



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

11809

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Tirme, SA i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07002042011997)

Antecedents

1. El 29 d'octubre de 2019, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tirme, SA.
2. El 4 de novembre de 2019, Rafale Carcasona García, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Tirme, SA en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada per la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 14 d'agost de 2020

La directora general de Treball i Salut Laboral

Virginia Abraham Orte

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball

(BOIB 97/2019)



Conveni col·lectiu de l'empresa TIRME, SA, 2019-2023

Capítol preliminar

Article 1

Parts negociadores

Han subscript aquest Conveni la representació legal dels treballadors i treballadores de TIRME, SA, i la direcció de l'empresa.

Article 2

Àmbit d'aplicació

a) Personal: afecta tot el personal de plantilla amb excepció de prefectures de servei, prefectures de departament, personal directiu i el personal comprès en l'article 1, punt 3, de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

El personal amb contracte temporal o eventual ha de tenir els mateixos drets i obligacions que els altres treballadors i treballadores de la plantilla, excepte del que es derivi de la naturalesa i la durada del seu contracte.

b) Funcional: regula les relacions laborals en el si de l'empresa en totes les seves activitats. Es tracta, per acord exprés de les parts, d'un conveni estatutari d'àmbit d'empresa.

c) Territorial: regeix en tots els centres de treball de l'empresa.

d) Temporal: des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2023.

Article 3

Vigència i denúncia

La denúncia ha de tenir lloc, si escau, mitjançant comunicació escrita amb justificant de recepció abans del 31 d'octubre de 2023.

Si no hi ha denúncia presentada en termini, aquest Conveni s'ha d'entendre renegociat i prorrogat amb vigència per anys naturals.

Article 4

Comissió Paritària

1. Es constitueix la Comissió Paritària, formada per quatre vocals, dos designats per la representació social de la plantilla i dos, per la direcció de l'empresa.

2. Són funcions d'aquesta Comissió Paritària, vigilar la correcta aplicació dels pactes; interpretar els termes d'aquest Conveni; exercir una labor de conciliació i mediació en totes aquelles qüestions que li siguin sotmeses per la direcció o pel Comitè d'Empresa, i realitzar l'estudi i la valoració de noves disposicions legals i normativa interna laboral de promulgació posterior a l'entrada en vigor del present Conveni.

3. Els acords en el si de la Comissió s'han d'adoptar per unanimitat.

4. La Comissió Paritària s'ha de reunir, com a mínim, una vegada cada sis mesos.

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

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

Perquè es produeixi la submissió a aquells procediments arbitrals establerts per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, com també en les qüestions d'interpretació, administració i aplicació, és necessari en tots els casos l'acord mutu de les parts.

Article 5

Vinculació a la totalitat

Aquest Conveni forma un conjunt unitari infraccionable. En aquest sentit, se n'ha de reconsiderar el contingut íntegrament en cas que, per motius aliens a les parts, resultin mesures modificatives del Conveni.

Article 6

Compensació i absorció

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

S'ha de respectar la integritat de les condicions econòmiques i laborals existents en l'actualitat a aquells treballadors per als quals aquestes condicions siguin superiors a les del present Conveni.

Capítol I

Condicions d'ingrés

Article 7

Ingrés al treball

1. L'ingrés en l'empresa s'entén en tots els casos realitzat a títol de prova la durada de la qual ha de ser en funció del nivell professional del present Conveni col·lectiu (regulat en l'article 12), conforme a l'escala següent:

- Grups professionals 1 i 2 Sis mesos
- Grups professionals 3, 4 i 5 Tres mesos
- Grups professionals 6, 7 i 8 Dos mesos

Durant aquest període pot resoldre's el contracte per simple desistiment de qualsevol de les parts, sense obligació d'al·legar causa justa, sense preavis ni dret a cap indemnització.

El curs de capacitació que han de seguir els aspirants per dur a terme el seu treball s'ha de considerar comprès en aquest període de prova.

2. El contingut de la prestació laboral és l'execució pel treballador o treballadora, sota la direcció i la dependència de l'empresa, de les labors o tasques concordes amb el seu grup professional que en cada cas li siguin assignades, per contribuir als objectius de producció. Inclou un compromís de servei, justificat en el caràcter públic de l'activitat de l'empresa.

Article 8

Formalització de contractes

En el marc de les polítiques de responsabilitat social empresarial de Tirme, la direcció de l'empresa i la representació social convenen que la política de contractació de l'empresa s'ha de subjectar als principis següents:

- Ús adequat de les modalitats contractuals legalment previstes, de forma tal que les necessitats permanents de l'empresa s'atenguin principalment amb contractes indefinits i les necessitats conjunturals, si n'hi ha, ho siguin a través de contractes temporals.
- Promoció de la transformació/contractació indefinida.
- Foment de la formalització de convenis per a la utilització de becaris com a via d'inserció laboral i qualificació dels joves.
- Compliment de les obligacions legals en matèria de contractació del personal discapacitat.
- Potenciació del manteniment de l'ocupació i el rejuveniment de plantilles, possibilitant, si escau, la jubilació parcial a través dels contractes de relleu.
- Establiment de clàusules d'acció positiva que fomentin l'accés de les dones en condició d'igualtat de mèrits a aquells llocs de treball en els quals es trobin subrepresentades i dels homes, en condició d'igualtat de mèrits, en aquells llocs de treball en els quals es trobin subrepresentats.

Els contractes de treball i les pròrrogues que es realitzin per escrit han de ser oficialment registrats. S'ha de lliurar al treballador o treballadora una còpia del contracte, una vegada que hagi estat registrat i validat. El Comitè d'Empresa té dret a rebre la còpia bàsica del contracte a l'efecte del dret d'informació regulat en la Llei 2/1991, de 7 de gener, respectant en tot moment la LOPD.

Article 9

Durada del contracte

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

- Per a la realització d'una obra o servei determinat.
- Quan ho exigeixin les circumstàncies del mercat, l'acumulació de tasques o els excessos de comandes.
- Quan es tracti de substituir treballadors amb dret a reserva del lloc de treball.

— Altres modalitats legals, quan circumstàncies de producció o organització ho requereixin.

Article 10

Cessament voluntari

Quan el treballador o treballadora desitgi cessar voluntàriament en l'empresa resta obligat a posar-ho en coneixement de l'empresa amb una antelació mínima igual a seixanta dies per al personal contractat en els grups professionals 1 i 2, trenta dies per als grups professionals 3, 4 i 5 i quinze dies per als grups professionals 6, 7 i 8. L'incompliment del termini de preavis dóna dret a l'empresa a descomptar de la liquidació l'import d'un dia de salari per cada dia de retard en la comunicació.

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

L'empresa, quan tenguí coneixement d'alguna sol·licitud de cessament voluntari a què es refereix aquest article, ho ha de comunicar a la representació social de la plantilla.

