa dispondrá de un listado, por instalación, con el personal promocionable, que se actualizará anualmente o cuando se produzcan cambios.

Cuando el citado personal sea requerido para cubrir dichas ausencias, siempre que cumpla con los requisitos anteriormente expuestos, deberá realizarlo de manera obligatoria.

2. PROCEDIMIENTO PARA CUBRIR LAS AUSENCIAS

Se evaluará en cada caso, por el/la responsable del equipo, para la segunda ausencia en función del estado de la instalación, la necesidad de aplicación de este punto.

PIRE :

De lunes a jueves (de 7:00 a 23:00) y viernes (de 7:00 a 19:00):

1. Corretornos adjunto a la guardia para los puestos de OE, AE, B y G, promocionable de la guardia para OC (JT y ET se cubren entre ellos)
2. Corretornos de mañana y tarde
3. En su caso, prolongación de corretornos los viernes por la tarde.

Sábados, Domingos y Festivos:

1. Corretornos adjunto a la guardia para los puestos de OE, AE, B y G, promocionable de la guardia para OC (JT y ET se cubren entre ellos)
2. Solicitud voluntarios
3. Corretornos de busca/retén por orden de listado

Noches de lunes a viernes

1. Corretornos adjunto a la guardia para los puestos de OE, AE, B y G, promocionable de la guardia para OC (JT y ET se cubren entre ellos)
2. Para ausencias comunicadas antes de las 15:00 de la mañana del día en cuestión, corretornos de mañana se la cambia la jornada a noche y se le retribuye 4 horas extraordinarias
3. Solicitud voluntarios
4. Prolongación corretornos tarde, más anticipación corretornos de busca.

AREA DE CAN CANUT:

De lunes a jueves (de 7:00 a 23:00) y viernes (de 7:00 a 19:00):

1. Corretornos de mañana y tarde.
2. En su caso, prolongación de corretornos (y/o anticipación del jefe de equipo si es necesario)

Sábados, Domingos y Festivos:





1. Corretornos de busca/retén por orden de listado (para auxiliar de explotación y basculista) y corretornos de jefe de equipo (para jefe de equipo) y sino están disponibles, busca de jefe de equipo.
2. Solicitud voluntarios del turno cerrado en semana libre.
3. Solicitud de voluntarios del turno abierto

Noches de lunes a viernes

1. Para ausencias comunicadas antes de las 15:00 de la mañana del día en cuestión, corretornos de tarde cambia la jornada a noche y se le retribuye 4 horas extraordinarias
2. Solicitud voluntarios
3. Prolongación corretornos tarde, más anticipación jefe de equipo de busca.

EETT

1. En caso de haber dos personas en la Planta, la ausencia quedará cubierta con uno de los dos trabajadores/as.
2. Habiendo un solo trabajador/a, en horario nocturno, se avisará a los voluntarios, sino al corretornos y sino se prolongará jornada (anticipar con apoyo del Jefe de Equipo)

NOTA: El personal corretornos de estos centros se les retribuirá un 33% del plus de turnicidad, nocturnidad y plus de turnos.

En caso de que se produzca una situación que no permita la cobertura del servicio la comisión Paritaria procederá a una nueva redacción de esta normativa de forma que se garantice la cobertura del servicio. La representación social se compromete a que la normativa garantice en cualquier circunstancia la garantía del servicio.

En caso de no poder cubrir las ausencias con toda la casuística anterior, se podrá llamar al corretornos de otra guardia o instalación dentro del mismo Departamento de Explotación.

3. PERSONAL CORRETORNOS

Descripciones: Personal adjunto a las guardias o en jornada de mañana o tarde que cubrirá las ausencias del personal de operación en base a esta normativa.

El corretornos de mañana/tarde llevará buscapersonas por semanas alternativas en PIRE.

En el AREA los corretornos llevarán el busca el fin de semana y los Jefes de equipo 7 días al mes.

En las ETs el fin de semana (festivos, sábado y domingo) para cubrir las ausencias según esta normativa (Jefe de Equipo de las ETs llevan busca todo el mes).

Horario de trabajo:

El horario de este personal es horario irregular ya que realizará el horario que se detalla a continuación siempre que no se les requiera para realizar una sustitución a una persona del turno cerrado y por ello, trimestralmente, se deberá realizar los cálculos legales de jornada y descansos realizados para regularizarlos acorde con nuestro convenio colectivo.

- Mañana : De lunes a jueves de 7h a 15 h ó de 6h a 14h. viernes de 7h a 13 h ó de 6h a 12h.
- Tarde: De lunes jueves de 15h a 23h o de 14h a 22h . viernes de 13h a 19 h o de 12h a 18h

ADJUNTO A GUARDIAS: a turno cerrado. En principio, adjunto a una guardia pero la Empresa podrá decidir cambiarle de guardia o pasarle a corretornos con horario de mañana y/o tarde.

