



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

11809

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Tirme, SA, y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears (código de convenio 07002042011997)

Antecedentes

1. El 29 de octubre de 2019, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Tirme, SA.
2. El 4 de noviembre de 2019, Rafael Carcasón García, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Tirme, SA, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 14 de agosto de 2020

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TIRME S.A. 2019-2023**CAPÍTULO PRELIMINAR****Art. 1º- Partes negociadoras**

Han suscrito este Convenio la representación legal de lo/as trabajadores/as de TIRME, S.A. con la Dirección de la Empresa.

Art. 2º- Ámbito de aplicación

A) Personal - Afecta a todo el personal de plantilla con excepción de Jefaturas de Servicio, Jefaturas de Departamento, personal Directivo y el personal comprendido 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 en lo que se derive de la naturaleza y duración de su contrato.

B) 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.

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

D) Temporal – Desde el 1 de enero del 2019 al 31 de diciembre del 2023.

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 de 2023.

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

Art. 4º- Comisión paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria formada por cuatro Vocales, dos designados 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 y normativa interna laboral de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio.

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- Vinculación 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- Compensación y absorción

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 Nivel 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 Tres meses
- Grupo profesional 6, 7 y 8 Dos meses

Durante este periodo podrá resolverse el Contrato por simple desistimiento de cualquiera de las partes, sin obligación de alegar justa causa, sin 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 considerará comprendido 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 público de la actividad de la Empresa.

Art. 8º- Formalización 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.
- 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 del mantenimiento de empleo y el rejuvenecimiento de plantillas, posibilitando, en su caso, la jubilación parcial a través de los contratos 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 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 y validado; el Comité de Empresa tendrá derecho a recibir la copia básica del mismo 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:

- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- Cuando lo exijan las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.
- Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo.

- 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 y 5 y 15 días para los grupos profesionales 6, 7 y 8. 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

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 laboral.
- f) Establecer las políticas de formación del personal que sean necesarias para cumplir los objetivos empresariales.
- g) 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.

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 de la persona trabajadora, 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 encuadran los puestos de trabajo existentes en la empresa.

- Grupo profesional 1 Técnico/a Responsable
- Grupo profesional 2 Técnico/a Encargado/a I
- Grupo profesional 3 Técnico/a Encargado/a II
- Grupo profesional 4 Profesional A
- Grupo profesional 5 Profesional B
- Grupo profesional 6 Profesional C



- Grupo profesional 7 Profesional Auxiliar
- Grupo profesional 8 Básico

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

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 valorará 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/autonomía, actividad intelectual y complejidad de las tareas, el mando o la coordinación).

En cada Grupo Profesional se engloban diferentes puestos de trabajo que son “normalizados” para los/as trabajadores/as encuadrados/as en ese grupo profesional. La adscripción del trabajador/a a un puesto de trabajo en concreto sólo refiere una ocupación prevalente.

3. Promoción profesional: Se llevará a cabo, en los términos previstos en el presente convenio o por libre designación por parte de la empresa.

4. Trabajos de Superior Grupo Profesional

Durante el tiempo en que desempeñe efectivamente funciones superiores a las de su 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 o a las de las categorías equivalentes 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 de la categoría profesional a través del proceso de clasificación profesional, siempre que no exista obstáculo convencional o legal.

Los periodos 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, cumpliendo con los requisitos marcados 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 interna que la regula; 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 régimen de turnos 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 34 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 organización, 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 periodos 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.

El/la 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. 33 del presente Convenio Colectivo como horario oficial a partir del cual prestar el servicio.

Se excepciona 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.

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, en mañana, tarde y noche al ritmo de rotación previamente establecido, con respeto a los descansos que marca la Ley.

Los restantes horarios de turno se considerarán realizados en régimen de turno abierto.

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 turno 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- Horario 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 de trabajo:

A) En régimen de Turnos.

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.

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.

Horario de Turno Abierto, que cubrirá con carácter rotativo de la siguiente forma (salvo en caso de sustituciones):

c.1 De lunes a viernes el horario será de 7:00 a 15:00 horas y 15:00 a 23:00 horas.

c.2 De lunes a sábado el horario será de 7:00 a 15:00 horas y 15:00 a 23:00 horas.

c.3 De lunes a domingo (sin noches ni festivos) será de 7:00 a 15:00 horas y 15:00 a 23:00 horas.

Estos horarios pueden ser adaptados a las peculiaridades de las instalaciones viéndose adelantada la hora de inicio y consecuentemente también la de finalización.

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 de 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 periodo tendrá una duración de 30 minutos.

3. 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- Prolongación 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 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.

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.