Article 11

Facultats d'organització

En el respecte a les lleis, les facultats d'organització de l'empresa comprenen, entre altres, els aspectes següents:

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

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

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

Article 12

Classificació professional

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

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

- Grup professional 1 Tècnic o tècnica responsable
- Grup professional 2 Tècnic o tècnica encarregat I
- Grup professional 3 Tècnic o tècnica encarregat II



- Grup professional 4 Professional A
- Grup professional 5 Professional B
- Grup professional 6 Professional C
- Grup professional 7 Professional auxiliar
- Grup professional 8 Bàsic

La definició de les funcions generals i específiques dels llocs de treball de cada grup professional s'esmenta en el Manual de llocs i funcions de l'empresa.

En aplicació de la mobilitat funcional, s'ha d'estar al que es disposa en els articles 22 i 39 de l'Estatut dels treballadors.

La realització dels cursos formatius preparats per l'empresa també s'ha de valorar a l'hora de classificar professionalment una persona. S'han de tenir en compte les titulacions obtingudes mitjançant l'acreditació de l'Institut de Qualificació Professional (IQIB). (Factors d'emmarcament: formació, responsabilitat, iniciativa/autonomia, activitat intel·lectual i complexitat de les tasques, el comandament o la coordinació).

En cada grup professional s'engloben diferents llocs de treball que són *normalitzats* per als treballadors emmarcats en aquest grup professional. L'adscripció del treballador o treballadora a un lloc de treball en concret només refereix una ocupació prevalent.

3. Promoció professional: s'ha de dur a terme, en els termes prevists en el present Conveni o per lliure designació per l'empresa.

4. Treballs de superior grup professional

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

Els períodes de sis o vuit mesos als quals fa referència el present article corresponen a la part proporcional de la jornada laboral anual del grup professional a conseqüència de la mobilitat funcional i queda exclòs d'aquest còmput el fet de dur cercapersones.

Article 13

Cobertura de vacants

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

Quan hi hagi llocs vacants o de nova creació, l'empresa ho ha de posar en coneixement de la representació social del personal.

La cobertura de vacants o llocs de nova creació s'ha de dur a terme, excepte casos extraordinaris, pel procediment de concurs oposició, d'acord amb la normativa interna que la regula; en aquests casos, la representació legal del personal ha de tenir la participació necessària per garantir la transparència i imparcialitat del procés de selecció corresponent.

Capítol II

Temps de treball

Article 14

Jornada

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

— Personal en règim a torn tancat:

1.672 hores de treball efectiu

— Resta de personal:



1.704 hores de treball efectiu

El personal no subjecte a règim de torns ha d'adequar el seu horari de sortida dels divendres a l'escala anterior.

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

Per a l'organització interna de la jornada anual dels departaments, s'han de tenir en compte els permisos retribuïts acordats en els articles 34 i següents del present articulat.

S'estableixen, en el calendari anual del personal que presti els seus serveis en règim de torn tancat, vuit hores anuals per a formació que organitzi l'empresa.

2. Distribució irregular de la jornada:

Amb l'objectiu de dotar l'organització, mitjançant l'aplicació del present Conveni col·lectiu, de les suficients i necessàries eines de flexibilitat que facilitin una millora de la productivitat, mitjançant la distribució de la jornada de treball durant aquells moments en els quals es produeixi una disminució o increment de les tasques tècniques, productives i de gestió clau per a l'organització, l'empresa pot distribuir fins al vuit per cent de la jornada anual del treballador o treballadora de forma irregular, minorant o addicionant a la jornada diària temps de treball, atesos els límits següents i sense excedir el màxim establert en l'article 14.1 del present articulat:

Durant l'exercici del present sistema de compensació i distribució de jornada, no s'han de modificar els dies de descans setmanal.

Aquesta distribució del temps de treball ha de respectar en tots els casos els períodes mínims de descans diari i setmanal prevists en la llei.

Com a norma general la jornada diària del treballador o treballadora no pot excedir de deu hores diàries i es pot aconseguir la durada màxima diària de dotze hores quan hi hagi acord entre el treballador o treballadora i l'empresa.

El treballador o treballadora ha de conèixer amb un preavis mínim de set dies el dia i l'hora de la prestació de servei, cosa que només pot establir-se prèviament a l'inici o posteriorment al final de la jornada.

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

S'ha de respectar la flexibilitat de jornada regulada en l'article 33 del present Conveni col·lectiu com a horari oficial a partir del qual prestar el servei.

S'exceptuen de l'anterior, per acord voluntari entre treballador o treballadora i empresa aquelles situacions en les quals, per necessitats organitzatives, es produeixi la necessitat de distribuir la jornada de treball fora del règim habitual en què el treballador o treballadora presta serveis.

En cas de modificació legislativa amb relació al que es regula en l'article 34 del TRET sobre la distribució irregular de la jornada, el present article s'ha de modificar d'acord amb allò legalment establert en cada moment.

El que es regula en la present disposició és aplicable sense perjudici dels drets reconeguts a l'empara de l'article 37 del TRET.

En cerca d'una major flexibilitat, durant l'exercici de la present disposició s'ha d'estar al que es preveu en l'article 39 del TRET.

Sempre que el treballador o treballadora ho sol·liciti, ha de tenir dret a ser assistit per un membre de la representació legal dels treballadors als efectes de garantir la correcta aplicació de la present disposició.

Trimestralment s'ha de trametre a la representació social la informació sobre l'ús d'aquesta jornada irregular. A més, a l'any d'implantar-la, s'han de reunir la part social i la part empresarial per analitzar les controvèrsies que hagin pogut sorgir en la seva aplicació.

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

Article 15 Calendari laboral

La jornada pactada s'ha de fer, com a regla general, de dilluns a divendres, amb descans en dissabtes, diumenges i festius, amb respecte als descansos que marca la llei.

En règim de torn tancat, la jornada s'ha de fer de dilluns a diumenge, en matí, horabaixa i vespre al ritme de rotació prèviament establert, amb respecte als descansos que marca la llei.

Els restants horaris de torn es consideren realitzats en règim de torn obert.

En jornades especials s'ha d'estar al que en cada cas s'expressi en l'acord de la seva implantació.

Cada any, l'empresa ha de facilitar, quan tengui disponibilitat, a tots els centres de treball, el calendari oficial publicat per la CAIB i ha de comunicar l'excés o defecte d'hores en la jornada anual de treball pactada en el present Conveni col·lectiu.

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

S'han de tenir en compte en l'elaboració dels calendaris laborals els canvis d'hora nacionals. El personal que realitzi una hora addicional de jornada diària per motius de canvi horari ha de percebre l'hora extraordinària corresponent.

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

Article 16

Ritme de treball

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

En aquesta adaptació s'ha de tenir en compte el que disposen l'Estatut dels treballadors i la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 17

Horari de treball

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

a) En règim de torns.

Horari de torn tancat, que cobrirà amb caràcter rotatiu durant tots els dies de l'any els torns següents: matí, de 07:00 a 15:00; horabaixa, de 15:00 a 23:00, i vespre, de 23:00 a 07:00, d'acord amb el quadre de rotació.