PIRE

Los corretornos que estén de semana de mañana, llevarán de manera obligatoria el buscapersonas y podrán ser requeridos durante esa semana para que anticipen jornada o para que acudan en sábado, domingo o festivo a realizar una sustitución del personal de explotación. Para ausencias comunicadas antes de las 15:00 de la mañana del día en cuestión, corretornos de mañana se la cambia la jornada a noche y se le retribuye 4 horas extraordinarias

Los corretornos que estén de semana de tarde, podrán únicamente ser requeridos para que prolonguen su jornada laboral cuatro horas, de lunes a viernes.

Salvo que el Jefe de Planta les reorganice por motivos técnicos u organizativos





Priorizar tareas de explotación

Retribución: El personal correturnos que esté adjunto a turnos de operación cobrará nocturnidad, turnicidad y plus de turnos.

El personal con horario de mañana o tarde cobrará el sueldo completo de su grupo profesional y si turnan, el complemento de turno abierto.

El grupo de correturnos que este de mañana, cobrará por semanas, enteras el plus de buscapersonas. Este personal en el momento que realice su jornada en horario nocturno, cobrarán el plus de nocturnidad.

Cuando haya una baja de larga duración (más de 15 días) la empresa, en la medida de lo posible y en función del grupo profesional del personal ausente realizará un contrato de interinaje.

Cuando sean requeridos para realizar sustituciones en fin de semana y festivos se les abonarán 30 kilómetros (incluye el desplazamiento de ida y vuelta).

El personal correturnos de las EETT y del AREA se les retribuirá un 33% del plus de turnicidad, nocturnidad y plus de turnos y llevarán busca los fines de semana.

Forma de cubrir las ausencias en turno.

Cubrirá:

Cubrirá ausencias imprevistas durante el turno de mañana, tarde o noche.

Plazo: deberá acudir lo antes posible, como máximo a las dos horas de ser avisado.

En sábado, domingos y festivos que se puede programar se les avisará con el máximo de tiempo posible.

Para realizar sustituciones se garantizará que, entre jornadas de trabajo, exista un período de descanso de 12 horas salvo en casos excepcionales recogidos en la Ley que podrá reducirse a 7h.

Cubrirá ausencias que no puedan asumir las guardias y/o puntas de producción.

Podrá ser requerido para realizar tareas de apoyo en otras áreas del departamento al que pertenezca durante su jornada laboral y/o departamentos. (Se recuerda que en caso de necesidad siempre tendrá prioridad operación).

Cuando lleve buscapersonas, en fines de semana, y haya una ausencia se estará a lo dispuesto en la presente normativa.

El correturnos, como regla general, no podrá disfrutar de vacaciones cuando el personal a los que deba sustituir esté disfrutando de las mismas. En el caso específico de los adjuntos a guardias de la Incineradora, estos deberán disfrutar sus vacaciones en el mismo período que el turno al que estén adscritos en el año correspondiente y en el caso específico de los correturnos de la PIRE podrán coincidir sólo uno de mañana y uno de tarde en esos periodos (salvo correturnos de Operador de Cuadro). Para todo ello, en diciembre del año anterior se habrá realizado los calendarios de este colectivo que incluyan: vacaciones, buscas, sustituciones programadas...)

El Jefe de Planta, ante situaciones excepcionales de la Planta podrá cambiar el horario de trabajo de los correturnos.

Para las ausencias de más de 15 días (de larga duración), para los puestos de trabajo de AE, G, B,+1 y OE, se cubrirán con contratos de interinaje

Para EETTs: Cuando el correturnos no adjunto a guardias entre a turnos se le abonarán los siguientes conceptos:

Ausencias Largas (más de 7 días). Cobrará la parte proporcional de los pluses de turnicidad cerrada, nocturnidad y plus de turnos del período que permanezca a turnos.

Durante la semana de descanso del turno al que se haya incorporado el correturnos descansará y al final del mes se hará el cómputo real de horas trabajadas para ver si hay exceso o defecto de jornada.

En la PIRE el Correturnos adjunto a las guardias (Auxiliar de Explotación Correturnos) junto con los dos Auxiliares de Explotación existentes realizará, aparte de las rondas establecidas, las tareas derivadas a la Operación por parte del Mantenimiento, es decir aquellas incluidas en el Plan de Actividades Semanales de Operación incluido en el Sigma QR.

Cuando se genere una vacante entre el personal a turno cerrado, la empresa podrá adjudicársela al correturnos.





4. NORMATIVA PARA SOLICITUD DE DÍAS DE EXCESO DE JORNADA

Los días de exceso de jornada del personal a régimen de turnos se podrán disfrutar en cualquier día del año según las siguientes normas:

Para cubrir los días de exceso de jornada lo asumirá en primer lugar el correturnos adjunto a la guardia.

Se realizará durante las dos primeras semanas del mes de diciembre del año anterior un calendario con los días solicitados, firmado por todos los componentes de la guardia y aceptado por el Jefe de Planta/Equipo/Area.

Una vez en el año en curso los días solicitados podrán cambiarse con 48h de antelación siempre se pueda garantizar que la guardia está completa y no se tenga que cambiar la programación de los correturnos.

El orden de solicitud rotará cada año entre todo el personal de un mismo turno, todo ello bajo la supervisión del Jefe de Turno/Area.

No se aceptarán días de exceso de jornada en festividades señaladas Navidad, 1 enero, Reyes, 2ª fiesta.

