



RESOLUCIÓ de 4 de març de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Silvalac, SA, (centre de treball de Santa Margarida i els Monjos) per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08103111012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Silvalac, SA, (centre de treball de Santa Margarida i els Monjos), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 de novembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Silvalac, SA, (centre de treball de Santa Margarida i els Monjos) per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08103111012020) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SILVALAC, SA (CENTRO DE TRABAJO DE SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS) PARA LOS AÑOS 2019-2023

PREAMBULO

Tras varias reuniones celebradas en la ciudad de Vilafranca del Penedés, en los meses que van de septiembre de 2019 a octubre de 2019, la Dirección de SILVALAC, S.A. por un lado, y por otro, la Representación de la plantilla de los centros de trabajo de Santa Margarida i els Monjos (Barcelona), en los domicilios de Avinguda Cal Rubió nº 42, y Carrer Illes Balears nº 19-23, han suscrito con fecha seis de noviembre de 2019 el presente XIII Convenio Colectivo, cuyo desarrollo es el que a continuación se detalla.

Capítulo I

Ámbito, vigencia, duración, revisión y prórroga

Artículo 1. Ambito personal, funcional y territorial

El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a toda la plantilla de Silvalac, SA, que presta servicios en sus centros de trabajo de Santa Margarida i els Monjos (Barcelona), en los domicilios de Avinguda Cal Rubió nº 42, y Carrer Illes Balears nº 19-23, con excepción de los comprendidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Vigencia, duración, revision y prórroga

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y tendrá una duración de cinco años, concluyendo el día 31 de diciembre de 2023, siendo prorrogado tácitamente si alguna de las partes no lo denuncia con un mes de antelación. La denuncia se realizará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

1. Incremento salarial para el primer año de vigencia (01.01.2019 al 31.12.2019)

Los importes vigentes al 31.12.2018 correspondientes a los conceptos: salario de Convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno,

complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad, premio no absentismo, fondo social, importe hora de formación y horas extraordinarias, se incrementarán a partir del 1º de enero del año 2019 en el 1,8 %.

2. Revisión salarial para el primer año de vigencia (01.01.2019 al 31.12.2019)

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de diciembre del año 2019 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2018 superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (1,8 %), se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2019, en la indicada diferencia, y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se aplicará por tanto con efectos a partir del 1 de enero de 2020, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este año.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre los conceptos: salario de Convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad, premio no absentismo, importe hora de formación y horas extraordinarias.

3. Incremento salarial para el segundo año de vigencia (01.01.2020 al 31.12.2020)

Los importes vigentes al 31.12.2019 correspondientes a los conceptos: salario de Convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad, premio no absentismo, fondo social, importe hora de formación y horas extraordinarias, se incrementarán a partir del 1º de enero del año 2020 en el 1,8 %.

4. Revisión salarial para el segundo año de vigencia (01.01.2020 al 31.12.2020)

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de diciembre del año 2020 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2019 superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (1,8 %), se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2020, en la indicada diferencia, y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se aplicará por tanto con efectos a partir del 1 de enero de 2021, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este año.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre los conceptos: salario de Convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad, premio no absentismo, importe hora de formación y horas extraordinarias.

5. Incremento salarial para el tercer año de vigencia (01.01.2021 al 31.12.2021)

Los importes vigentes al 31.12.2020 correspondientes a los conceptos: salario de Convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad, premio no absentismo, fondo social, importe hora de formación y horas extraordinarias, se incrementarán a partir del 1º de enero del año 2021 en el 2 %.

6. Revisión salarial para el tercer año de vigencia (01.01.2021 al 31.12.2021)

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de diciembre del año 2021 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2020 superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (2%), se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2021, en la indicada diferencia, y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se aplicará por tanto con efectos a partir del 1 de enero de 2022, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este año.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre los conceptos: salario de Convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad, premio no absentismo, importe hora de formación y horas extraordinarias.

7. Incremento salarial para el cuarto año de vigencia (01.01.2022 al 31.12.2022)

Los importes vigentes al 31.12.2021 correspondientes a los conceptos: salario de Convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad, premio no absentismo, fondo social, importe hora de formación y horas extraordinarias, se incrementarán a partir del 1º de enero del año 2022 en el 2 %.

8. Revisión salarial para el cuarto año de vigencia (01.01.2022 al 31.12.2022)

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de diciembre del año 2022 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2021 superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (2 %), se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2022, en la indicada diferencia, y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se aplicará por tanto con efectos a partir del 1 de enero de 2023, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este año.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre los conceptos: salario de Convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad, premio no absentismo, importe hora de formación y horas extraordinarias.

9. Incremento salarial para el quinto año de vigencia (01.01.2023 al 31.12.2023)

Los importes vigentes al 31.12.2022 correspondientes a los conceptos: salario de Convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad, premio no absentismo, fondo social, importe hora de formación y horas extraordinarias, se incrementarán a partir del 1º de enero del año 2022 en el 2,2 %.

10. Revisión salarial para el quinto año de vigencia (01.01.2023 al 31.12.2023)

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), registrase al 31 de diciembre del año 2023 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2022 superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (2,2 %), se

procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2023, en la indicada diferencia, y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento de salarios que en su caso proceda se aplicará por tanto con efectos a partir del 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este año.

Tal incremento se aplicará, si procede, sobre los conceptos: salario de Convenio, antigüedad, prima global por objetivos, participación en beneficios, plus de trabajo nocturno, complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos, plus de fuego continuo, plus cubrir puesto, plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, premios de nupcialidad y natalidad, ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad, premio no absentismo, importe hora de formación y horas extraordinarias.

CLÁUSULA DE RESULTADOS EXTRAORDINARIOS.

Si el sumatorio de los resultados de explotación de los ejercicios 2019 a 2023, ambos inclusive, extraídos de la cuenta de pérdidas y ganancias, es igual o superior al sumatorio de los resultados de explotación de los años 2014 a 2018, se abonará un 0,5 % adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos en el año 2023, y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los administradores de la sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2024). Dicho porcentaje se abonará a todo el personal en alta en Silvalac, SA a fecha 31 de diciembre de 2023 y será proporcional al tiempo trabajado en la vigencia del Convenio colectivo.

$\sum \text{REX años 2019 a 2023} \geq \sum \text{REX años 2014 a 2018}$

REX = RESULTADOS EXPLOTACION EXTRAIDOS DEL DOCUMENTO OFICIAL DE PERDIDAS Y GANANCIAS.

Capítulo II

Vinculación a la totalidad. Garantía personal. Absorción y compensación. Prelación de normas

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

El Convenio es un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efectos de ninguna clase, en el supuesto de que no fuese suscrito en su totalidad por ambas partes o registrado en su totalidad por la autoridad laboral competente por considerar que lesiona gravemente intereses de terceros. En ese caso y al quedar sin eficacia, deberá reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Artículo 4. Garantía personal

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones mas beneficiosas reconocidas actualmente al personal que trabaje en esta empresa a la entrada en vigor del presente Convenio.

Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que haya disfrutado el personal que anteriormente ocupase los puestos de trabajo a los que sean destinados o promovidos.

Artículo 5. Absorción y compensación

1. Las condiciones que se pactan en este Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa o pacto de cualquier clase.

2. En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes, o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 6. Prelación de normas

Las normas que regulan las relaciones entre la empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio colectivo. En lo no previsto, se estará a las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

Capítulo III Condiciones económicas

Estructura salarial, salario de Convenio. Antigüedad. Plus de trabajo nocturno. Plus de fuego continuo y complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos. Prima global por objetivos. Gratificaciones extraordinarias. Participación en beneficios. Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad. Horas extraordinarias. Complemento por incapacidad temporal. Absentismo. Compensación por cambio de sistema de trabajo. Premios de nupcialidad y natalidad. Jubilaciones. Ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad. Seguro de vida e invalidez absoluta. Fondo social. Recibo de salarios.