Horari de torn tancat, que cobrirà amb caràcter rotatiu durant tots els dies de l'any els torns següents: matí, de 06:00 a 14:00; horabaixa, de 14:00 a 22:00, i vespre, de 22:00 a 06:00, d'acord amb el quadre de rotació.

Horari de torn obert, que cobrirà amb caràcter rotatiu de la següent forma (excepte en cas de substitucions):

- De dilluns a divendres, l'horari ha de ser de 7:00 a 15:00 i de 15:00 a 23:00.
- De dilluns a dissabte, l'horari ha de ser de 7:00 a 15:00 i de 15:00 a 23:00.
- De dilluns a diumenge (sense nits ni festius), l'horari ha de ser de 7:00 a 15:00 i de 15:00 a 23:00.

Aquests horaris poden ser adaptats a les peculiaritats de les instal·lacions, per la qual cosa s'ha d'avançar l'hora d'inici i conseqüentment també la de finalització.

b) No subjectes al règim de torns.

Horari continuat.

- 8 hores continuades, de dilluns a dijous, de 7:00 a 15:00
- 6 hores continuades els divendres, de 7:00 a 13:00.

2. Sempre que la durada de la jornada diària continuada excedeixi de sis hores, el treballador o treballadora té dret a un període de descans durant la jornada de vint minuts, que s'han de considerar de treball efectiu i que es podran gaudir sense sortir de les instal·lacions de l'empresa. Per als treballadors menors de divuit anys, aquest període ha de tenir una durada de trenta minuts.



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

Article 18

Perllongament de jornada

Es considera hora extraordinària l'hora treballada diàriament en excés sobre l'horari laboral inicialment previst i s'ha de compensar, de manera prioritària, amb temps de descans.

Article 19

Hores extraordinàries

1. Es consideren hores extraordinàries cada hora que es realitzi sobre la durada de la jornada ordinària de treball establerta per la negociació col·lectiva o pel contracte de treball i, en tots els casos, sobre la durada màxima legal.

2. Les hores extraordinàries s'han de compensar per temps equivalent de descans, incrementat en un 60 %. L'increment o recàrrec ha de ser del 100 % per a les hores extraordinàries treballades entre les 23:00 i les 07:00 o en diumenge o dia festiu, o en els dies equivalents a aquests per al personal adscrit al règim de torns. Quan les hores extraordinàries es realitzin en període nocturn (de 23:00 a 07:00) d'un diumenge o dia festiu, o dels seus equivalents per al règim de torns, el recàrrec ha de ser del 150 %.

El personal ha de compensar obligatòriament les hores extraordinàries realitzades amb descans, quan per la realització d'aquestes hores redueixin el seu descans entre jornades a menys de dotze hores.

3. S'han d'abonar en metàl·lic les hores extraordinàries, quan no hagin pogut compensar-se per temps de descans de la següent forma: incrementat en un 60 %. L'increment o recàrrec ha de ser del 75 % per a les hores extraordinàries treballades entre les 23:00 i les 07:00 o en diumenge o dia festiu, o en els dies equivalents a aquests per al personal adscrit al règim de torns. Quan les hores extraordinàries es realitzin en període nocturn (de 23:00 a 07:00) d'un diumenge o dia festiu, o dels seus equivalents per al règim de torns, el recàrrec ha de ser del 100 %. El valor econòmic per lloc i hora s'ha d'establir anualment en les taules salarials.

4. El cobrament de l'hora extraordinària s'ha de fer a partir dels trenta minuts d'estada a l'empresa fora de l'horari habitual.

5. Es pot optar també a la compensació en format *combinació*, que consisteix que per cada hora extraordinària realitzada es compensa amb una hora de descans i s'ha de retribuir el diferencial econòmic fins a aconseguir el valor de l'hora extra (valor hora extraordinària efectivament realitzada - valor hora ordinària = retribució que s'ha de percebre). Aquestes hores s'han de descansar de dilluns a divendres en les sis setmanes següents a la seva realització.

Article 20

Hores extraordinàries de força major

Són hores extraordinàries motivades per força major l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

Article 21

Vacances anuals i descans diari i setmanal

El període de vacances anuals ha de ser de trenta dies naturals, que el treballador o treballadora pot dividir en dos o més períodes, després d'acord previ amb l'empresa.

Per al gaudi de vacances és pressupòsit necessari la prestació prèvia de serveis i és per això que no es té dret al temps complet de vacances mentre no es completin dotze mesos de serveis efectius. No obstant això, el dret a vacances es genera per cada jornada treballada per això i no pot gaudir de vacances el personal que no dugui un mínim de sis mesos treballant a l'empresa, excepte autorització expressa de la direcció o extincions de contracte.

El gaudi de les vacances anuals s'ha d'assenyalar tenint en compte les necessitats organitzatives i de producció, atès el caràcter de servei públic de l'activitat de l'empresa, i, per això, abans del 15 de gener de l'any en curs, els caps de departament han de lliurar una previsió de les vacances d'aqueix any de tot el personal del seu departament al Departament de Recursos Humans.

El personal ha de conèixer la data de gaudi de les seves vacances anuals amb la màxima antelació possible.

Es recorda que el dret al gaudi de les vacances caduca el 31 de desembre de cada any. No obstant això, aquest termini es pot prorrogar fins al 15 de gener de l'any següent després de la justificació prèvia dels motius del retard.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4 i 48.bis de l'Estatut dels treballadors, es té dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del període de gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al qual correspongui.

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

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

Descans diari i setmanal:

Sense perjudici del que es disposa per a jornades especials i en allò regulat en aquest Conveni, el descans diari ha de ser de dotze hores entre el final de la jornada i l'inici de la següent.

El descans setmanal ha de ser de dia i mig ininterromput que, com a regla general, ha de comprendre l'horabaixa del dissabte o, si escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge.

Quan s'interrompi el dia i mig, la setmana següent s'ha de descansar el divendres i s'ha de considerar temps de treball.

Article 22

Formació

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

A més, l'empresa té implantat i certificat un procediment d'actuació en el qual es recull com es planifica i proporciona la formació i capacitació al personal de l'empresa. La direcció de l'empresa ha d'actuar conforme el procediment aprovat i ha de notificar a la representació social el Pla de Formació Anual aprovat (objectiu, abast i contingut) i fer-la participar.

L'esmentat Pla de Formació s'ha de fer sobre la base, entre altres, dels punts següents: sistema de detecció de necessitats, fixació d'objectius generals i descripció de les accions formatives per desenvolupar, determinació de col·lectius afectats, criteris de selecció dels participants, criteris d'avaluació, previsió del calendari i finançament del Pla.

Per tot això, l'empresa ha de promoure la formació de tot el personal de les formes següents:

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

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

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

S'entén per formació complementària la formació que aporta coneixements no obligatoris per al compliment del lloc de treball.