En la PIRE, podrán coincidir, de mañana o de tarde, de lunes a viernes no festivos, hasta dos personas de la guardia como máximo en un mismo día siempre que estén disponibles los correturnos para cubrir las ausencias, a excepción del jefe de turno y/o encargado de turno pues se cubren entre ellos. Una persona por guardia podrá disfrutar días de exceso de jornada en las festividades de Navidad, 1 enero, Reyes y 2ª fiesta.

En las ETs se podrá pedir la Nochebuena y Nochevieja siempre y cuando no interfiera en la producción de la misma y el personal del mismo turno y de mutuo acuerdo no deseen acudir ese día, verificado por el Jefe/a de Dpto y dejando de percibir el correspondiente plus.

Un mismo trabajador/a no podrá pedir más de dos festivos (del calendario oficial de la Comunidad autónoma de Baleares) por año.

NORMATIVA PARA SOLICITUD DE DÍAS POR ASUNTOS PROPIOS

El disfrute de días por asuntos propios del personal a régimen de turnos se podrá solicitar en cualquier día del año según las siguientes normas:

No se aceptaran días por asuntos propios, ni crédito de horas sindicales en días festivos del calendario laboral de les Balears

Los días se solicitarán con una semana de antelación y sólo estarán sujetos a que la actual normativa permita la sustitución.

(Este plazo podrá ceder por motivos familiares urgentes justificados)

No podrán coincidir en un día más de una persona por guardia, pudiendo solaparse los solicitados por personal de turnos diferentes a excepción del jefe de turno y o ET.

6. PROMOCIONES INTERNAS

Siempre que se pueda, se realizará una formación interna diaria de +/- una hora (1 Jefe de Turno por parte del encargado, 1 de operador de cuadro o 1 de gruista, en el caso de rondistas) a aquel personal de cada turno que esté en disposición de promocionar a un grupo de trabajo superior, para facilitar al personal los tiempos necesarios de formación y adquisición de experiencia en superior puesto de trabajo o actividades que la empresa estime oportunas.

Esta promoción se realizará desde los grupos profesionales inferiores y en orden ascendente, con alternancia en aquellos puestos de trabajo en los que el personal que lo desempeña es más de un trabajador, asegurando de esta manera la permanencia de un trabajador "experimentado" en el citado puesto de trabajo.(Excepto para el puesto de Jefe de Turno)

Se considerará formación obligatoria, y por ello, siempre se dará durante su jornada laboral.

Esta normativa es de aplicación a todo el personal de la empresa que realice su jornada laboral en régimen de turno cerrado y es revisable a petición de cualquiera de las partes.

Para aquellas situaciones en las que esta normativa no aclare las medidas a tomar, se realizará un informe con el fin de que sirva para futuras revisiones/mejoras. Este informe, una vez cumplimentado, se pasará copia al Departamento de RRHH.





ANEXO 5.
NORMATIVA CONCURSO-OPOSICION.

Las fases del concurso-oposición serán las siguientes:

1º CONSTITUCION DEL TRIBUNAL DE SELECCIÓN:

El Tribunal de Selección estará compuesto por tres personas, un/a representante de la empresa, un/a representante legal de lo/as trabajador/as elegidos por el Comité de Empresa y un/a trabajador/a, destinado por la empresa, con un perfil técnico capacitado para resolver el contenido de la fase de oposición excluyendo al Jefe/a del departamento del puesto o vacante objeto del concurso-oposición.

El Tribunal de Selección validará las pruebas de acceso basándose en los siguientes principios:

Los criterios de selección serán adecuados especialmente a las tareas a realizar.

Se incluirán las pruebas o sistemas de selección más indicados para garantizar la objetividad y racionalidad del proceso selectivo, predominando las pruebas de carácter práctico.

Los miembros del Tribunal de Selección se abstendrán de formar parte del mismo e intervenir en el proceso de selección en los siguientes casos:

Cuando tengan Parentesco hasta el 4rt Grado de consanguinidad o afinidad hasta el tercero incluido.

Cuando tengan interés personal por la elección de cualquier opositor. Se considerará interés personal cuando se demuestre que un miembro del Tribunal de Selección haya influido directamente sobre la elección de un candidato u otro.

Se considerara falta grave la no-abstención de formar parte de un tribunal por alguna de las causas anteriormente expuestas.

Los tribunales válidamente constituidos, adoptarán sus acuerdos por la totalidad de sus miembros. A falta de acuerdo entre los miembros del Tribunal decidirá en cada caso concreto el Director Financiero y de Recursos Humanos. Corresponden a los mismos las siguientes funciones, según los casos en que actúen:

1. Verificar las listas de admitidos y excluidos.
2. Verificar la documentación justificativa de los requisitos y méritos aportados por lo/as aspirantes.
3. Valorar las actuaciones, ejercicios y méritos establecidos en la convocatoria de cada uno/a de los aspirantes, así como la calificación de las pruebas o ejercicios correspondientes.
4. Levantar acta de las actuaciones.
5. Publicar en todos los centros de trabajo, la relación de los cualificados por orden de puntuación.
6. Velar por la objetividad y confidencialidad de los procesos selectivos.
7. Definir cada concepto de la fase de oposición, lo que pesa para cada prueba,

2º PROCEDIMIENTO.