Artículo 7. Estructura salarial

La estructura salarial vendrá conformada como sigue:

1. Tabla salarial. Anexo Nº 1:

1.1 Salario de Convenio, cuya definición se establece en el artículo 8º de este Convenio.

2. Complementos salariales personales. Anexo Nº 2:

Correspondientes a las condiciones personales del trabajador/a:

2.1 Antigüedad, según regula el artículo 9º del presente Convenio colectivo.

3. Complementos salariales. Anexo Nº 4:

3.1 Del puesto de trabajo:

3.1.1 Plus de nocturnidad, según regula el artículo 10º del presente Convenio colectivo.

3.1.2 Plus de fuego continuo y complemento por trabajo realizado en domingos y/o festivos, según regula el artículo 11º del presente Convenio colectivo.

3.1.3 Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad, según regula el artículo 15º del presente Convenio colectivo.

3.2 Por cantidad o calidad de trabajo:

3.2.1 Prima global por objetivos, según regula el artículo 12º del presente Convenio colectivo.

4. Otros devengos.

4.1 Absentismo, según regula el artículo 18º del presente Convenio colectivo.

4.2 Premios de nupcialidad y natalidad: según regula el artículo 20º del presente Convenio colectivo.

4.3 Ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad, según regula el artículo 22º del presente Convenio colectivo.

4.4 Plus de cubrir puesto, según regula el artículo 33º apartado 7 del presente Convenio colectivo.

5. Complemento por jornada extraordinaria de trabajo. Anexo Nº3

5.1 Horas extraordinarias, según regula el artículo 16º del presente Convenio colectivo.

6. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes:

6.1 Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, según regula el artículo 13º del presente Convenio colectivo.

6.2 Participación en beneficios, según regula el artículo 14º del presente Convenio colectivo.

Artículo 8. Salario de convenio

Es el que para cada grupo profesional existente a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, se determina en la tabla salarial que como Anexo número 1 se acompaña al final del presente texto articulado.

Artículo 9. Antigüedad

1.- El personal comprendido en este Convenio, disfrutará como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por años de servicio, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, con los valores establecidos en la tabla que figura como Anexo nº 2.

2.- Al personal que tenga periodos trabajados en la plantilla de Silvalac, SA, anteriores a su pase a fijo de plantilla, se le reconocerán dichos periodos, en la forma que se dice a seguido, al único y exclusivo efecto del percibo en la nómina del complemento de antigüedad (trienios y/o quinquenios).

El reconocimiento de este derecho tendrá carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas.

3.-

a) Para calcular los citados periodos trabajados, se tomarán como base de cálculo, los días cotizados en el código cuenta cotización seguridad social nº 08/0216030/33 de Silvalac, SA anteriores a su pase a fijo de plantilla, según el certificado personal de vida laboral de la seguridad social.

b). Con los días así computados, cuando den lugar a nuevos trienios y/o quinquenios se percibirá en el recibo de salarios, independientemente del concepto salarial ordinario de "antigüedad", un nuevo concepto salarial como complemento personal individual por mayor antigüedad, llamado en el recibo: "C.P.I. mayor antigüedad" por el mayor importe que corresponda por ello.

4.- El personal que le corresponda dicho mayor importe, tendrá dos fechas de antigüedad: una fecha será la "fecha de pase a fijo de plantilla", que surtirá los efectos generales de antigüedad que procedan, y otra fecha será la "fecha devengos de antigüedad" que se derive de este artículo y que solo tendrá validez legal a los exclusivos efectos del percibo de trienios y/o quinquenios. El reconocimiento de este derecho tendrá carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas.

El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1º del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 10. Plus de trabajo nocturno

A efectos de lo establecido en este artículo, se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 06 horas.

Para todo el personal incluido en este Convenio Colectivo, se fija este plus por noche trabajada, a razón del importe que se establece en el Anexo número 4. Si el tiempo trabajado fuese inferior a cuatro horas, se abonará este plus en proporción a aquel, si las horas nocturnas exceden de cuatro se abonará completo.

Este plus se hará efectivo siempre que se trabaje de noche, excepto cuando las horas que se realicen se abonen como extraordinarias.

Artículo 11. Complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos y plus de fuego continuo.

Queda establecido para el personal que preste sus servicios a “fuego continuo” un complemento por trabajos realizados en domingos y/o festivos en jornada completa o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado, según se detalla en el Anexo nº 4.

A estos efectos, se considerará domingo y/o festivo, desde las seis horas del domingo y/o festivo que se trate y hasta las seis horas del día siguiente.

Asimismo, el personal adscrito a este sistema de trabajo percibirá en concepto de plus fuego continuo la cantidad detallada en el Anexo nº 4 por mes efectivamente trabajado (además de vacaciones), o en su caso la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 12. Prima global por objetivos

Los orígenes y desarrollo del actual sistema de valoración de este concepto retributivo fueron minuciosamente detallados en los apartados 1 al 5, ambos inclusive, del artículo 12º del IV convenio colectivo de esta empresa, circunstancia que motiva a las partes firmantes a evitar su repetición en el presente Convenio colectivo, manteniéndose por acuerdo mutuo la plena vigencia de lo establecido en el texto referenciado.

Dado que el acuerdo alcanzado es fruto de la combinación de distintos factores, uno del pasado puesto que la P.G.O. se percibía en función de kilogramos fabricados, kilogramos expedidos y horas trabajadas, otro del presente como es la adquisición por parte de la empresa de nueva maquinaria y avanzada tecnología y otro de futuro como es la posibilidad de seguir introduciendo sistemas productivos tecnológicamente competitivos, el personal adquiere el compromiso de mantener los niveles de rendimiento tal y como han venido desarrollándose hasta la fecha, a fin de mejorar la competitividad con mayores niveles de productividad a medida que se vayan introduciendo mejoras tecnológicas o adquiriendo nueva maquinaria por parte de la empresa.

Las citadas mejoras tecnológicas que se puedan producir o la adquisición de nueva maquinaria que pueda darse, no implicará en modo alguno modificación de lo aquí pactado.

Las percepciones que corresponden por este concepto P.G.O., se incluyen en el Anexo número 4 del presente Convenio colectivo.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias establecidas en verano y Navidad se continuarán haciendo efectivas a razón de 30 días cada una y por los conceptos siguientes:

- Salario de Convenio
- Antigüedad
- P.G.O.

- Otros complementos personales que pudieran tenerse acreditados en su caso.

Estas gratificaciones se abonarán los días, 20 de junio y 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 14. Participación en beneficios

Esta gratificación se abonará a razón de las cantidades que para cada grupo profesional se establecen en el Anexo número 1, incrementadas con el 8% del valor de la antigüedad acreditada en cada caso, correspondiente a 365 días.

El importe de la citada gratificación se abonará dentro de la primera quincena del mes de marzo de cada año.

Artículo 15. Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad

En caso de determinarse la existencia de tales, este plus se abonará de acuerdo con la cantidad establecida en el Anexo número 4 del presente Convenio colectivo para día efectivamente trabajado en jornada ordinaria completa, o en su caso la parte proporcional al tiempo trabajado en citada jornada.

Citada cantidad se percibirá mientras no se subsanen las causas que lo motivan y desde que el trabajador haya comunicado por escrito a la empresa tal circunstancia y esta sea objetivamente constatada.

Artículo 16. Horas extraordinarias

Como norma general, las horas extraordinarias serán retribuidas con la compensación económica que se pacta por ambas partes en el presente Convenio colectivo para cada grupo profesional en su Anexo N° 3, sin perjuicio de que, individualmente, el trabajador/a y empresa puedan acordar su compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y siempre que las necesidades técnicas u organizativas lo permitan.