La formació voluntària, és a dir, la que no té a veure amb el seu lloc de treball, s'ha d'impartir fora de jornada laboral. La direcció de l'empresa ha de decidir el pagament o no del cost de l'acció formativa en cada cas concret. La quantitat que hagi de pagar anirà en funció de l'aprofitament demostrat.

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

Les accions formatives relacionades amb el lloc de treball o amb la formació contínua i amb prevenció de riscos laborals tenen caràcter prioritari i han d'anar dirigides a fer operatiu el nou mapa de categories i funcions d'aquest Conveni col·lectiu, amb especial referència a les dones en aquells llocs de treball en què siguin minoria.

En els calendaris anuals del personal adscrit a torns s'ha d'establir un dia l'any per realitzar accions formatives organitzades per l'empresa. Amb caràcter general, no s'han de convocar cursos de formació en els períodes més freqüents de vacances.

S'ha de procurar, amb relació al personal de torns i com a norma general, la no realització de cursos que perllonguin o anticipin la jornada laboral.

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

Capítol III

Règim salarial

Article 23

Estructura del salari

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

La seva meritació ha de ser mensual o diària, segons la forma de cotització a la Seguretat Social pel grup de tarifa aplicable a cada grup professional.

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

Article 24

Creixement salarial

S'acorda per als anys 2019, 2020, 2021, 2022 i 2023 un increment salarial anual consistent en el 2 % sobre els conceptes següents: salari base, treball per torns, nocturnitat, plus de disponibilitat/guàrdia, plus de compensació a torns, plus de mitja dieta, plus de perllongament anticipació de jornada, compensació de Nadal i cap d'any, ajuda escolar, ajuda assistencial i quilometratge.

Article 25

Conceptes retributius

Es defineixen els conceptes retributius següents, amb referència a les taules salarials i a la jornada ordinària anual de treball:

Per a personal de nou ingrés, contractats en qualsevol grup professional, mentre es consolidi el seu lloc de treball, s'estableix un percentatge en la retribució (SB + antiguitat + noct. + torn + plus de torn) establerta per grups professionals.

— Salari base (SB): és el que correspon al treballador o treballadora en funció del grup professional, d'acord amb l'establert en aquest Conveni. S'ha de percebre en setze pagues anuals i és el salari garantit. La seva quantia per a cada grup professional és la següent:

GRUP PROFESSIONAL	TOTAL ANUAL (RAP) Subgrup 1*	TOTAL ANUAL (RAP) Subgrup 2**
TR	42.402,49	
T I	33.731,40	34.065,37
T 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 AUXILIAR	24.216,69	24.456,46
BÁSIC	20.447,55	

*El subgrup 1 està integrat per tot el personal de plantilla (incloses eventuais incorporacions, substitucions...), a excepció dels esmentats en el subgrup 2.

**El subgrup 2 està integrat exclusivament per aquell personal definit en l'anterior negociació col·lectiva 2015-2018, concorde als criteris adoptats.



Retribucions per al personal de nou ingrés

	1r trimestre	2n trimestre
Tècnic/a responsable	80 %	90 %
Tècnic/a encarregat I	80 %	90 %
Tècnic/a encarregat II	80 %	100 %
Professional A	80 %	100 %
Professional B	80 %	100 %
Professional auxiliar	80 %	100 %
Bàsic	80 %	100 %

— Antiguitat (AN): segons el valor del mòdul i el nombre d'aquests establert en les taules salarials. Aquests mòduls s'han de reportar per biennis fins al sisè any i, per triennis, en els anys successius, fins al màxim de dotze mòduls. S'ha de percebre en setze pagues anuals i ha de tenir una retribució d'acord amb l'escala següent:

Grup professional	Valor/mòdul
1 Tècnic/a responsable	34,45 €
2 Tècnic/a encarregat I	26,66 €
3 Tècnic/a Encarregat II	26,66 €
4 Professional A	23,80 €
5 Professional B	23,80 €
6 Professional C	23,80 €
7 Professional auxiliar	20,66 €
8 Bàsic	20,66 €

Mòduls d'antiguitat

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



33 12

— Retribució anual per lloc de treball (RAP): és el que figura en les taules salarials recollides en l'apartat anterior de salari base, estimat pel compliment d'una mateixa funció durant tot un any. S'ha de percebre en setze pagues anuals.

— Plus de treball per torns (TC): és el que correspon al personal adscrit al règim de torn tancat de 24 hores el dia, per treballar en procés continu de matí, horabaixa i nit. L'ha de percebre mentre realitzi aquest règim en dotze pagues anuals. El seu valor és equivalent al 20 % dels conceptes salarials (RAP).

Correspon al personal adscrit a un torn obert (TA) l'equivalent a la jornada que realitzi a torns d'acord amb el paràgraf anterior de plus de treball per torns. Concretament, el torn obert de dilluns a divendres, en matí i horabaixa, ha de cobrar el 66 % de la retribució del plus de treball per torns; el torn obert de dilluns a dissabte, en matí i horabaixa, ha de cobrar el 83 % de la retribució del plus de treball per torns; el torn obert de dilluns a diumenge sense festius, en matí i horabaixa, ha de cobrar el 91 % de la retribució del plus de treball per torns, i el torn obert de dilluns a diumenge amb festius, en matí i horabaixa, ha de cobrar el 100 % de la retribució del plus de treball per torns. Aquesta retribució s'ha de percebre per mesos naturals en funció de la jornada realitzada.

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

— Plus de distància: és el que percep el treballador o treballadora pel seu desplaçament des del seu lloc de residència fins al centre de treball i viceversa. Aquest plus s'ha de pagar per cada dia treballat de la seva jornada ordinària a raó de 8 € per dia treballat.

En el cas que el treballador o treballadora falti al treball més de cinc dies en un mes, no ha de percebre cap quantitat d'aquest plus en el mes referit (tret que la falta d'assistència sigui per: vacances, assumptes propis, permisos retribuïts, accident laboral o malaltia professional). Aquest plus no s'ha de reportar en el mes de setembre, per vacances.

— Plus de disponibilitat: és el que correspon al personal designat, conforme al torn de rotació preestablert, per garantir la cobertura del servei, amb independència que sigui o no requerida la seva presència en aquest període de 24 hores. S'estableix l'import d'aquest plus en l'escala següent:

26 € dies laborals (L-V) 38 € dissabtes, diumenges i festius

— Plus d'acudir: és el que correspon al personal amb plus de disponibilitat i es retribueix de la forma següent:

Per acudir abans d'una hora des de la recepció de la telefonada, es retribueix un mínim del valor de tres hores extres i si es necessiten més de tres hores, s'han de compensar les restants.

Per acudir transcorreguda una hora des de la recepció de la telefonada, es retribueix un mínim del valor de dues hores i, si es necessiten més de dues hores, s'han de compensar les restants.

Al final de cada any, s'han de compensar en la nòmina de gener, les interrupcions o faltes de descans per telefonades a cercadors amb missatges d'acudir de l'any en curs de la manera següent:

Nombre de missatges d'acudir amb interrupció/manca de descans, quantitat que s'ha de percebre:

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

— Plus de suport telefònic: quan no sigui necessària la presència en planta, però s'ha participat per via telefònica, sense acudir, en la resolució de la incidència, s'ha de cobrar un mínim del valor de la quantia de mitja hora extraordinària.