- a) Previo a la exposición de la convocatoria.

Previo a la convocatoria de las coberturas de vacantes, el Tribunal de Selección evaluará los siguientes puntos:

El perfil profesional, indicando: las tareas y funciones genéricas del puesto de trabajo y el conocimiento técnico exigible, acreditado o de experiencia, ligado al puesto de trabajo, todo ello de acuerdo con el Manual de Puestos y funciones.

Las puntuaciones para cada uno de los conceptos de las pruebas teóricas y/o prácticas se fijarán en cada caso por el Tribunal de Selección.

Para el personal que supere las pruebas de promoción interna y ocupe una nueva plaza regirán los mismos períodos de prueba que para el personal de nuevo ingreso y mientras dure el citado período, estará cobrando el plus de Superior Grupo Profesional. Si el informe del responsable fuese desfavorable este retornaría a su antiguo puesto de trabajo. El/la responsable del departamento deberá documentar y justificar al Tribunal de selección los motivos por el cual el/la trabajador/a no ha superado el periodo de prueba.

- b) Exposición de la convocatoria:

El Tribunal de Selección publicará una circular, en el que constarán los siguientes datos del puesto a cubrir:

- Grupo Profesional.





- Puesto de Trabajo.
- Horario de Trabajo.
- Centro de Trabajo.
- Período de Prueba.
- Fecha y hora prueba teórico/práctica.
- Lugar de las pruebas.

Requisitos mínimos para concursar:

Prueba teórico/práctica se basará en:

Fecha tope de presentación de solicitudes. Habrá entre la convocatoria y la finalización del término de admisiones 15 días naturales.(En casos muy excepcionales este plazo se reducirá a 7 días)

Sexo subrepresentado en la plaza a cubrir:

NOTA: Previo al inicio de las pruebas se comunicarán las bases del concurso-oposición:

Puntuación mínima para cada prueba teórico y/o práctica.

Tipo de preguntas: test, ejercicio práctico y/o entrevista personal.

Número y tipo de preguntas de cada prueba, puntuación de cada pregunta.

Sólo podrán optar a realizar el concurso-oposición, el personal de la empresa con una antigüedad mínima de un año y que tenga un contrato indefinido.

Las solicitudes de concurso-oposición, se entregaran, debidamente cumplimentadas a través de su línea de mando.

Se presentarán originales para su compulsión de cuantas titulaciones se dispongan relacionadas con la vacante.

La documentación relativa a las pruebas teóricas se entregará a los opositores el día de su aceptación como tales, Determinará que aspirantes reúnen las condiciones del perfil profesional. Valorará los méritos de los candidatos que hayan superado la base de oposición establecido en esta normativa.

c) Selección de candidaturas.

En un término máximo de tres días contados a partir del término de presentación de candidatos, se hará pública la relación de los candidatos que cumplan los requisitos. Si se observase algún error en dicha relación, será resuelto en los tres días siguientes a su publicación, a petición de los interesados, publicándose las modificaciones que se generen. Entre la publicación de los aspirantes admitidos y el inicio de las pruebas tendrá que transcurrir no menos de 7 días hábiles del calendario laboral oficial de la CAIB. En caso de que no hubiese candidatos al concurso-oposición la plaza se considerará desierta, y la empresa cubrirá la vacante.

3º FASE DE OPOSICIÓN. (Prueba teórica, prueba práctica y entrevista personal)

El/la jefe/a del departamento objeto del Concurso-Oposición será el/la encargado/a de confeccionar las pruebas teóricas-prácticas y/o entrevista personal, debiendo ser aprobadas por la totalidad de los miembros del Tribunal.

Para poder determinar la capacidad profesional de lo/as candidato/as, se desarrollaran pruebas técnicas y/o prácticas relacionadas con el desarrollo de las operaciones, tareas y funciones que hayan de realizar en el puesto de trabajo objeto de la selección y en su caso, entrevista personal. Previamente a la prueba, se leerán las bases de corrección a los concursantes indicando el Tribunal que corregirá las pruebas, la puntuación mínima exigida y el número de preguntas por escrito, prácticas, entrevista personal y la puntuación de cada pregunta, así como los miembros del tribunal calificador.

La valoración de la entrevista personal, la decidirá el Tribunal en función de las características del puesto y de acuerdo a los siguientes baremos (puntos a otorgar en la fase de oposición sobre un total de 60):

- De 0 a 5 puntos para puestos con perfil marcadamente técnico y sin personal a su cargo.
- Entre 5 a 10 puntos para puestos con perfil marcadamente técnico y con personal a su cargo.
- Más de 10 puntos para puestos cuyo perfil no sea marcadamente técnico.

Las pruebas teóricas serán siempre de tipo test





Para poder determinar el/las o los/las candidatos/as seleccionado/as para puestos de trabajo se sumarán las puntuaciones obtenidas en las pruebas, siempre que se hayan superado los mínimos establecidos en las pruebas de selección.

En toda oposición habrá preguntas relacionadas con Prevención de Riesgos Laborales que tendrán una forma de puntuar específica que se decidirá por el Tribunal en cuestión.