Artículo 17. Complemento por incapacidad temporal

1. I.T. POR ENFERMEDAD

La Empresa indemnizará al personal incurso en situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad, con un complemento a las prestaciones que procedan por dicha situación, en los siguientes casos:

a) Primera baja del año por I.T. de enfermedad

Se abonará el 50% de los conceptos salario de convenio, P.G.O. y la antigüedad acreditada en cada caso, en los tres primeros días de la primera baja del año por I.T. de enfermedad, procediéndose a la regularización de los importes que procedan en los casos donde haya sido aplicado el apartado c) de este artículo.

b) En el supuesto de que se alcancen los 21 días consecutivos en esta situación, la empresa complementará entre el 4º y el 20º día hasta alcanzar el 80% y entre el 21º día y la fecha de alta hasta alcanzar el 90% de los conceptos salario de convenio, P.G.O. y la antigüedad acreditada en cada caso, para ambos períodos.

c) En el supuesto de que se alcancen los 30 días consecutivos en esta situación, la empresa complementará desde el primer día de la baja hasta alcanzar el 100% de los conceptos salario de convenio, P.G.O. y la antigüedad acreditada en cada caso. De este importe se deducirán las cantidades percibidas según lo indicado en los apartados a) y b) de este artículo.

d) Esta mejora afectará a toda la plantilla mientras exista obligación legal de abonar por la empresa, prestaciones mediante la modalidad de "pago delegado" y se acredite mediante parte oficial de baja.

2. I.T. POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

El personal que se halle en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá con cargo a la empresa un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora de la indemnización, excluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

Esta mejora afectará a toda la plantilla mientras exista obligación legal de abonar por la empresa, prestaciones mediante la modalidad de "pago delegado" y se acredite mediante parte oficial de baja.

3. MEJORAS VOLUNTARIAS EN GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Siempre que la trabajadora o el trabajador acceda a la verificación de su estado de salud derivado de enfermedad (común o profesional) o accidente (laboral o no), mediante reconocimiento médico a cargo de la empresa, conforme a lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto del trabajador, tendrá derecho a que se le complete y por tanto se abone en su totalidad las pagas extraordinarias cuando haya estado total o parcialmente de baja por Incapacidad Temporal en el periodo de devengo o generación de la misma. Dicha mejora afectará a todo el personal mientras exista obligación legal de abonar por la empresa, prestaciones mediante la modalidad de "pago delegado" y se acredite mediante parte oficial de baja.

Los gastos que se puedan originar por los desplazamientos detallados en el párrafo anterior serán abonados bien por la mutua o bien por la empresa. Como norma general, se utilizarán los transportes públicos.

Artículo 18. Absentismo

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter anual para la vigencia del presente Convenio colectivo.

Se entenderá que está ausente y por lo tanto computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquiera que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la fábrica cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad común y accidente no laboral.
- Accidente.
- Faltas sin justificar.
- Consultas médicas.

El abono de este premio se hará efectivo, si procede, dentro del primer trimestre siguiente al año natural de que se trate.

Artículo 19. Compensación por cambio de sistema de trabajo

El personal con sistema de trabajo a tres turnos, cuando con ocasión de avería y hasta que la misma se subsane, tuviera que realizar su prestación de servicios a jornada partida o turno diferente al suyo, durante un periodo máximo de ocho días percibirá todas las retribuciones inherentes a su trabajo habitual y a partir del noveno día pasaría a cobrar todos los complementos salariales inherentes al trabajo que realice.

En el momento de estar reparada la avería, volverá a ocupar el trabajo que realizaba.

Artículo 20. Premios de nupcialidad y natalidad

a) Premio de nupcialidad

Se establece un premio de nupcialidad por el importe que para este concepto se establece en el Anexo número 4, que se concederá al personal que tenga una antigüedad mínima de un año en la fecha de matrimonio. Si la antigüedad fuese inferior a un año, se abonará la parte proporcional en función de los meses trabajados.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización cada una de ellas.

b) Premio de natalidad

Se concederá un premio de natalidad por el importe que para este concepto se establece en el Anexo número 4 por cada hijo nacido del personal en plantilla que tenga una antigüedad mínima de un año en la fecha en que se produzca el nacimiento.

Si la antigüedad fuese inferior a un año, se abonará la parte proporcional en función de los meses trabajados.

En el caso que ambos progenitores presten sus servicios en la empresa, solo podrá acogerse a este premio uno de ellos.

Artículo 21. Indemnización por jubilación

Al personal de alta en la compañía y que se jubilen al cumplir la edad exigida para cualquiera de las modalidades de jubilación recogidas en el capítulo XIII del Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, percibirán una indemnización por una sola vez igual al 100% de los importes que para cada grupo profesional se establecen en el Anexo número 5, multiplicándose por el número de años al servicio de la empresa. En el caso de jubilación parcial, la indemnización se percibirá fraccionada en el tiempo, en proporción al grado de jubilación que se vaya alcanzando.

Artículo 22. Ayuda escolar y ayuda a personas con discapacidad

Se crean dos fondos para subvencionar estas ayudas, a los que la empresa aporta las cantidades que para estos conceptos se hacen constar en el Anexo número 4. Estas aportaciones tendrán carácter anual.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido entre la dirección y el Comité de Empresa en los estatutos que a tal efecto se redacten.

Artículo 23. Seguro de vida e invalidez absoluta

La empresa tiene establecida una modalidad de seguro colectivo para el supuesto de que se produzcan las contingencias antes indicadas, con el objeto de garantizar un capital que se haga efectivo al asegurado o a sus derechohabientes en su caso.

Para tener derecho al percibo del importe que proceda, deberán cumplirse, con independencia de las condiciones generales preceptuadas en el documento de asociación suscrito con la compañía aseguradora, las particulares que se establecen en los estatutos acordados entre la dirección y el Comité de Empresa.

Capital asegurado

El capital base correspondiente a todos los grupos profesionales será de 7.800 EUR a partir del 01.01.2019 hasta el 31.12.2023.

Artículo 24. Fondo social

A partir de 01.01.2008 se unificaron los conceptos de economato, Reyes, fondo de asignación social y fondo de actividades culturales y recreativas, bajo la denominación de fondo social. Este fondo será gestionado y administrado por el Comité de Empresa de acuerdo con los estatutos creados al efecto.

Dicho fondo estará dotado con un importe de 2.320,02 EUR para el año 2019. Asimismo, anualmente le será de aplicación el incremento general del Convenio colectivo sin que proceda, a final de año, realizar revisión alguna sobre dicho importe.

Artículo 25. Recibo de salario

En atención al artículo 29.1 del ET, la liquidación mensual a que se refiere este artículo se detallará en el modelo de recibo de salario especificado en el Anexo número 7, en el que se incluirá los distintos devengos recogidos en el presente Convenio colectivo, así como las deducciones que legal y convencionalmente procedan. Así mismo este modelo servirá igualmente en aquellas comunicaciones realizadas telemáticamente.

Capítulo IV

Organización del trabajo. Puesto de trabajo. Movilidad funcional

Artículo 26. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa, con carácter exclusivo.

Artículo 27. Puesto de trabajo

Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñarse en un trabajo determinado, dentro del proceso de producción de la empresa, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado las realice.

Artículo 28. Movilidad funcional

Con relación a esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V

Clasificación del personal. Periodo de prueba. Clasificación profesional. Ascensos

Artículo 29. Clasificación del personal

1. Ingresos

Esta materia vendrá regulada por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

2. Contrataciones

Por la modalidad del contrato, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial, contratados por obra o servicio determinado, en prácticas y en formación.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento.

3. Contratos para la realización de una obra o servicio determinado:

Estos contratos se celebrarán por escrito y al amparo de lo establecido en la legislación vigente en cada momento, debiendo constar en ellos la obra o servicio determinado que los justifique.

A efectos de lo previsto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, podrán cubrirse, entre otros, con contratos de esta naturaleza los distintos procesos de fabricación de la empresa, que se especifican seguidamente:

- Expedición de cualquier producto elaborado y/o comercializado por la empresa.
- Embalado de fabricados propios y/o ajenos comercializados por la empresa.
- Montaje, adaptación y/o instalación de productos fabricados y/o comercializados por lae, incluidos los trabajos de esta índole que deban realizarse fuera de las dependencias propias de la empresa.
- Prensado y recuperación de residuos plásticos.
- Reparación, modificación y/o adaptación de maquinaria, utillajes e instalaciones propias de la actividad económica de la empresa.
- Aprovisionamiento manual a silos de materia prima.

4. Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la legislación vigente en cada momento. Podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, conforme a lo establecido en el convenio colectivo del sector.

5. Contratos para el fomento de la contratación indefinida:

Con relación a esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

6. Contratos formativos:

En cumplimiento del artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, se determina que aquellos trabajadores y trabajadoras, que cumplan los requisitos exigidos y sean contratados mediante un contrato de trabajo en prácticas percibirán una retribución que en ningún caso será inferior al 75% del importe correspondiente a la suma del salario Convenio + participación en beneficios establecido para un trabajador que desarrolle o desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante los primeros doce meses; así mismo para los siguientes doce meses la cantidad percibida no podrá ser inferior al 90% del importe correspondiente a la suma del salario Convenio + participación en beneficios. No se podrá cubrir por medio de esta modalidad contractual el grupo profesional 0, en ninguno de sus sub-grupos.

Artículo 30. Período de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado..... Seis meses
- Resto del personal..... Dos meses

Solo se entenderá que el personal en plantilla está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador/a, podrá resolverse libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 30 bis. Ceses voluntarios

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo profesional 0-A a 4:15 días
- Grupo profesional 5 a 6:1 mes
- Grupo profesional 7 a 9:2 meses

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso del preaviso.

Artículo 31. Clasificación profesional

El personal en plantilla afectado por el presente Convenio colectivo, en atención a las funciones que desarrolle y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el anexo nº 6, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Artículo 32. Ascensos

Los ascensos se regirán por lo previsto en el presente Convenio colectivo.

1.- Los grupos profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, es decir del grupo cuatro al nueve, serán de libre designación por la empresa.

2.- El personal incluido en el grupo 0, fijo y eventual, tendrá derecho al grupo 1 tras desempeñar durante los meses que a continuación se detallan con suficiente eficacia y capacidad, los trabajos propios del grupo profesional de origen. Se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de este periodo, los puestos a disposición en ese grupo por parte de una ETT.

- Sub-grupo 0-A: Adscritos al grupo en los primeros doce meses.
- Sub-grupo 0-B: Adscritos al grupo en los siguientes doce meses.

3.- El personal incluido en el grupo 1, fijo y eventual, tendrá derecho al grupo 2 transcurrido un año, como máximo, de desempeñar con suficiente eficacia y capacidad trabajos propios de dicho grupo.

No obstante, para el personal que inicie su relación laboral con la compañía por medio de un contrato en prácticas según recoge el art. 29.6 del presente Convenio con referencia al artículo 11.1 del ET, el cómputo de 12 mensualidades para ascender al grupo 2, se iniciará una vez finalizada la modalidad contractual que originó su alta en la compañía

Se intentará acoplar a este personal en los puestos de trabajo que mejor se adapten a sus condiciones, con el fin de que su promoción profesional no se vea dificultada y alcancen el grupo profesional superior en el tiempo estipulado en los puntos dos y tres de este artículo.

Para el resto de grupos profesionales se establece un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada y valoración académica, expediente laboral, haber desempeñado función de superior grupo y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

Capítulo VI
Jornada de trabajo y horarios. Vacaciones. Licencias para consultas médicas y Permisos retribuidos

Artículo 33. Jornada de trabajo y horarios

1. La empresa seguirá con los sistemas de trabajo a turnos y a jornada partida que viene aplicando, o establecerá los nuevos que crea necesarios, de acuerdo con lo que disponga la Legislación vigente en cada momento.

2. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, el personal afectado por el mismo, cualquiera que sea su régimen horario, realizará 1.760 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual.

3. La referida jornada anual de trabajo efectivo se ajustará a los siguientes horarios:

a) Personal a jornada partida

a-1)

	Lunes a Viernes	Sábados (X)
- Mañanas	8 a 13 horas	06,30 a 14,30 horas
- Tardes	15 a 18 horas	

(X).- Solo a efectos de utilización por aplicación del apartado 4).- Distribución irregular de la jornada.

Se acuerda mantener en el XIII Convenio colectivo un nuevo horario de jornada partida en el que el tiempo de descanso del mediodía se reduce a 1 hora de duración.

A tal efecto y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, corresponde al responsable de la sección, área o departamento, la aprobación para realizar este horario. Autorizada su realización, se fija un tiempo mínimo de permanencia en el mismo de tres meses.

a-2)

	Lunes a Viernes	Sábados (X)
- Mañanas	8 a 13 horas	06,30 a 14,30 horas
- Tardes	14 a 17 horas	

(X).- Solo a efectos de utilización por aplicación del apartado 4).- Distribución irregular de la jornada.

El personal a jornada partida podrá realizar los viernes jornada continua de 7:00 horas a 15:00 horas. A tal efecto, y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, el responsable de la sección, área o departamento, establecerá la distribución de guardias correspondientes durante dichos días.

b) Personal a jornada continuada

	Lunes a Viernes	Sábados (X)
- Primer turno	6 a 14 horas	6 a 14 horas
- Segundo turno	14 a 22 horas	14 a 22 horas
- Tercer turno	22 a 06 horas	22 a 06 horas

El personal sujeto a esta modalidad de trabajo rotará periódicamente cada semana en turnos de mañana, noche y tarde, excepto cuando por razones organizativas y/o productivas deba alterarse tanto la rotación como la frecuencia de la misma, en cuyo caso la empresa comunicará tal circunstancia al trabajador o trabajadores afectados con la mayor antelación

posible y respetando en todo caso los descansos y jornada máxima establecidos en la legislación vigente en cada momento.

(X).- Solo a efectos de utilización por aplicación del apartado 4).- Distribución irregular de la Jornada. La utilización de los sábados de 22 a 06 horas como jornada u horario flexible se efectuará por quienes provengan de realizar idéntico horario en la semana precedente, y siempre y cuando no pudieran acogerse al horario de mañana o de tarde.

c) Personal a "fuego continuo"

Este personal seguirá con el sistema actual de trabajo: Jornada continuada a turnos rotativos de mañana, noche y tarde, incluidos domingos y festivos y con la alternancia rotativa siguiente: Un turno con siete días de trabajo y tres días de descanso, un turno con siete días de trabajo y dos días de descanso y un turno con siete días de trabajo y dos días de descanso, excepto cuando por razones organizativas y/o productivas deba alterarse tanto la rotación como la frecuencia del mismo, en cuyo caso la empresa comunicará tal circunstancia al personal afectado con la mayor antelación posible y respetando en todo caso los descansos y jornada máxima establecidos en la Legislación vigente en cada momento.

No obstante, los descansos del personal sujeto a esta modalidad de trabajo se ajustarán a lo siguiente; devengarán adicionalmente conforme al calendario laboral establecido por la empresa horas y minutos de descanso por cada tres turnos de siete días completos trabajados en jornada efectiva. Con cargo a este tiempo, se disfrutarán ocho horas correspondientes al día 25 de diciembre de cada año y ocho horas correspondientes al día 1 de enero de cada año.

La compensación del resto será convenida por acuerdo mutuo entre la empresa y el personal, entendiéndose que, en caso de optar por la acumulación a sus períodos ordinarios de descanso, se ajustarán al citado calendario laboral establecido por la empresa al efecto.

4. Distribución irregular de la jornada

Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 112 horas de la jornada anual efectiva recogida en el apartado 2 de este artículo para cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador/a del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 9 horas referido en la ley, con respecto de los descansos mínimos previstos en la ley, procurando respetar para el personal sujeto a la modalidad de "fuego continuo", los descansos que le correspondan en fin de semana.

Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de causalización y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los representantes de los trabajadores, así como a los directamente afectados, con 7 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores y trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

La compensación de las horas flexibles se hará sin que se aplique recargo alguno y siguiendo la fórmula: unidad x unidad.