— Plus de compensació a torns (CP): aquest plus, l'ha de percebre el personal adscrit a torn tancat per compensar les inconveniències en realitzar la seva jornada laboral en règim de torn tancat.

El seu valor és equivalent al 2,5 % dels conceptes salarials RAP. S'ha de percebre en dotze pagues anuals.

— Compensació per lloc de treball: tot el personal ha de percebre aquest plus d'acord amb l'escala següent:

Per a l'any 2019:

- Operació, manteniment, serveis generals, laboratori, medi ambient, PRL, 270 €.
- Magatzem, 135 €.
- Resta d'àrees, 33.75 €.

Per als anys 2020, 2021, 2022 i 2023:

(1) Personal d'operació de PPE i PSS (per a aquells llocs de treball subjectes a especials condicions ambientals existents en la instal·lació en la qual es desenvolupa majoritàriament el seu treball, evidenciades a través dels mesuraments higiènics realitzats. Aquest plus s'ha d'extingir quan per millores en les instal·lacions, maquinària o en els processos de treball, aquesta condició desaparegui, per la qual cosa no té caràcter consolidable): 350 €.

(2) Personal d'operació, manteniment, serveis generals, I+D, medi ambient, PRL: 300 €, excepte personal administratiu d'aquests departaments, que s'engloben en la situació (3).

(3) Resta d'àrees: 100 €.

— Plus de prolongació anticipació de jornada: només s'ha d'abonar aquest plus, quan un treballador o treballadora perllongui o anticipi la jornada laboral per garantir la cobertura del servei un mínim de quatre hores i únicament quan sigui requerida la seva continuïtat fora de la seva jornada laboral en els supòsits no programats. El preu del plus ha de ser de 35,71 €.

— Plus de mitja dieta: es reconeix aquest plus a tot aquell treballador o treballadora que, havent realitzat la seva jornada laboral, hagi de romandre i realitzar treballs en el centre durant almenys dues hores. La persona pot dedicar un màxim d'una hora, no abonable i no computable en les dues hores del present article, bé sigui per sortir a menjar o per fer-ho en les instal·lacions de l'empresa, sense distinció que es tracti del berenar, el dinar o el sopar, independentment del departament al qual pertanyi. S'ha de retribuir de la manera següent:

- Dinar i sopar, 17,86 €.
- Berenar (de 03:00 a 15:00 o de 23:00 a 11:00), 7,14 €.

— Compensació de Nadal i cap d'any: S'ha d'abonar una compensació extraordinària al personal que realitzi la seva jornada en règim de torn tancat que hagi de prestar servei entre les 15:00 dels dies de nit de Nadal i nit de cap d'any, i les 23:00 de l'endemà, a raó de 142,81 €.

La resta de departaments que hagi de prestar els seus serveis entre les 23:00 dels dies de nit de Nadal i nit de cap d'any i les 23:00 de l'endemà, a raó de 142,81 €.

Article 26

Pagues extraordinàries

S'han de percebre en els mesos de març, juny, setembre i novembre les pagues extraordinàries, de trenta dies cadascuna, equivalent al valor del salari base més l'antiguitat, que s'han de reportar en proporció al nombre de dies d'alta durant el trimestre al qual corresponen.

Article 27

Incapacitat temporal

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

A càrrec de l'empresa en les situacions d'IT derivada d'accident de treball o malalties professionals, el treballador o treballadora ha de percebre la diferència existent entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i el 100 % del salari real, a partir del dia en què tinguí dret a percebre aquestes prestacions econòmiques i per un període màxim de dotze mesos, comptadors des de la data d'inici de la situació d'IT.

No obstant aquest període màxim, si l'entitat gestora o mútua d'accidents de treball o empresa col·laboradora dicta resolució expressa de pròrroga legal de la situació d'IT, el treballador o treballadora ha de continuar percebent aquesta diferència econòmica, fins al màxim de devuit mesos.

En cas de malaltia comuna amb hospitalització i amb pernociació (o hospitalització amb operació), l'empresa ha de complementar, en cas que el treballador o treballadora, els dotze mesos anteriors no hagi tengut cap baixa per malaltia, la prestació que reglamentàriament li

correspongui fins a un 100 %, fins a la seva alta mèdica, prenent com a base per al seu càlcul el RAP de l'esmentat treballador o treballadora.

Capítol IV **Òrgans de representació social**

Article 28

Dels sindicats

1. Els sindicats i les associacions de treballadors en l'empresa contribueixen a la defensa i la promoció dels seus interessos conforme al lliure exercici del dret de llibertat sindical en els límits d'aquest dret.
2. El personal afiliat a un sindicat pot constituir seccions sindicals, realitzar reunions després de notificació prèvia a l'empresa, recaptar quotes i distribuir i rebre informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
3. Els sindicats que tinguin representació en el Comitè d'Empresa han de disposar d'un tauler d'anuncis per a la difusió dels avisos d'interès per als seus afiliats o el personal en general.
4. La quota sindical ha de ser descomptada del salari del treballador o treballadora quan aquest així ho sol·liciti formalment i ha d'expressar amb claredat el seu import, la data d'efectivitat dels descomptes i el nom o la denominació del sindicat al qual pertanyi. L'empresa ha de transferir mensualment a cada sindicat el muntant de les quotes recaptades dels seus afiliats i ha de lliurar una còpia de la transferència a la persona que designi a aquests efectes el sindicat.

Article 29

Del delegat o delegada sindical de la secció sindical

El delegat o delegada sindical de la secció sindical, només en el cas que el sindicat al qual representi formi part del Comitè d'Empresa, té les mateixes garanties que les legalment establertes per als membres d'aquell, així com els drets següents:

1. Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del Comitè d'Empresa. Resta obligat a servir sigil professional en aquelles matèries en què legalment procedeixi o se li requereixi justificadament.
2. Assistir a reunions del Comitè d'Empresa i dels òrgans interns en matèria de seguretat i salut en el treball, amb veu però sense vot.
3. Tenir un crèdit d'hores igual al crèdit d'hores sindicals que tinguin reconegut un membre del Comitè d'Empresa. El gaudi del crèdit d'hores ha de ser comunicat amb 48 hores d'antelació al superior o superiora jeràrquic del delegat o delegada i a Recursos Humans, a l'efecte que l'empresa organitzi el treball planificat en horaris d'oficines.
4. Ser oït per l'empresa prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin el personal en general i els afiliats al seu sindicat en particular i, especialment, en els acomiadaments i sancions per faltes greus que imposin a aquests darrers.
5. A la utilització d'un local adequat en el qual pugui desenvolupar les seves activitats.
6. Quan coincideixin en un mateix torn de treball en horari de règim tancat més d'un delegat o delegada sindical, l'organització ha de resituar un d'aquests perquè pugui exercir el seu dret sindical sense causar problemes en l'organització del torn.