La puntuación por oposición tendrá un valor del 60% de la nota final.

Sustituciones. Solo se sustituirá al personal que se encuentre de guardia durante la prueba siempre que su duración se estime superior a 4 horas y al candidato que se presente que realice su jornada la noche anterior al día de la prueba. La sustitución se realizará por el sistema de "Ausencias durante la jornada de más de 4 horas".

4º FASE DE CONCURSO. VALORACIÓN DE MÉRITOS.

En la fase de concurso se valorarán los siguientes méritos, hasta un máximo de 10 puntos.

Se define antigüedad de referencia, como la fecha de contratación del primer trabajador, adscrito a convenio colectivo, de TIRME.

Antigüedad: El porcentaje resultante de la media entre los años trabajados y la antigüedad de referencia (01/03/93), hasta un máximo de 2 puntos (0.8).

Antigüedad acreditada en el grupo profesional inmediatamente inferior, a través de la realización de Superior Grupo Profesional en el puesto objeto de concurso-oposición: El porcentaje resultante de la media entre los días de los últimos dos años trabajados y 240 días, hasta un máximo de 1,5 puntos (0.6).

Experiencia externa acreditada en un puesto de trabajo igual o afín justificado con la vida laboral: 0,25 puntos por año de trabajo o la fracción que resulte por mes trabajado con un máximo de 1 puntos (0.4).

Cursos impartidos por la empresa relacionados con la plaza a cubrir, máximo 1,5 puntos (0.6):

- 0,25 puntos por curso de 12 a 40 horas.
- 0,50 puntos por curso de 40 a 90 horas.
- 0,75 puntos por curso de más de 90 horas.

Formación externa complementaria con la plaza a cubrir, máximo de 1 puntos (0.4):

- 0,25 puntos por curso de 12 a 40 horas.
- 0,50 puntos por curso de 40 a 90 horas.
- 0,75 puntos por curso de más de 90 horas.

Titulaciones académicas con un máximo de 2 puntos (0.8):

- 0,25 puntos por estudios básicos.
- 0,50 puntos por FP-I o equivalente.
- 1 punto por FP-II o equivalente.
- 1,5 puntos por diplomatura universitaria.
- 2 puntos por licenciatura universitaria.

(Para cada especialidad se valorará únicamente la máxima de grupo obtenido).

Los cursos de la empresa y los relacionados directamente con la plaza a cubrir son acumulables.

Todos los méritos que sean valorables dentro de la fase de concurso deberán ser aportados antes del término de finalización de presentación de solicitudes.

Años trabajados en régimen de turno cerrado, máximo 0.5 puntos (0.2):

- 0,25 De dos a cinco años
- 0,50 A partir de cinco años y un día

Puntuación de la evaluación de desempeño interna, máximo 0.5 puntos (0.2):





- 0. Si la puntuación final es inferior al 5
- 0.25. Si la puntuación final está entre el 5 y el 7,5 (ambos inclusive)
- 0.50. Si la puntuación final está por encima del 7,5

La puntuación por méritos tendrá un valor del 40 % de la nota final.

5º RESULTADOS.

Una vez determinada la calificación conseguida por cada aspirante, el Tribunal de Selección hará público el nombre de la persona que ha obtenido la plaza, en el plazo de tres días hábiles del calendario laboral oficial de la CAIB.

Los valores sobre la puntuación total serán de 60% de la fase de oposición y de 40 % de la fase de concurso.

El resultado final será la suma de la nota de oposición y de concurso, en sus respectivos porcentajes.

Durante los tres primeros días a partir de la publicación de la adjudicación o denegación de las vacantes, se podrán presentar alegaciones al Tribunal de Selección.

Si se produjera otra vacante, del mismo puesto de trabajo, dentro de los cinco meses siguientes a la resolución del Tribunal de Selección, o el candidato elegido no superase el período de prueba, se cubrirá con el siguiente concursante de más alta puntuación, con el concurso-oposición aprobado, que hubiese quedado sin plaza.

Para dotar de agilidad todo el proceso, la vacante generada por el/la concursante que ha obtenido la plaza, la cubrirá, si es necesario, la empresa, en función de las necesidades del departamento afectado.)

6º SELECCIÓN EXTERNA

La cobertura de plazas que no hayan podido ser cubiertas mediante las promociones internas, se cubrirá con personal de nuevo ingreso que cumplan, con los requisitos mínimos exigidos en la convocatoria de la promoción interna.

ANEXO 6 PROTOCOLO DE PREVENCION DE ACOSO

SUMARIO

- 1.- Declaración de principios.
- 2.- Objetivos.
- 3.- Ámbitos de aplicación.
- 4.- Definiciones.
- 5.- Formación.
- 6.- Protocolos:
 - 6.1.- Protocolo de actuación en caso de acoso moral.
 - 6.2.- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual.
- 7.- Contenidos finales.
- 8.- Difusión del Protocolo.