5. Puntualidad y permanencia en el trabajo:

Se acuerda expresamente que las horas de comienzo y fin de jornada que se han establecido, serán exigibles y controlables para cada trabajador/a en su puesto de trabajo y realizando las funciones propias de su ocupación.

Cualquier incumplimiento a lo que se expresa en este apartado, será considerado a todos los efectos como falta de puntualidad en el trabajo.

6. Descanso en jornada continuada:

Todo el personal que trabaje en jornada continuada, disfrutará de un período de quince minutos de descanso por día trabajado en jornada completa, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

7. Plus cubrir puesto:

En incidencias por averías o prolongación de jornada igual o superior a cuatro horas, la manutención será como hasta la fecha por cuenta de la empresa, abonándose la cantidad por día que se contempla en el Anexo número 4 y con derecho a una hora de descanso no retribuida.

8. Jornada intensiva de verano:

La dirección y el personal afectado por esta jornada fijará su duración, recuperación y horario.

Artículo 34. Vacaciones

Las vacaciones serán de veintitrés días laborables. En ningún caso las mismas serán inferiores a treinta días naturales. Si el 50% de los días de vacaciones que correspondan se disfrutan en los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo y abril, tendrán un aumento de dos días más. Las condiciones del disfrute serán a convenir entre empresa y trabajador/a, preferentemente durante el período del 15 de junio al 15 de septiembre y será rotativo anualmente para aquellos que coincidan en la petición de las mismas fechas, perteneciendo a la misma sección y siendo imprescindible la presencia de alguno de ellos en su puesto de trabajo.

Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario de Convenio
- P.G.O.
- Antigüedad
- Para el personal adscrito a "fuego continuo": plus fuego continuo o la parte proporcional al tiempo trabajado en este sistema de trabajo.
- El importe correspondiente a la media de los tres meses anteriores del plus de trabajo nocturno.
- El importe correspondiente a la media de los tres meses anteriores del plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad.
- Aquellos otros complementos de índole estrictamente personal, si los hubiere.

Artículo 35. Licencias para consultas médicas

Cuando por razón de enfermedad sea precisa la asistencia del trabajador o trabajadora a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo acreditarse éste, mediante la exhibición del correspondiente justificante extendido por los servicios médicos de la seguridad social. En el supuesto de que la consulta se lleve a cabo ante médicos especialistas, será requisito indispensable la presentación previa del volante que para estos casos es extendido por el médico de cabecera, siendo posterior la exhibición con carácter general del justificante de asistencia antes mencionado, en el que deberá constar en

todo caso la hora de entrada y salida del consultorio, sin cuyo requisito no se abonará el tiempo invertido.

Siempre que sea posible, estos permisos se solicitarán con una antelación de veinticuatro horas, como mínimo, por razones de organización del trabajo.

La retribución a asignar al trabajador/a para las citadas licencias se determinará teniendo en cuenta lo que para cada grupo profesional se establece en el Anexo número 1, bajo el concepto de salario Convenio, más los complementos personales acreditados en cada caso.

Artículo 36. Permisos retribuidos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. 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 la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado a) del presente artículo, el trabajador/a deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

La retribución a asignar para los citados permisos se determinará teniendo en cuenta lo que para cada grupo profesional se establece en el Anexo número 1, bajo el concepto de salario Convenio, más los complementos personales acreditados en cada caso.

Capítulo VII Régimen disciplinario

Faltas y sanciones. Graduación de las faltas. Faltas leves. Faltas graves. Faltas muy graves. Régimen de sanciones. Sanciones máximas. Prescripción.

Artículo 37. Faltas y sanciones

El personal en plantilla podrá ser sancionado por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 38. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por el personal, se clasificará ateniéndose a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 39. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres, en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono de servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
- 12.- El uso, utilización o manipulación de cualquier dispositivo electrónico, teléfono móvil, tableta o Smartphone, solo podrá ser empleado para el desempeño de las funciones encomendadas por la empresa, excepto en las salas y tiempo de descanso o con autorización

expresa del superior jerárquico. Podrá ser tipificada de grave, si acarrea o conlleva consecuencias en materia de riesgos laborales para el titular o terceros.

Artículo 40. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en el trabajo. Si implicase accidente para las personas o avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes y habiendo mediado comunicación escrita.
13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.
14. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
15. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Artículo 41. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días durante un período de treinta días.

3.El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los tribunales de justicia.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, así como el incumplimiento de la normativa de protección de datos.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de los previstos en los apartados 3, 6 y 9, del artículo anterior.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

17. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

18. Cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

19. El incumplimiento o violación de los códigos de compliance y códigos de conducta empresarial, instaurados en la empresa a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal.

Artículo 42. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la ley del Estatuto de los Trabajadores, en la ley reguladora de la jurisdicción social y en los términos estipulados en este Convenio.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado/a, quién deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 43. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en un grado máximo.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 44. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá, para las faltas leves a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII Comité de Empresa

Artículo 45. Comité de Empresa

En cuanto a sus facultades y competencias, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo desarrollen.

ASAMBLEAS

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán para la vigencia de este Convenio de nueve horas anuales para la celebración de asambleas del personal, convocadas por representantes, dentro de las horas de trabajo, sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo continuo.

Condiciones de celebración

Se celebrarán en todos los casos en que sean autorizadas, en locales de la empresa que se habiliten en cada caso, tratando de que la concurrencia sea mayoritaria. El comienzo de la asamblea será establecido por la dirección.

Solicitud

La petición para celebrar asambleas se formalizará en las siguientes condiciones:

1º.-Se solicitará en escrito firmado por la mitad más uno de los representantes del personal o por la mitad más uno de los trabajadores y trabajadoras afectados por el problema a tratar.

2º.-Se presentará con una antelación mínima de dos días hábiles a la fecha de celebración, salvo que los asuntos a tratar revistan carácter urgente, en cuyo caso se elegirá el procedimiento.

3º.-En la solicitud se indicará el orden del día, que solo podrá referirse a asuntos laborales que afecten a la plantilla de la empresa.

Autorización

La dirección, estudiada la solicitud, autorizará o denegará la celebración de la asamblea en un plazo de veinticuatro horas desde el momento de su solicitud, con excepción de las que revistan carácter urgente.

En este último supuesto, es decir, en caso negativo, la dirección contestará indicando los motivos por los que considera improcedente la celebración de la asamblea.

Si, a pesar de la negativa, la petición fuera ratificada por la mitad más uno de la plantilla, se autorizará su celebración fuera de las horas de trabajo.

Autorizada la asamblea, la comisión hará una nota de información en la que indicará el orden del día, horario de comienzo y local en donde se celebrará, nota que será revisada por la Dirección antes de su difusión.

Todos los puntos recogidos anteriormente, son con carácter transitorio y su vigencia queda supeditada a la promulgación de normas legales, que hagan referencia a los mismos.

Capítulo IX Seguridad y salud laboral

Artículo 46. Seguridad y salud

La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

El Comité de Seguridad y Salud participará en los términos que determine la legislación vigente en la planificación de las actividades preventivas, así como en la adopción de las medidas establecidas por la empresa para su corrección.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

Capítulo X Formación

Artículo 47. Formación

1. FORMACION PROMOVIDA POR LA EMPRESA

La dirección de la empresa procurará la formación adecuada para todo su personal de plantilla. Se establece el precio por hora que se indica en el Anexo número 4, para las horas de formación promovida por la empresa, que se realizará fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario.

2. FORMACION PROFESIONAL

De acuerdo a lo establecido en el art. 23 del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo XI Comisión Paritaria

Artículo 48. Comisión Paritaria

A los efectos previstos en el art. 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros, tres miembros de la parte social, y tres miembros de la parte empresarial.