Article 30

Del Comitè d'Empresa

1. El Comitè d'Empresa té la representació del personal en tots els centres de treball i, d'acord amb la llei, les competències establertes en l'article 64 la Llei de l'Estatut dels treballadors.
2. De conformitat amb l'article 65 d'aquesta Llei, afecta els membres del Comitè d'Empresa i aquest en conjunt l'obligació de sigil professional, fins i tot després d'acabat el seu mandat.
3. Ha de gaudir de les mateixes garanties que estableix l'article 68 de l'Estatut dels treballadors i respecte al crèdit d'hores mensuals que la Llei determina:

- a) Poden acumular mensualment, transferir o compensar les hores sindicals no consumides amb les d'un altre membre del Comitè d'Empresa.
- b) La representació social del personal i els delegats o delegades sindicals de Tirme que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius mantenint la seva vinculació com a treballador o treballadora en actiu en alguna empresa i tenen dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva labor com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.
- c) Sense depassar el màxim legal, poden ser invertides aquestes hores amb l'assistència a cursos de formació organitzats pels seus



sindicats, instituts de formació o altres entitats.

d) El crèdit d'hores per a la representació social del personal s'ha d'incrementar en quatre hores més, per mes i per representant, al que legalment tinguin dret (article 68.e) de l'Estatut dels treballadors).

A l'efecte d'organitzar l'empresa el treball previst, els permisos sindicals dels membres del Comitè d'Empresa i les reunions del Comitè d'Empresa han de ser comunicats al superior jeràrquic del representant i a Recursos Humans amb 48 hores d'antelació.

4. En l'exercici de les seves funcions representatives, els membres del Comitè d'Empresa i aquest en conjunt han de col·laborar activament per aconseguir els objectius de productivitat i optimització de processos productius.

5. En tenir un nombre elevat de centres de treball dispersos per tota la geografia mallorquina, el nombre de delegats de prevenció així com el nombre de membres de cada part en el Comitè de Seguretat i Salut ha de ser ampliat a quatre representants amb veu i vot.

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

7. Quan coincideixin en un mateix torn de treball en horari de règim tancat més d'un representant sindical, l'organització ha de resituar un d'aquets perquè puguin exercir el seu dret sindical sense causar problemes en l'organització del torn.

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

Capítol V **Responsabilitat social empresarial**

Secció 1a

Article 31

Política de recursos humans

El principi d'igualtat efectiva entre dones i homes i el seu correlat de no discriminació per raó de gènere ha d'informar amb caràcter transversal totes les actuacions empresarials i estar present en qualssevol de les polítiques de recursos humans de l'empresa, de manera molt especial en les que facin referència als processos de selecció, contractació, formació, promoció professional, retribució, infrarepresentació femenina, conciliació de la vida personal, familiar i professional i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

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

1. En matèria de retribucions:

a) Garantir l'aplicació efectiva del principi d'igual remuneració, satisfeta directament o indirectament per un treball d'igual valor i, en concret, la no existència de diferències salarials per raó de gènere.

b) Garantir que tota promoció o millora econòmica de caràcter discrecional reconeguda per l'empresa obeeix de manera raonable i objectiva a paràmetres de rendiment i aportació professional, resultats obtinguts, compliment d'objectius o destacat comportament laboral. Queda absolutament vedada qualsevol discriminació per raó de gènere o derivada del gaudi de qualssevol mesures de conciliació o protecció de la maternitat i paternitat previstes en el present capítol.

2. En matèria de selecció i promoció professional:

a) Garantir la inexistència, en les ofertes d'ocupació i en la publicació de les vacants que es generin, de qualsevol requisit relacionat directament o indirectament amb el sexe.

b) Facilitar la incorporació de les dones i dels homes en les vacants que es produeixin en aquells llocs de treball en els quals es trobin subrepresentats.

c) Facilitar la incorporació de les dones a llocs de decisió i amb majors quotes de responsabilitat.



3. En matèria de formació:

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

4. En matèria de prevenció d'assetjament moral i d'assetjament sexual, i per raó de sexe:

La direcció d'empresa i la representació social han de dur a terme campanyes informatives i de sensibilització de la plantilla tendents a fomentar un entorn laboral en el qual resulti inacceptable qualsevol situació d'assetjament moral i assetjament sexual, i per raó de sexe.

Per normativa interna es desenvolupa el protocol de prevenció d'assetjament de l'empresa.

Article 32

Informació, comunicació i sensibilització

En totes les comunicacions i informacions de l'empresa, així com en els actes públics de divulgació, publicitat i reclutament, s'ha de tenir especial cura en la utilització d'un llenguatge neutre i no sexista.

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

Secció 2a

Mesures relatives a la conciliació de la vida personal i familiar amb l'activitat laboral

Article 33

Adaptació de la jornada de treball

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

1. Flexibilitat horària

A l'efecte de conciliar la vida familiar, personal i laboral es preveu la flexibilitat de la jornada. S'ha de tramitar pel treballador o treballadora per via jeràrquica el canvi d'aquesta jornada a efectes que s'estudiï la no afectació en el règim de treball, en l'equip de treball que pugui estar implicat i en la productivitat o les necessitats d'empresa. L'horari sol·licitat ha de ser sempre el mateix i té caràcter provisional. La flexibilitat ha de repercutir en una forqueta d'entrada, entre les 06:00 i les 09:30, i s'ha de completar la jornada diària. Aquesta sol·licitud s'ha de renovar anualment.

2. Reducció de jornada

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

- a) Guarda legal. Qui per raons de guarda legal tenguí cura directa d'algun menor de catorze anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una altra activitat retribuïda, ha de tenir dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

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

- b) Lactància. En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d), els treballadors tenen dret a dues hores d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos. La durada del permís s'ha d'incrementar proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda





amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, pot substituir-lo per una reducció de la jornada en una hora amb la mateixa finalitat o acumular-la en jornades completes en els termes prevists en la negociació col·lectiva o en l'acord al qual arribi amb l'empresa, respectant, si escau, l'establert en aquella.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dos treballadors de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi pot estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

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

d) Víctimes de violència de gènere.

3. Excedències

Excedència per cura de familiars.

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

Tot treballador o treballadora en plantilla, amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any, si no han transcorregut menys de quatre anys des de l'excedència anterior, pot sol·licitar una excedència voluntària d'un mínim d'un any i un màxim de cinc. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent segons l'establert en la legislació vigent i conserva un dret preferent al reingrés en cas d'existència de vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagi o pugui produir-se a l'empresa.

El lloc vacant originat, quan escaigui, s'ha de cobrir per un contracte d'interinitat. Per a això, el treballador o treballadora que sol·licita l'excedència ha de preavisar amb el temps suficient per formar l'interí o interina. Els esmentats terminis es fixen de la manera següent:

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

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

El treballador o treballadora en situació d'excedència ha de sol·licitar el reingrés en l'empresa amb trenta dies d'antelació al seu venciment.