1. Declaración de principios.

Es deseo de la mayoría de las empresas promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleadas y empleados y aumentar su nivel de protección de la seguridad y salud, no sólo frente a los riesgos que puedan ocasionar daño físico, sino también frente a los que puedan ocasionar deterioro en la salud psíquica de su personal. Es por ello, que nuestra entidad TIRME SA., velando por el cumplimiento de la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales decide constituir un Comité de Responsabilidad Social Empresarial constituido por siete miembros, cinco mujeres y dos hombres. Este Comité, entre otras funciones, tiene la misión de velar por la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de nuestra organización. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo libre de intimidaciones y discriminaciones.

Todos los tipos de acoso laboral atentan contra la dignidad y la libertad de las personas y entrañan un riesgo para la integridad moral y la salud psíquica y física de la totalidad de la plantilla.

La Dirección de TIRME, en colaboración con la Representación de los trabajadores y trabajadoras asume el compromiso de adoptar cuantas



medidas sean necesarias para prevenir y eliminar el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico o mobbing, por raza y/o religión. Por ello fomentará un entorno laboral donde se respete la dignidad y un clima en el que no sea posible cultivar ninguna de las modalidades de acoso; y aplicará la sanción que corresponda de acuerdo con el presente Convenio.

2. Objetivos del Protocolo.

Son objetivos del presente Protocolo:

1. Establecer el procedimiento de actuación a seguir en caso de producirse conductas que puedan ser catalogadas de acoso psicológico o sexual.

2. El acoso sexual y psicológico que pueda darse en TIRME SA será considerado riesgo laboral de carácter psicosocial, adoptando las medidas de corrección o protección (según se trate de acosado/a o acosador/a) necesarias.

3. Ámbito de aplicación.

Será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de TIRME SA, independientemente de su tipo de contrato laboral o centro de trabajo en el que presten sus servicios.

4. Definiciones.

Acoso sexual (Art. 7.1 de la LOI): ... “cualquier comportamiento, verbal o físico (no deseado), de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (también hostil y humillante)”.

Acoso por razón de sexo (Art. 7.2 de la LOI): “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Acoso psicológico o mobbing: Aquellas acciones, verbales o físicas, hostiles, humillantes, repetitivas y recurrentes en el tiempo que se den frente a un trabajador o trabajadora, o frente a un grupo, en el ámbito de las relaciones laborales de forma ofensiva y con el propósito de lograr el alejamiento de tales trabajadores frente al resto. El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

5. Formación.

Dentro del Plan de Formación Anual se incluirá la formación para la prevención del Acoso psicológico y Sexual de los trabajadores y trabajadoras. Esta formación tratará de proporcionar, al personal de TIRME SA, herramientas para la resolución de conflictos en relación con el acoso psicológico y sexual en el trabajo.

6. Protocolos:

El presente protocolo debe generar credibilidad, proteger la dignidad, intimidad y confidencialidad de las personas que a él se acojan.

6.1 Protocolo en caso de Acoso psicológico:

Preliminares:

Las personas que se sientan acosadas pueden y deben intentar, en la medida de lo posible, solucionar el problema de manera extraoficial hablando con la persona o personas que muestran el comportamiento no deseado, haciéndoles saber que su conducta es ofensiva e indeseada, que le incomoda y le interfiere en el trabajo, con el fin de que cambien de actitud. En caso de que este primer diálogo no solucione el problema, la persona acosada debe ponerlo en conocimiento de la Jefatura de Recursos Humanos o del cuerpo de psicólogo/as de la empresa.

Notificación del Conflicto:

La comunicación se realizará por escrito por la persona acosada o por cualquier otra que tenga conocimiento o sospecha de acoso. La persona afectada podrá utilizar una tercera persona de su confianza, sea o no perteneciente a la Representación de los trabajadores, quién asumirá la responsabilidad de comunicarlo a la Jefatura de Recursos Humanos o del cuerpo de psicólogo/as de la empresa.

Investigación:

Cuando se tenga una comunicación escrita de este tipo, se le debe asignar un código numérico para salvaguardar la confidencialidad e intimidad de las personas implicadas. A partir de aquí, se iniciará la investigación del conflicto en un plazo de tres días laborales,



prorrogables por causas de fuerza mayor. Para comenzar la investigación uno de lo/as integrantes de Recursos Humanos, en concreto del cuerpo de psicólogos/as de la empresa se reunirá con la persona afectada y con la presunta persona acosadora con el objeto de encontrar una solución aceptada por las partes y resolver el conflicto.

Resolución:

En el plazo de diez días, el/la integrante de Recursos Humanos asignado/a al caso propondrá las actuaciones que considere necesarias para la resolución del conflicto y las comunicará a las partes implicadas. El archivo de las actuaciones propuestas será custodiado por la Jefatura del Dpto. de RRHH.

Vigilancia:

El/la integrante de Recursos Humanos asignado/a al caso debe supervisar y comprobar que las medidas adoptadas y aceptadas por ambas partes se estén cumpliendo y sean efectivas, evitando así que se repita la situación que originó el conflicto.

6.2 Protocolo en caso de Acoso Sexual:

Preliminares:

Las personas que se sientan acosadas pueden y deben intentar, en la medida de lo posible, solucionar el problema de manera extraoficial hablando con la persona o personas que muestran el comportamiento no deseado, haciéndoles saber que su conducta es ofensiva e indeseada, que le incomoda y le interfiere en el trabajo, con el fin de que cambien de actitud. En caso de que este primer diálogo no solucione el problema,

la persona acosada debe ponerlo en conocimiento de la Jefatura de Recursos Humanos o del cuerpo de psicólogo/as de la empresa.