Esta Comisión tiene atribuida, entre otras, las siguientes funciones:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del E.T.

b) Conocimiento previo al procedimiento establecido en la Disposición Adicional Tercera del presente Convenio, y siempre que una de las partes lo solicite, de las propuestas de inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio colectivo según lo establecido en el artículo 82.3 del ET, cuando se produzca desacuerdo en el periodo de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

c) Salvo que de manera expresa se establezca otra cosa, las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias atribuidas serán sometidas por las partes firmantes al Tribunal Laboral de Cataluña, utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

Salvo que se establezca otro procedimiento expreso, la Comisión Paritaria, será convocada por una de las partes para tratar los temas que son de su competencia, se reunirá en el plazo máximo de 15 días, adoptando sus acuerdos por mayoría simple.

Disposición adicional primera.- Jubilación parcial

La jubilación parcial pasará a regularse conforme al RDL 8/2015 de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de Seguridad Social y demás normativa concordante; siendo de aplicación en su caso las regulaciones que en materia de jubilación parcial contiene el Real decreto-ley 20/2018 de 7 de diciembre, así como la Disposición transitoria cuarta de referido Real decreto legislativo, en el punto 6, en relación a la aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación

Disposición adicional segunda.- Igualdad y no discriminación

Los trabajadores no podrán ser discriminados por razón de edad o discapacidad ni por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del estado español.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Disposición adicional tercera.- Sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa, se someterán a la intervención del Tribunal Laboral de Catalunya.

Por ello, toda discrepancia general será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido organismo, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas, y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82.3 del ET, las partes acudirán al citado organismo para solventar su discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

Disposición adicional cuarta.- Jubilación.

A tenor de lo recogido en la disposición final primera del Real decreto 28/2018, la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, salvo la prevista en el artículo 21, de aquellos trabajadores que hayan cumplido la edad legal de jubilación fijada en la normativa de seguridad social, siempre que se den los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Esta medida deberá estar supeditada a la mejora de la estabilidad en el empleo, de tal modo que, ya sea de forma simultánea en cada una de las actuaciones, o vinculada a los acuerdos de consolidación de empleo y desarrollo profesional fijados en la negociación de convenio, por cada extinción de un contrato por jubilación obligatoria, se producirá la transformación de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo, o la transformación de un contrato temporal en indefinido, o la contratación de una nueva persona trabajadora o el relevo generacional a través de la suscripción del contrato de relevo.

Disposición adicional quinta.- Consolidación del empleo.

Ambas partes establecen, dentro de la vigencia del presente Convenio, que se realizarán un total de 6 contratos indefinidos además de aquellos que pudiesen ser necesarios para cubrir las jubilaciones parciales que de acuerdo a la disposición adicional primera del presente Convenio se pudiesen celebrar.

ANEXO Nº 1-A
TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO	PART. BENEFICIOS
	EUR/mes	EUR/año
GRUPO 9	3.141,20	1.783,21
GRUPO 8	2.544,39	1.783,21
GRUPO 7	2.389,65	1.699,68
GRUPO 6	2.150,28	1.666,26
GRUPO 5	2.011,49	1.666,26
GRUPO 4	1.718,92	1.607,62
GRUPO 3	1.631,11	1.601,12
GRUPO 2	1.560,84	1.593,18
GRUPO 1	1.448,10	1.569,44
GRUPO 0-B	1.302,37	1.425,42
GRUPO 0-A	1.083,78	1.209,40

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO	PART. BENEFICIOS
	EUR/día	EUR/año
GRUPO 4	56,62319	1.607,62
GRUPO 3	53,73044	1.601,12
GRUPO 2	51,41626	1.593,18
GRUPO 1	47,70236	1.569,44
GRUPO 0-B	42,90172	1.425,42
GRUPO 0-A	35,70074	1.209,40

ANEXO Nº 2-A
TABLA DE ANTIGUEDAD

GRUPO PROFESIONAL	UN TRIENIO	UN QUINQUENIO
	EUR/mes	EUR/mes
GRUPO 9	44,57	89,14
GRUPO 8	44,57	89,14
GRUPO 7	37,20	74,40
GRUPO 6	34,52	69,04
GRUPO 5	34,52	69,04
GRUPO 4	27,33	54,67
GRUPO 3	26,47	52,94
GRUPO 2	25,40	50,80
GRUPO 1	24,13	48,25
GRUPO 0-B	21,71	43,43
GRUPO 0-A	18,10	36,20
	Euros/día	Euros/día
GRUPO 4	0,90005	1,80011
GRUPO 3	0,87210	1,74420
GRUPO 2	0,83667	1,67335
GRUPO 1	0,79478	1,58957
GRUPO 0-B	0,71531	1,43062
GRUPO 0-A	0,59609	1,19218

ANEXO Nº 3-A
TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

GRUPO PROFESIONAL	NORMALES	FESTIVAS O NOCT.
	EUR/hora	EUR/hora
GRUPO 9	23,99112	28,75017
GRUPO 8	23,99112	28,75017
GRUPO 7	20,14659	23,09531

GRUPO 6	16,72194	20,10925
GRUPO 5	16,72194	20,10925
GRUPO 4	14,73434	17,72042
GRUPO 3	14,73434	17,72042
GRUPO 2	13,70789	16,39534
GRUPO 1	12,87740	15,44353
GRUPO 0-B	11,58966	13,89917
GRUPO 0-A	9,65805	11,58265

ANEXO Nº 4-A
TABLA DE OTROS DEVENGOS

	EUR
Artículo 10.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO	
IMPORTE DIARIO	11,31696
Artículo 11.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS REALIZADOS EN DOMINGOS Y/O FESTIVOS	
IMPORTE DIARIO	50,28057
Artículo 11.- PLUS FUEGO CONTINUO	
IMPORTE MENSUAL	185,55926
Artículo 12.- PRIMA GLOBAL POR OBJETIVOS (P.G.O.)	
a) PERSONAL EMPLEADO: IMPORTE DIARIO	4,66742
b) PERSONAL OBRERO: IMPORTE DIARIO	4,61252
Artículo 15.- PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD	
IMPORTE POR DIA EFECTIVO DE TRABAJO	4,14315
Artículo 18.- ABSENTISMO	
IMPORTE ANUAL	6.612,73
Artículo 20.- PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD	
a) PREMIO DE NUPCIALIDAD: IMPORTE	359,55
b) PREMIO DE NATALIDAD: IMPORTE	259,66
Artículo 22.- AYUDA ESCOLAR Y AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
a) AYUDA ESCOLAR: APORTACION ANUAL	8.868,15
b) AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD: APORTACION ANUAL	679,87
Artículo 33.7.- PLUS CUBRIR PUESTO	
IMPORTE DIARIO	16,35801

Artículo 47.1.- FORMACION PROMOVIDA POR LA EMPRESA	
IMPORTE HORA DE FORMACION	5,07630

ANEXO Nº 5-A

NORMAS PARA LA DETERMINACION DE LAS SIGUIENTES BASES DE CALCULO PARA LA INDEMNIZACIONOR JUBILACION

De acuerdo con lo establecido en el Anexo número 5-A del XII Convenio colectivo de esta empresa, las bases establecidas en este Anexo quedan de la forma siguiente:

- Durante los años 2017, 2018 y 2019, no sufrirán las mismas variación alguna.
- Para los tres años siguientes (2020, 2021 y 2022) a las tablas actuales se les dará el incremento que se pacte para este concepto para el año 2020, no sufriendo citadas tablas más crecimientos durante mencionados tres años.
- En el año 2023, las comisiones deliberantes de este Convenio colectivo, negociarán las bases que se hubiesen establecido de acuerdo con el contenido del apartado b) anterior, para los tres próximos años.
- La negociación contemplada en el apartado c) anterior se efectuará a partir del año 2026 para ciclos de tres años, tal y como viene efectuándose desde el año 1984.