Article 34

Llicències i permisos

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

El personal, després d'avís previ i justificació, pot absentar-se del treball amb dret a remuneració en els casos següents:

- a) Quinze dies naturals, en cas de matrimoni. Aquest permís s'ha de prendre en el termini d'un mes des del fet causant i de manera infraccionable.
- b) Tres dies laborals per defunció, accident o malaltia greu (aquests permisos s'han de prendre a continuació del fet causant i de manera infraccionable), hospitalització (s'ha de prendre durant l'estada a l'hospital i després de la sortida no es genera aquest dret) o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan amb tal motiu el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini ha de ser de cinc dies laborals.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Un dia per concórrer a exàmens que coincideixin amb la jornada laboral del treballador o treballadora, quan el treballador o treballadora cursi estudis amb regularitat per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. S'ha d'acreditar l'assistència amb certificat del centre al qual s'acudeix per a l'examen. Així mateix, s'ha de preavisar l'empresa amb una antelació mínima de quinze dies.

e) Les persones amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació vinculada al lloc de treball, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entén complert quan la persona estudiï per obtenir formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació (oficial de grau mitjà o superior) desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva.

f) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar el treballador o treballadora afectat a la situació d'excedència forçosa.

g) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.

h) Per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant dues hores i a més a reduir la seva jornada de treball un màxim de dues hores amb la disminució proporcional del salari.

i) Els treballadors que al llarg de la seva vida laboral hagin romàs un mínim de deu anys en règim de torn tancat tenen dret a sol·licitar, per cada any de torn, una llicència especial de deu dies retribuïts, a gaudir exclusivament en les dates immediatament anteriors al dia de la baixa en l'empresa per prejubilació o jubilació. Per a la resta de casos aquesta llicència especial és de dos dies per any treballat a l'empresa.

j) Els treballadors que no hagin faltat al treball durant l'any natural anterior poden gaudir d'un dia de permís retribuït, sol·licitat amb dos mesos d'antelació.

k) El dia de la nit de Nadal o el dia de la nit de cap d'any, el personal no subjecte a horari en règim de torn tancat pot gaudir d'un dels dos dies assenyalats, a elegir i després de l'autorització prèvia del cap o la cap del departament al qual pertanyi.

Article 35

Equiparació de parelles

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

Article 36

Permís no retribuït

A més, els treballadors fixos en plantilla o amb una antiguitat d'almenys dos anys en l'empresa tenen dret a un permís no retribuït d'entre un i trenta dies. Aquest permís ha de ser sol·licitat amb una antelació mínima d'almenys dos mesos i no ha d'interferir en el normal desenvolupament de l'activitat de l'empresa, sempre que ho permetin les necessitats del procés productiu. Aquest permís no pot sol·licitar-se de bell nou fins que no hagi transcorregut un any des de la concessió de l'anterior.

El termini anteriorment assenyalat (avisar amb almenys dos mesos d'antelació) cessa excepcionalment en els casos en què se sol·liciti aquest permís per malaltia d'un familiar fins al primer grau i s'ha de justificar documentalment.

Article 37

Altres objectius i mesures de suport en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral

Per facilitar una millor conciliació de la vida personal i professional, així com reduir en la mesura en què sigui possible els desplaçaments de treball, s'han de potenciar les actuacions encaminades a aconseguir els objectius següents:

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

Dret a la desconexió digital: els canvis tecnològics produïts en les últimes dècades han provocat modificacions estructurals en l'àmbit de les relacions laborals. És innegable que avui dia el fenomen de la *interconnectivitat digital* està incidint en les formes d'execució del treball mudant els escenaris de desenvolupament de les ocupacions laborals cap a entorns externs a les clàssiques unitats productives: empreses, centres i llocs de treball.





En aquest context, el lloc de la prestació laboral i el temps de treball, com a típics elements configuradors del marc en el qual s'exerceix l'activitat laboral, es dilueixen en favor d'una realitat més complexa en la qual impera la connectivitat permanent i afecten, sens dubte, l'àmbit personal i familiar dels treballadors.

És per això que les parts signatàries d'aquest Conveni coincideixen en la necessitat d'impulsar el dret a la desconnexió digital, una vegada finalitzada la jornada laboral.

Secció 3a

Mesures especials per a la protecció de les víctimes de violència de gènere

Article 38

Acreditació de la condició de víctima de violència de gènere

A l'efecte del previst en el present capítol, la condició de víctima de violència de gènere s'ha d'acreditar amb la presentació prèvia a la direcció de recursos humans de l'ordre judicial de protecció a favor de la víctima o document similar acreditatiu d'aquesta situació que es trobi previst en la normativa autonòmica que pugui resultar d'aplicació.

Article 39

Assistència professional

S'ha de donar assessorament i suport psicològic a la víctima de la situació de violència domèstica o de gènere. Les actuacions en aquesta matèria han de comprendre tant l'atenció i assistència a la víctima com les relatives a informació i orientació familiar que siguin necessàries per superar la situació o disminuir-ne els efectes.

Article 40

Ajudes econòmiques

Fins al 50 %, amb un límit màxim de 300 € mensuals, durant el primer any, per contribuir a les despeses de lloguer que es generin en els supòsits en què la víctima de violència de gènere es vegi obligada a abandonar temporalment el domicili habitual que comparteix amb l'agressor o agressora.

Secció 4a

Altres mesures socials

Article 41

Préstecs

La possible concessió per l'empresa de préstecs al personal es reserva al personal fix de plantilla i es limita a les despeses necessàries, extraordinàries i urgents, documentalment justificades.

- El fons total assignat és de 150.000 €.
- La quantia màxima individual per percebre en préstec és de 2.500 €.
- El termini màxim d'amortització és d'un any (en setze pagues).
- Els préstecs que es concedeixin sota aquestes condicions no reporten interès.
- En el cas d'arribar al límit marcat de fons total, els préstecs s'han de concedir per ordre de sol·licitud i respectant el caràcter prioritari de les sol·licituds destinades a l'atenció de despeses de malaltia i les destinades a resoldre necessitats familiars, a mesura que es disposi de fons.
- Els treballadors no poden ser beneficiaris d'un segon o successius préstecs fins que no hagi transcorregut almenys un any des de la cancel·lació del que hagin percebut amb anterioritat.

Article 42

Garanties per accident de trànsit

Si la persona treballadora té un accident de trànsit amb un vehicle de l'empresa o particular al servei d'aquesta, durant les hores de treball habituals o extraordinàries, sempre que no sigui a causa de negligència o imprudència del treballador o treballadora o estigui sota efectes d'alcohol o estupefaents o qualsevol altra substància, ha de disposar de les garanties següents:



- Que li sigui proporcionada, si és preceptiu, assistència lletrada davant del jutjat o organisme públic corresponent.
- Prestació de fiança que es pugui derivar, així com les despeses judicials, informes pericials i, en general, totes les despeses que per aquest motiu es derivin. Pagament de la defensa jurídica necessària davant de tots els organismes.