Notificación del Conflicto:

La comunicación se realizará por escrito por la persona acosada o por cualquier otra que tenga conocimiento o sospecha de acoso. La persona afectada podrá utilizar una tercera persona de su confianza, sea o no perteneciente a la Representación de los trabajadores, quién asumirá la responsabilidad de comunicarlo a la Jefatura de Recursos Humanos o al cuerpo de psicólogo/as de la empresa. En este caso y, como medida cautelar, en cuanto se tenga conocimiento de éste hecho, el Dpto. de RRHH podrá reservarse el derecho de separar en el puesto de trabajo a las partes implicadas (persona acosada y presunta persona acosadora)

Investigación:

Cuando se tenga una comunicación escrita de este tipo, se le debe asignar un código numérico para salvaguardar la confidencialidad e intimidad de las personas implicadas. A partir de aquí, se iniciará la investigación del conflicto en un plazo de tres días laborales, prorrogables por causas de fuerza mayor. Para comenzar la investigación uno de los integrantes de Recursos Humanos en concreto del cuerpo de psicólogo/as de la empresa pondrá en conocimiento este extremo, para que se reúna con la persona afectada y con la presunta persona acosadora con el objeto de encontrar una solución aceptada por las partes y resolver el conflicto.

Resolución:

En el plazo de diez días, el/la integrante del Cuerpo de Psicólogos de TIRME asignado al caso propondrá las actuaciones que considere necesarias para la resolución del conflicto y las comunicará a las partes implicadas. El archivo de las actuaciones propuestas será custodiado por el Dpto. de RRHH.

Vigilancia:

El/la integrante del Cuerpo de Psicólogos de TIRME SA asignado al caso debe supervisar y comprobar que las medidas adoptadas y aceptadas por ambas partes se estén cumpliendo y sean efectivas, evitando así que se repita la situación que originó el conflicto.

En cualquiera de los dos protocolos (Acoso Psicológico o Sexual) pueden producirse los siguientes:

- Que cualquiera de las partes rechace el procedimiento de mediación.
- Que las partes rechacen las medidas propuestas.
- Que las medidas no hayan resuelto el conflicto.

En estos casos, las personas designadas para cada caso (Cuerpo de Psicólogos) elaborarán un Informe dirigido a la Jefatura de RRHH en el que se relacionará:





Si ha existido o no, a criterio del profesional, acoso.

En caso afirmativo, el tipo de acoso.

La apertura o no de expediente sancionador y, en caso afirmativo, la calificación de falta leve, grave o muy grave en función de los hechos probados.

7. Contenidos Finales.

1. En caso de denuncia formal por parte de la persona acosada, los Informes de Investigación dirigidos al Dpto. de RRHH (la Jefatura de Recursos Humanos o del cuerpo de psicólogo/as de la empresa) quedarán en suspenso en tanto no se dicte sentencia judicial en firme.
2. Si las sanciones impuestas por la Dirección no implican traslado ni despido, se tomarán todas las medidas necesarias para que tanto la persona agresora como la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral. La persona agredida tendrá la opción de permanecer en su puesto o solicitar el traslado que será resuelto de manera excepcional y sin que suponga una mejora o detrimento en las condiciones laborales de la persona trasladada.
3. Las comunicaciones escritas y denuncias formales que sean deshonestas o de mala fe serán susceptibles de expediente disciplinario.
4. Si existiera norma legal de ámbito superior y afectara al presente protocolo, RRHH se compromete a su inmediata adecuación.

8. Difusión del Protocolo.

Este protocolo se dará a conocer a todo el personal de TIRME SA a través de la Unidad de comunicación

ANEXO 7.

JORNADA IRREGULAR/ESPECIAL REVISIONES

1. Definiciones:

Parada: Se refiere al paro de uno o más equipos principales, líneas de incineración o plantas, de forma no prevista por causa de avería, cuyo tiempo de indisponibilidad por la citada avería se prolongue por más de 24h, cuya avería no podrá ser resultado por el retén y además afectará directamente a procesos críticos del plan de producción de TIRME.

Proceso Crítico del Plan de Producción de TIRME: Es aquel que la dirección de la empresa considera crítico para la empresa por motivos de seguridad, medioambientales, económicos o sociales.

Equipo principal: Todo aquel que es vital y necesario para TIRME porque no está redundado y afecta directamente a los procesos críticos del plan de producción. La siguiente lista es una referencia de mínimos y no puede tomarse como exhaustiva, aunque si indica el grado de importancia de los equipos principales:

- Volteadora CRAI
- Motor de combustión de biogás MWA
- Centrífuga
- Compactadores de EETT.
- Volteadoras de las plantas periféricas de Compost
- Básculas cuya avería implique el cierre de la planta.
- Turbinas
- Calderas
- Pulpos de residuos
- Desescoriadores
- Depuración de gases

También se considerará parada, en el caso de que la avería se produzca en algún equipo auxiliar, que irremediablemente obligue al paro del equipo principal, línea o planta, en los supuestos antes mencionados.