CATEGORIA PROFESIONAL	BASES DE CALCULO
GRUPO 9	524,37
GRUPO 8	524,37
GRUPO 7	438,91
GRUPO 6	438,91
GRUPO 5	366,10
GRUPO 4	312,30
GRUPO 3	290,14
GRUPO 2	274,33
GRUPO 1	257,43
GRUPO 0-B	231,69
GRUPO 0-A	193,07

(*) Aquellas, que tras la adecuación de las categorías profesionales en grupos establecida en el XI Convenio colectivo, se encuadran en el grupo 6: delegado ventas-licenc/ing./ing. técnico/técnico comercial, mantendrán las bases de cálculo establecidas para el GRUPO 8, con el objeto de no incurrir en renunciaciones a derechos que por el transcurso del tiempo se tengan por adquiridos.

ANEXO Nº 6

GRUPOS PROFESIONALES

En este Anexo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la compañía, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Desarrollo y Calidad.
- e) Administración/RRHH/Informática.
- f) Comercial.

Uno de los factores que más incidencia tiene con relación a los grupos profesionales es el correspondiente a la formación de los trabajadores de la compañía. No existe en el catálogo formativo nacional o autonómico, público o privado, una correspondencia con el proceso de producción o transformación utilizado por la misma. La transformación de materias plásticas, sus procesos auxiliares y/o secundarios, no son tratados con la necesaria profundidad dentro del sistema educativo que permita disponer en el mercado laboral de personas que dispongan de los conocimientos teóricos/prácticos necesarios para que después de un breve periodo formativo, se conviertan en profesionales del área o sector. Por ello, los conocimientos que se requieren deben de ser adquiridos dentro de la organización, necesitando pues, de periodos de adiestramiento y asimilación, siendo esta situación, la que en gran medida condiciona el desarrollo de los Grupos Profesionales que en este capítulo se presentan.

DEFINICION DE GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO 0.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones siguiendo instrucciones básicas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que requieren preferentemente esfuerzo o atención, y que no necesitan de formación específica.

También se incluyen aquellos que con el objetivo de desarrollar una carrera profesional dentro de la organización requieren de un alto grado de dedicación e instrucción por integrantes de grupos superiores, no solo con relación a las tareas del puesto de trabajo, sino con relación a la organización y estructura de la compañía. Por ello la experiencia y adquisición de conocimientos, se comportan como factores fundamentales en el desarrollo de las tareas de este grupo sirviendo como elemento diferenciador, única y exclusivamente, a la hora de establecer el importe correspondiente, que quedará de la siguiente manera:

- Sub-grupo 0-A: Adscritos al grupo en los primeros doce meses: 75 % del importe correspondiente a la suma del salario Convenio + participación en beneficios del grupo 1.
- Sub-grupo 0-B: Adscritos al grupo en los siguientes doce meses: 90 % del importe correspondiente a la suma del salario Convenio + participación en beneficios del grupo 1.

Formación: La formación exigible será la de bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de grado medio, aunque aquellos que posean formación a nivel de Educación Secundaria Obligatoria deberán de acreditar experiencia profesional en entornos industriales o fabriles.

GRUPO 1.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos.

Se incluyen también todas las funciones encaminadas al adiestramiento y asimilación de conocimientos específicos y generales propios de los grupos encuadrados en el 2 y 3

Formación: La formación básica será la de gachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de grado medio. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y

destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

GRUPO 2.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida en el grupo siguiente.

Formación: La formación básica será la de bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de grado medio y/o por la experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

GRUPO 3.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren un periodo de práctica y un alto grado de conocimientos profesionales, perfección y aptitudes; pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un superior. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, realiza los trabajos con la suficiente corrección y eficacia, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos exigida en el grupo siguiente.

Formación: La formación básica exigible, será la de bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de grado medio y/o experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

GRUPO 4.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y pudiendo estar responsabilizado de los trabajos realizados por un equipo de personas. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, lo aplica y lo practica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza.

Formación: La formación básica exigible, será la de bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de grado medio y/o experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

GRUPO 5.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Formación: La formación básica exigible, será la de bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de grado medio y/o experiencia profesional.

GRUPO 6.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. También se incluyen además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun pudiendo no implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Titulación universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o experiencia adquirida en trabajos análogos.

GRUPO 7.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes realicen funciones que consistan en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Formación: Titulación universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o experiencia adquirida en trabajos análogos.

GRUPO 8.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, que ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, desempeñando puestos directivos en divisiones, áreas y departamentos, pudiendo dar cuenta de su gestión a una o algunas de las personas incluidas en el grupo siguiente.

Formación: Titulación universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o dilatada experiencia profesional adquirida en trabajos análogos.

GRUPO 9.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.

Formación: Titulación universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o dilatada experiencia profesional adquirida en trabajos análogos.

ANEXO Nº 7 MODELO RECIBO DE SALARIO

(consultar texto original)

ANEXO Nº 8 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO.

1. Declaración de principios.

Entre los principios de conducta y actuación de la empresa sujeta al presente Convenio colectivo está el “respeto a las personas” cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “respeto a la legalidad” y “respeto a los derechos humanos” que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la

salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas de la empresa incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio colectivo.

3. Definiciones y medidas preventivas.

a) Acoso moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos, objeto de prohibición expresa en los principios de comportamiento y actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como

consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

I. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

II. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

III. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores.

4. Procedimiento de actuación.

Se garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los representantes de los trabajadores a través de los miembros designados en la Comisión de Igualdad.

a) Principios del procedimiento de actuación. El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

- Prioridad y tramitación urgente.

- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.

- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente

procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

• Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) **Ámbito de aplicación.** El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) **Iniciación del procedimiento.** El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento al responsable de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de los trabajadores.
3. A través de cualquier miembro de la Comisión de Igualdad
4. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) **Instrucción.** La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la persona responsable de RRHH que será la encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los representantes de los trabajadores. Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos, miembros de la Comisión de Igualdad o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

e) **Procedimiento previo.** Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) **Procedimiento formal.** El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) **Medidas cautelares.** Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la dirección de la empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese

inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes. Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente. La dirección de la empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma). En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

ANEXO Nº 9 PLAN DE IGUALDAD

Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Silvalac, SA se suscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, de lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La ley impone a las empresas la obligación genérica de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello las medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1), y establece una obligación específica para las empresas de más de cincuenta trabajadores, de elaborar y aplicar un plan de igualdad (art 45.2).

Por tanto, el cumplimiento de esta doble exigencia, el respeto a la política social de la empresa y a la normativa vigente, impulsan a la empresa a desarrollar el presente Plan de Igualdad.

Diagnóstico de situación

Para la elaboración del Plan de Igualdad de Silvalac, la empresa firmó un convenio de colaboración con una entidad externa, Grupo CIEF, a la que le encomendó la realización de un diagnóstico de situación sobre la igualdad de trato y oportunidades en su empresa.

Para ver los resultados pormenorizados del estudio diagnóstico deberán remitirse al documento "informe diagnóstico sobre la situación de igualdad de oportunidades en Silvalac, SA".

Algunos de los resultados obtenidos deberán dar lugar a medidas correctoras que estarán contempladas en el Plan de Igualdad con el fin de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente de las mujeres que forman parte de la plantilla; dar las mismas oportunidades de acceso al empleo y a la formación a mujeres y hombres; potenciar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral a mujeres y hombres y por último hacer visible suficientemente en su comunicación interna y externa los resultados alcanzados con la puesta en práctica de este Plan de Igualdad.

Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad

El diagnóstico de situación realizado por Grupo CIEF, es el resultado del análisis de los datos objetivos proporcionados por la empresa, la encuesta de opinión dirigida a toda la plantilla, la información proporcionada por el Comité de Empresa y todo ello puesto en común en diversas reuniones de trabajo celebradas entre consultoras de Grupo CIEF y la Comisión de Igualdad de Silvalac.

La Comisión de Igualdad, es un grupo de trabajo creado para analizar la situación en la empresa, y está formado por representantes tanto de la empresa como por representantes de los trabajadores/as. Las personas que lo componen son:

En representación de la empresa:

Gemma Plensa Parreu
Jose Angel García Negrete
Pedro M. Carmona Pérez

En representación de la plantilla:

Irene Acón Garza
Nuria Coll Domingo
Ricard Uris Ferrer

En una segunda fase, y a la vista del diagnóstico, se han celebrado reuniones de trabajo donde se han debatido los resultados obtenidos del diagnóstico y las medidas posibles que debe contemplar el presente Plan de Igualdad. Se han planteado unos objetivos de mejora en general, incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico arroja peores resultados.