Si com a conseqüència de l'accident al treballador o treballadora li és retirat el permís de conduir, la direcció de l'empresa ha d'assignar-li un lloc de treball d'acord amb la seva competència personal per al qual no es requereixi el permís de conduir com a condició necessària per a les tasques. En tots els casos el treballador o treballadora ha de percebre tots els conceptes retributius que tenguí legalment reconeguts, a excepció del plus específic de lloc de treball, que ha de ser el que correspon al lloc de treball que realment realitza.

La privatització de llibertat o del permís de conduir com a conseqüència de l'accident no és motiu de sanció disciplinària, sense perjudici de l'expressat en el paràgraf següent.

En cas que al treballador o treballadora li sigui detectat en el moment de l'accident un grau d'alcoholèmia superior al permès o li sigui detectada la conducció sota la influència de substàncies psicotròpiques o estupefaents, o que per sentència ferma sigui condemnat per imprudència temerària, no li són aplicables les garanties previstes en aquest article.

Article 43 **Assegurança col·lectiva**

L'empresa ha de subscriure una assegurança col·lectiva d'accident, sigui o no laboral, per a tot el personal fix de plantilla, amb la cobertura següent:

- Invalidesa permanent 60.000 €
- Defunció 30.000 €

Article 44 **Premi de jubilació**

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

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

Article 45 **Ajuda escolar**

Es reconeix una ajuda escolar per al personal de l'empresa per cada fill o filla amb edats compreses entre els 0 i els 16 anys, tots dos inclusivament, per realitzar en el mes d'agost. Aquesta ajuda es quantifica en 154,70 €/fill o filla.

Aquesta ajuda és única per fill o filla, no per perceptor o perceptora.

Article 46 **Ajuda assistencial**

Té dret a percebre una ajuda assistencial de 297,52 euros mensuals el personal que convisqui amb familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb discapacitat igual o superior al 33 % declarada per l'organisme competent. Aquesta quantitat s'ha de duplicar en el mes de desembre, amb motiu de les festes de Nadal.

Aquesta ajuda és única per familiar amb discapacitat, no per perceptor o perceptora.

Art. 47 **Quilometratge**

El personal que per compte de l'empresa hagi d'efectuar un desplaçament utilitzant un vehicle de la seva propietat ha de rebre una compensació de 0,34 €/km.

Capítol VI Règim disciplinari

Article 48

Principis d'actuació

El personal de l'empresa ha d'acomodar la seva actuació als principis següents:

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

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

Article 49

Faltes

Són faltes laborals:

- Les accions o omissions il·legítimes que perjudiquin l'empresa, les persones que hi treballen o els seus familiars, els béns o la imatge d'aquella i d'aquestes o el bon funcionament del procés productiu.
- Els incompliments contractuals de l'article 54.2 de l'Estatut dels treballadors i la vulneració dels articles 5, 20 i 21.1 del mateix cos legal.
- La infracció de normes de seguretat i higiene en el treball, tot i que no hagin produït risc d'accidents.
- La inobservança de les normes de règim intern, molt especialment aquelles derivades de les condicions establertes per la normativa interna de l'empresa en la concessió del servei públic objecte de l'activitat de l'empresa.

Article 50

Gradació i qualificació de faltes

Correspon a la direcció de l'empresa la qualificació de les faltes com a lleus, greus o molt greus, ateses les circumstàncies següents:

- Grau d'intencionalitat o de malícia.
- Entitat del perjudici causat o del risc generat.
- Reincidència o multireincidència prèviament sancionades.
- Transcendència o repercussió davant tercers, pertanyents a l'empresa o aliens a aquesta.

Article 51

Sancions

Correspon a la direcció de l'empresa la imposició de sancions per fets constitutius de falta laboral conforme als apartats anteriors, d'acord amb l'escala següent:

- Per faltes lleus, amonestació verbal o per escrit, o suspensió de sou i feina fins a quatre dies.
- Per faltes greus, suspensió de sou i feina entre cinc i trenta dies.
- Per faltes molt greus, suspensió de sou i feina entre trenta-un i seixanta dies o acomiadament.

Article 52

Reincidència

La reincidència es produeix en aquells casos en els quals el treballador o treballadora sancionat incorre, en un termini inferior per a les faltes lleus, de sis mesos; per a les greus, de divuit mesos, i per a les molt greus, de 24 mesos, en la comissió d'una segona falta de la mateixa o superior categoria.



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

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

Article 53
Prescripció

La facultat de l'empresa per sancionar les infraccions comeses pels treballadors prescriu, per a les faltes lleus, als deu dies; per a les greus, als vint dies, i, per a les molt greus, als seixanta dies, comptadors des de la data en què la direcció hagi tengut coneixement de la comissió de la infracció. No obstant això, d'acord amb la llei, les faltes laborals prescriuen en tots els casos als sis mesos d'haver-se comès.

Disposició addicional

Implantació de nova organització del personal d'explotació de la planta de valorització material (PVM) i de la planta de valorització energètica (PVE)

Fruit de la negociació col·lectiva, atès que concorren causes tècniques, organitzatives i productives suficients per justificar la implantació de nova organització del personal d'explotació de la Planta de Valorització Material (PVM) i de la Planta de Valorització Energètica (PVE) i havent-se respectat les garanties de participació previstes en la normativa legal per haver deliberat les parts, entre altres reunions, en el si de la Comissió Negociadora del present Conveni col·lectiu, les parts acorden una reorganització del personal d'explotació de la Planta de Valorització Material (PVM) i de la Planta de Valorització Energètica (PVE), el detall de la qual consta en acta signada a aquest efecte per les parts de dia 29 d'octubre de 2019, i queda regulat el règim de substitucions per normativa interna que s'integra en el sistema de gestió de l'empresa.

L'efectiva implantació de la nova organització ha de venir condicionada al compliment de les mesures previstes en el Pla d'Accions de la Planta de Valorització Material (PVM) i de la Planta de Valorització Energètica (PVE) que es recullen en els informes de conclusions dels grups de treball reunits en els mesos de març i abril de 2019.

La representació d'empresa i la representació social es comprometen a realitzar un seguiment específic de l'efectiva implantació de la reorganització en Comissió Paritària i, si escau, a analitzar les incidències que hagin tengut lloc amb motiu de la reorganització, especialment durant el primer any de la implantació d'aquesta.

L'empresa ha de notificar als treballadors afectats el nou sistema de treball mitjançant la comunicació individual oportuna emesa a aquest efecte i els ha de preavisar com a mínim amb quinze dies d'antelació a la modificació efectiva. S'ha de lliurar còpia d'aquestes comunicacions individuals al Comitè d'Empresa perquè en prengui coneixement i per a arxiu.

Transitoriament, fins que no s'hagi implantat efectivament la nova organització, és aplicable la sistemàtica organitzativa que s'ha aplicat fins a l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu.

Palma, 29 d'octubre de 2019