Revisión: Es aquel caso en que se produce el paro de uno de los equipos principales, líneas o plantas, según los supuestos anteriores en cuanto a criticidad para la empresa, pero se hace de forma planificada para atender trabajos de mantenimiento preventivo o modificativo.

2. Objetivo:





Se pretende hacer compatibles los objetivos y necesidades de TIRME con la organización del trabajo del personal necesario para el mantenimiento de las instalaciones en las revisiones y paradas. Siempre en condiciones de rentabilidad económica y respetando la legislación vigente.

El personal que intervendrá en revisiones y paradas será expresamente designado por la Dirección de la Empresa de entre los colectivos incluidos en este acuerdo, en atención a su facultad de dirección y organización del trabajo, teniendo en cuenta el principio de participación y reparto de esfuerzos entre los trabajadores para no producir discriminación entre los mismos.

Del listado de trabajadores designados para cada revisión o parada y de la programación prevista de participación en los trabajos a desarrollar, será informada la representación unitaria de los trabajadores.

3. Alcance de Personal:

Este acuerdo afectará, en los términos y con las particularidades que se recogen en el mismo, a todo el personal de manera obligatoria incluido en el ámbito del Convenio de TIRME S.A. y que cumpla los siguientes requisitos:

Que desempeñe sus cometidos profesionales de forma permanente en el Departamento de Mantenimiento o Servicios Generales y puntualmente para otros departamentos, como p.e. explotación, prevención de riesgos laborales, medioambiente, control de procesos.

Que no esté encuadrado en el Grupo Profesional de Jefe de Servicio.

Que ocupen puestos de trabajo pertenecientes a alguna de las siguientes especialidades:

- Mecánica.
- Eléctrica.
- Electro-mecánica.
- Instrumentación y control.
- Servicios Generales.
- Almacén.
- Prevención de Riesgos Laborales
- Control de Procesos
- Medioambiente

3. Jornada y Horario:

Partiendo de la premisa de que siempre en revisión o parada el equipo de Mantenimiento o Servicios Generales deberá también dedicarse a otras plantas o líneas en servicio se propone el siguiente régimen de trabajo.

El personal que haya sido designado por la Dirección de la Empresa para participar en revisiones o paradas realizará, durante el periodo de participación, jornada Partida (mañana y tarde) de lunes a sábado con un máximo de 11 horas diarias, sin perjuicio de la posibilidad de modificar en estos periodos el horario de trabajo según las necesidades del servicio.

El horario específico se determinará en cada centro de trabajo por la Dirección de la Empresa en virtud de las necesidades del servicio, estableciéndose un tiempo máximo de interrupción para la comida de dos horas y un mínimo de una hora.

En el caso de que se deba prestar servicio el sábado, como norma general y como mínimo se descansarán 2 tardes a la semana. Y cuando no se tenga que prestar servicio el sábado se descansará sólo una. En los días en que se descansen por la tarde, el horario será de 7 a 15 horas.

El retén durante el periodo de revisión o parada se intentará cubrir siempre con las personas que en esos días no intervengan en la revisión por no hacerlo habitualmente o por ser quienes les toque el descanso de tarde, y por ello, sean los que hayan terminado su jornada a las 15h.

4. Régimen económico:

El personal que previa designación participe en revisiones y paradas con las especiales condiciones aquí pactadas, percibirá por cada día efectivo de participación:

El plus de diario de participación en parada será el para el año 2015 el siguiente:

Grupoprofesional	PROPUESTO Semana 52 h	PROPUESTO Semana 60 h
Técnico/a Responsable	181	198





Grupoprofesional	PROPUESTO Semana 52 h	PROPUESTO Semana 60 h
Téc. Encargado/a I	157	171
Téc. Encargado/a II	151	165
Profesional A	147	161
Profesional B	137	150
Profesional C	134	147
Profesional auxiliar	130	142

Además todo/as aquello/as trabajadore/as de grupo profesional igual o inferior a oficial primera, que tengan a su cargo durante la revisión o parada, a personal de alguna contrata, podrán percibir el plus de superior grupo profesional según criterio de su encargado/a responsable.

5. Vacaciones y otros asuntos

Dado que se publica anualmente el plan de revisiones programadas se tratará en la medida de lo posible de no atender a vacaciones u otros asuntos, como propios, permisos no retribuidos, horas sindicales, etc. durante los periodos de revisión planificada. El/la trabajador/a podrá solicitarlo pero la empresa podrá no autorizarlo en función de las necesidades de producción.

En referencia a las paradas, por averías no programadas, se respetarán todas las vacaciones firmadas y otros asuntos, excepto los asuntos sindicales, donde se podrá reclamar la presencia de lo/as trabajadore/as, siempre y cuando se deba a motivos de urgencia que pongan en riesgo los procesos críticos del plan de producción de TIRME. El/la trabajador/a deberá respetar la decisión de la empresa y en dicho caso todo el permiso sindical de esa jornada volverá al crédito del trabajador/a, para que lo pueda disfrutar en otra ocasión.