EL PLAN DE IGUALDAD

Definición y objetivo

Según el artículo 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, Silvalac, SA, concibe un Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medias orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad, es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en Silvalac. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, etc., representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribución, y acceso a promoción y formación dentro de Silvalac.

Con este Plan de Igualdad, la empresa espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción de la plantilla y la conciliación de la vida laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores, todo ello orientado a avanzar en la responsabilidad social de la empresa y a avanzar en el sistema de gestión de los recursos humanos.

Aplicación del Plan de Igualdad

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad de Silvalac será:

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa que presten sus servicios en la sede de la empresa sita en Santa Margarida i els Monjos.

En la medida de sus posibilidades, Silvalac procurará dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad tanto en el ámbito interno como fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad. Silvalac pondrá los medios materiales y humanos que se requieran al servicio del Plan de Igualdad, siendo la empresa la principal responsable de la ejecución del plan.

Este Plan de Igualdad nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo, con fin continuista. Tendrá una vigencia inicial de 4 años a partir de su aprobación. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones. Cualquier cambio en el plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión de Igualdad.

Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en seis áreas distintas:

- ✓ Acceso al empleo
- ✓ Conciliación de la vida laboral y familiar
- ✓ Clasificación profesional, promoción y formación
- ✓ Retribuciones
- ✓ Comunicación
- ✓ Protocolo de acoso sexual y moral

Para cada una de estas áreas, se detalla la situación de la que se parte y se plantean unos objetivos, detallándose, a continuación, las acciones previstas para alcanzarlos.

Debemos de tener en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de Silvalac, SA y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

I.AREA DE ACCESO AL EMPLEO

La política de acceso al empleo en Silvalac, debe ser un área de mejora en aras de ir acercando a largo plazo una representación paritaria entre hombres y mujeres. La contratación de mujeres es muy inferior a la de hombres, y por ello deberá favorecerse en la medida de lo posible la contratación de mujeres a todos los niveles y categorías de la organización.

Por lo tanto, el objetivo en esta área es potenciar la incorporación de mujeres en los puestos en los que sí existen candidaturas profesionales femeninas en el mercado de trabajo, así como estudiar la viabilidad de incorporar mujeres en los puestos donde no están representadas.

MEDIDAS

-Difundir las ofertas de empleo desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, eliminando el lenguaje sexista.

- Informar y sensibilizar a las agencias de selección, empresas de trabajo temporal, centros de formación y otros colaboradores en el reclutamiento de candidaturas del compromiso de la empresa con la igualdad.

- En aquellos procesos de selección para cubrir puestos en categorías en las que las mujeres se encuentren subrepresentadas, en igualdad de condiciones e idoneidad, se tendrá en cuenta, como un elemento más de decisión, el porcentaje de representación de ambos sexos en la categoría y nivel en el que exista la vacante.

- Revisión de los criterios de selección y protocolos de entrevistas para erradicar aquellos requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

- Formación específica en la sensibilización en materia de igualdad a las personas responsables de acometer los procesos de selección.

II. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

En materia de promociones internas, también cabe destacar que las mujeres promocionan en el aspecto salarial frente a los hombres que, en su caso la promoción ha conllevado ascenso de categoría.

Por otro lado, en materia de formación si bien no se observan aspectos discriminatorios en la política aplicada por la empresa, deberá potenciarse la participación de las mujeres en programas formativos para apoyar su desarrollo profesional dentro de la organización.

Por todo ello, los objetivos en esta área serán promover las oportunidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y potenciar dicha situación mediante el acceso a formación de las mismas, reduciendo así las desigualdades existentes en la empresa y garantizando el respeto al principio de igualdad de oportunidades en todas las áreas.

MEDIDAS

- Incluir un módulo de igualdad de oportunidades dentro del Plan de Formación anual para potenciar la sensibilización de la plantilla en esta política de la empresa.

- Incluir en futuros planes de formación acciones formativas en habilidades directivas dirigidas a mujeres con potencial de desarrollo en las áreas de la empresa donde ya tienen representación.

- Formar a todo el personal directivo y de mando en igualdad de oportunidades, independientemente de que se emprendan otras acciones de información y sensibilización dirigidas a toda la plantilla.

- Establecer un sistema de promoción que evite aquellos requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias y establecer un compromiso de respeto al principio de igualdad de oportunidades.

- Otorgar carácter preferente a las personas del sexo menos representado para promocionar en caso de igualdad de méritos y capacidad.

III. ÁREA DE RETRIBUCIONES

En cuanto a la política retributiva de la empresa, aún no conteniendo indicios objetivos de discriminación por sexo, el objetivo en éste área será garantizar el principio de igualdad en materia salarial de mujeres y hombres en puestos equiparables.

MEDIDAS

-Garantizar que la incorporación de mujeres en áreas y categorías donde actualmente no están representadas, sea en las mismas condiciones que los hombres.

-Aplicar una política salarial objetiva, basada en criterios no discriminatorios.

IV. ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En esta área, la empresa muestra una buena disposición a la hora de adoptar medidas temporales que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del los/as trabajadores/as que lo solicitan.

Partiendo de esta situación, el objetivo será establecer medidas que garanticen el disfrute de este derecho, mediante acciones informativas y de difusión a toda la plantilla acerca de las medidas de conciliación existentes y que están a su alcance, haciendo un especial hincapié en la sensibilización del colectivo masculino en esta materia.

MEDIDAS

-Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla para fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres.

-Difusión de las medidas recogidas en la normativa existente relativa a conciliación de la vida familiar y laboral.

V. ÁREA DE COMUNICACION

En la actualidad la empresa no tiene establecido un protocolo de comunicación, por lo cual el objetivo en esta área será la de garantizar el respeto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las comunicaciones, tanto externas como internas, de la empresa.

MEDIDAS

-Revisar la documentación actual y la que se vaya produciendo, para evitar el uso del lenguaje e imágenes sexistas, en especial las ofertas de empleo, la página Web, las comunicaciones internas y tabloneros de anuncios.

-Creación de la guía de comunicación inclusiva.

-Capacitar al personal encargado del área comunicación en buenas prácticas en la utilización del lenguaje no sexista, para que asesore a todo el personal de la empresa.

-Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad.

-Difundir las acciones desarrolladas en materia de Igualdad internamente y fuera de la empresa, cuando ello sea posible.

VI. PROTOCOLO DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Queda establecido en el anexo nº VIII.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad, esta se define como el grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la dirección de la misma, tiene encomendado el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la

organización, en coherencia con la legislación vigente y el compromiso de igualdad de la dirección de Silvalac, SA.

La comisión constituida en principio con carácter estable y permanente, para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en Silvalac, SA debe, entre otros objetivos:

- Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Aprobar el Plan de Igualdad
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
- Favorecer la erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra modalidad de acoso moral.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para acciones de futuro dentro del marco de mejora continua y buenas prácticas.

Se acuerda con la Comisión de Igualdad que se reunirá al menos 2 veces al año con carácter ordinario para planificar y programar las acciones a desarrollar anualmente, realizar su seguimiento y evaluar el impacto de las mismas, sin perjuicio de otras posibles reuniones de carácter extraordinario.

La evaluación y seguimiento del plan están encomendados, dentro de la organización a la Comisión de Igualdad y ésta deberá acordar los indicadores que vayan a utilizarse para la evaluación del plan de igualdad.

El resultado de esta evaluación se recogerá anualmente en un informe que se dará a conocer a toda la organización y se incorporará al plan como anexo, quedando constancia así de los logros obtenidos en el transcurso de cada año.

Barcelona, 4 de març de 2020

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