5. Se podrá optar también a la compensación en formato “combo” que consiste en que por cada hora extraordinaria realizada, se compensa con 1 hora de descanso y se retribuirá el diferencial económico hasta alcanzar el valor de la hora extra (Valor hora extraordinaria efectivamente realizada - valor hora ordinaria = retribución a percibir). Estas horas se descansarán de lunes a viernes dentro de las seis semanas siguientes a su realización.

Art. 20º- Horas extraordinarias de fuerza mayor

Son horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Art. 21º- Vacaciones anuales y descanso diario y semanal.

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, los/as Jefes/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 previa justificación de los motivos del retraso.

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 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del periodo de 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 al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a 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.

Descanso diario y semanal,

Sin perjuicio de lo dispuesto para jornadas especiales y en lo regulado en este convenio, el descanso diario será de 12 horas entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando se interrumpa el día y medio, la semana siguiente se descansará el viernes y se considerará como tiempo de trabajo.

Art. 22º- Formación

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 y con prevención de riesgos laborales, tendrán carácter prioritario e irán dirigidas a hacer operativo el nuevo mapa de categorías 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 periodos 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 tiene 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 a cada Grupo Profesional.

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

Art. 24º- Crecimiento salarial

Se acuerda para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 un incremento salarial anual consistente en el 2% 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 y kilometraje.

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 en la retribución (S.B + Antigüedad + Noct + Turn + Plus de turno) establecida por grupos profesionales.

-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 siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	TOTAL ANUAL (R.A.P.) Subgrupo 1*	TOTAL ANUAL (R.A.P.) Subgrupo 2**
TR	42.402,49	
TE I	33.731,40	34.065,37
TE II	31.633,71	31.947,08
P A	30.340,80	30.641,52
P B	27.325,73	27.596,28
P C	25.818,27	26.073,89
P AUX	24.216,69	24.456,46
BAS	20.447,55	

*El Subgrupo 1 estará integrado por todo el personal de plantilla (incluidas eventuales incorporaciones, sustituciones...) a excepción de los mencionados en el Subgrupo 2.

**El Subgrupo 2 está integrado exclusivamente por aquel personal definido en la anterior negociación colectiva 2015-2018, acorde a los criterios adoptados.

Retribuciones Personal De Nuevo Ingreso

	1º Trimestre	2º Trimestre
Técnico/a Responsable	80%	90%
Técnico/a Encargado/a I	80%	90%
Técnico/a Encargado/a II	80%	100%
Profesional A	80%	100%
Profesional B	80%	100%
Profesional Auxiliar	80%	100%



Básico 80% 100%

-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 una retribución de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo Profesional	Valor/Módulo
-------------------	--------------

1 Técnico/a Responsable	34,45 €
2 Técnico/a Encargado/a I	26,66 €
3 Técnico/a Encargado/a II	26,66 €
4 Profesional A	23,80 €
5 Profesional B	23,80 €
6 Profesional C	23,80 €
7 Profesional Auxiliar	20,66 €
8 Básico	20,66 €

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

- Retribución anual por puesto de trabajo (RAP): Es el que figura en las Tablas Salariales recogidas en el apartado anterior de Salario Base, estimado para el desempeño de una misma función durante todo un año. Se percibirá en dieciséis pagas anuales.

- Plus de Turnicidad (TC): Es el que corresponde al personal adscrito al régimen de Turno Cerrado de 24 horas al día, por trabajar en proceso continuo, de mañana, tarde y noche. Lo percibirá mientras realice este régimen en doce pagas anuales. Su valor es equivalente al 20% de los conceptos salariales (RAP)

Corresponde al personal adscrito a un "Turno Abierto" (TA) el equivalente a la jornada que realice a turnos acorde con el párrafo anterior de plus de Turnicidad, concretamente, el turno abierto de lunes a viernes a mañana y tarde cobrará el 66% de la retribución del plus de turnicidad; el turno abierto de lunes a sábado a mañana y tarde cobrará el 83% de la retribución del plus de turnicidad, el turno abierto de



lunes a domingo sin festivos a mañana y tarde cobrará el 91% de la retribución del plus de turnicidad y el turno abierto de lunes a domingo con festivos a mañana y tarde cobrará el 100% de la retribución del plus de turnicidad. Esta retribución se percibirá por meses naturales en función de la jornada realizada.

-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. 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: Es el que corresponde al personal designado, conforme al turno de rotación preestablecido, para garantizar la cobertura del servicio, con independencia de que sea o no requerida su presencia en ese periodo de 24 horas. Se establece el importe de este plus en la siguiente escala:

26 € Días Laborales (L-V) 38 € Sábados, Domingos Y Festivos

- Plus de acuda: Es el que corresponde al personal con plus de disponibilidad y se retribuye de la siguiente forma:

Por acudir antes de una hora desde la recepción de la llamada, se retribuye un mínimo del valor de 3 horas extras y si se precisa más de 3 horas, se compensarán las restantes.

Por acudir transcurrida una hora desde la recepción de la llamada, se retribuye un mínimo del valor de 2 horas y, si se precisa más de 2 horas, se compensarán las restantes.

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€

- Plus apoyo telefónico: Cuando no sea necesaria la presencia en planta, pero se ha participado vía telefónica, sin acuda, en la resolución de la incidencia, se cobrará un mínimo del valor de la cuantía de ½ hora extraordinaria.

-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 es equivalente al 2,5% de los conceptos salariales RAP. Se percibirá en doce pagas anuales.

- Compensación por puesto de trabajo: Todo el personal percibirá este plus de acuerdo con la escala siguiente:

Para el año 2019:

- Operación, mantenimiento, servicios generales, laboratorio, medio ambiente, PRL: 270€
- Almacén: 135€
- Resto de áreas: 33.75€

Para los años 2020, 2021, 2022 y 2023:

- (1) Personal de operación de PPE y PSS (para aquellos puestos de trabajo sujetos a especiales condiciones ambientales existentes en la instalación en la que se desarrolla mayoritariamente su trabajo, evidenciadas a través de las mediciones higiénicas realizadas, Este plus se extinguirá cuando por mejoras en las instalaciones, maquinaria o en los procesos de trabajo, esta condición desaparezca, por lo que no tendrá carácter consolidable): 350€
- (2) Personal de Operación, Mantenimiento, Servicios Generales, I&D, Medio ambiente, P.R.L.: 300€, salvo personal administrativo de estos departamentos que se engloban en la situación (3).
- (3) Resto Áreas: 100€

- 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 35,71 €

- 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 : 17,86 €
- Desayuno (De 3 a 15 h ó 23 a 11h) 7,14 €

- 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 142,81 €.

El resto de departamentos que deba prestar su servicios, entre las 23:00 horas de los días de Nochebuena y Nochevieja, y las 23:00 horas del día siguiente, a razón de 142,81 €.

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 R.A.P. del citado/a trabajador/a.

CAPÍTULO IV ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN SOCIAL

Art. 28º- De los sindicatos

1. Los Sindicatos y Asociaciones de trabajadore/as en la Em-presa contribuyen a la defensa y promoción de sus inte-reses conforme al libre ejercicio del derecho de Libertad Sindical dentro de los límites de este derecho.
2. El personal afiliado a un Sindicato pueden consti-tuir Secciones Sindicales, celebrar reuniones previa no-tificación 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/a sindical de la sección sindical

El/la delegado/a 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/a miembro del Comité de Empresa. El disfrute del crédito de horas deberá ser comunicado con 48 horas de antelación al superior/a jerárquico/a del delegado/a y a RRHH, a los efectos de que la empresa organice el trabajo planificado, en horarios de oficinas.
- 4.- Ser oído/a previamente por la empresa a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten al personal en general y a los/as afiliados/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 ellos/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/as 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) La representación social del personal y delegado/as sindicales de Tirme que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador/a 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 los/as miembros/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 Delegado/as 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 Delegado/as 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 Delegado/as de Personal el derecho a ser informado/as 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

SECCIÓN 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, contratación, formación, promoción profesional, retribución, infrarrepresentación femenina, conciliación de la vida personal, familiar y profesional y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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, satisfecha directa o indirectamente 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:

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.

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 sub-representado/as.

Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad

3º. En materia de formación:

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.

Facilitar el acceso a la formación a las trabajadoras, en aquellas acciones relativas a los puestos de trabajo en las que se encuentren sub-representadas 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:

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.



Por normativa interna se desarrolla el protocolo de prevención de acoso de la Empresa.

Art. 32º- Información, comunicación y sensibilización

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.

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.

SECCIÓN II

Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral.

Art. 33º- Adaptación 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 vía 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 o necesidades de empresa. El horario solicitado será siempre el mismo y tendrá carácter provisional. La flexibilidad repercutirá en una horquilla de entrada, entre las 06:00 y las 09:30 horas, debiendo completar su jornada diaria. Esta solicitud se deberá renovar anualmente.

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 catorce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones



justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses

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

Excedencia por cuidado de familiares.

Se podrá solicitar, en un periodo de duración no superior a tres años, un periodo 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.

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 o categoría equivalente según lo establecido en la legislación vigente conservando un derecho preferente al reingreso en caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya que exista o pueda producirse en la empresa.

El puesto vacante originado, cuando proceda, 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/a. Los citados plazos se fijan de la siguiente forma:

- Grupo profesional 1 Seis meses
- Grupo profesional 2 y 3 Cuatro meses
- Grupo profesional 4 Tres meses
- Grupo profesional 5 Dos meses
- Grupo profesional 6, 7 y 8 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. 34- 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) 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 y tras su salida no se genera este derecho) o 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.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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.
- e) Para las personas con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entiende cumplido,



cuando la persona estudie para obtener formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación (oficial de grado medio o superior) desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

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) 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 10 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por prejubilación o jubilación. Para el resto de casos esta licencia especial será de 2 días por año trabajado en la empresa.

j) 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.

k) 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- Equiparación 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, los/as trabajadores/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 familiar hasta primer grado, justificándolo documentalmente.

Art.37 º- 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:

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

Derecho a la desconexión digital: Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

SECCIÓN III**Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género****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.39º.- 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.40º.- Ayudas económicas

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.
- Los/as trabajadores/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.- Garantías por accidente de tráfico

Si la persona trabajadora tuviera un accidente de tráfico con un vehículo de la empresa, o particular al servicio de la misma, durante las horas de trabajo habituales o extraordinarias, siempre que no sea debido a negligencia o imprudencia de la persona trabajadora o esté bajo efecto del alcohol o estupefacentes o cualquier otra sustancia, dispondrá de las siguientes garantías:

Que le sea proporcionada, si es preceptivo, asistencia letrada delante del juzgado u organismo público correspondiente.

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.

Si como consecuencia del accidente, al trabajador o trabajadora 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/a 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.

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.



En caso de que al trabajador/a 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. 43- 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 jubilación

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 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 0 y 16 años, ambos inclusive, a realizar en el mes de Agosto. Dicha ayuda se cuantifica en 154,70 €/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 297,52 euros mensuales, 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 tenga que efectuar un desplazamiento utilizando un vehículo de su propiedad, recibirá una compensación de 0,34 €/km.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 48º- Principios de actuación

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

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) La infracción de normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aun cuando no hayan producido riesgo de accidentes.
- d) 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- Graduación y calificación 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.

- a) Grado de intencionalidad y/o de malicia.
- b) Entidad del perjuicio causado o del riesgo generado.
- c) Reincidencia o multireincidencia previamente sancionadas.
- d) 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:

- a) Por Faltas Leves, Amonestación verbal o por escrito, o Suspensión de Empleo y Sueldo de hasta cuatro días.
- b) Por Faltas Graves, Suspensión de Empleo y Sueldo entre cinco y treinta días.
- c) 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- Prescripción

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.

Disposición Adicional.- IMPLANTACIÓN NUEVA ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL DE EXPLOTACIÓN DE LA PLANTA DE VALORIZACIÓN MATERIAL (PVM) Y DE LA PLANTA DE VALORIZACIÓN ENERGÉTICA (PVE)

Fruto de la negociación colectiva, concurriendo causas técnicas, organizativas y productivas suficientes para justificar la implantación de nueva organización del personal de explotación de la Planta de Valorización Material (PVM) y de la Planta de Valorización Energética (PVE) y habiéndose respetado las garantías de participación previstas en normativa legal, por haber deliberado las partes, entre otras reuniones, en el seno de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, las partes acuerdan una reorganización del personal de explotación de la Planta de Valorización Material (PVM) y de la Planta de Valorización Energética (PVE), cuyo detalle consta en acta firmada al efecto por las partes de fecha 29 de octubre de 2019, quedando regulado el régimen de sustituciones por normativa interna que se integrará dentro del sistema de gestión de la empresa.



La efectiva implantación de la nueva organización vendrá condicionada al cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Acciones de la Planta de Valorización Material (PVM) y de la Planta de Valorización Energética (PVE), que se recogen en los informes de conclusiones de los grupos de trabajo reunidos los meses de marzo-abril 2019.

La representación de empresa y la representación social se comprometen a realizar un seguimiento específico de la efectiva implantación de la reorganización en comisión paritaria y en su caso analizar las incidencias que hubieran tenido lugar con motivo de la misma, especialmente durante el primer año de su implantación.

La empresa notificará a los trabajadores afectados el nuevo sistema de trabajo mediante comunicación individual oportuna emitida al efecto preavisándoles como mínimo con 15 días de antelación a la modificación efectiva. Se entregará copia de dichas comunicaciones individuales al Comité de Empresa para su conocimiento y archivo.

Transitoriamente, hasta que no se haya implantado efectivamente la nueva organización, será de aplicación la sistemática organizativa que se ha venido aplicando hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Palma, 29 de octubre de 2019

