



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Diam Corchos, SA". (2021061527)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Diam Corchos, SA." –código de convenio 06001021011999- que fue suscrito con fecha 02 de diciembre de 2020, de una parte, por el representantes de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 23 de febrero de 2021.

La Directora General de Trabajo,
Por suplencia, El Secretario General de Empleo,
(Resolución de 05.08.2019, de la Consejera:
DOE del 8),
Por delegación de firma (Res. del Secretario
General de Empleo de 09.11.2020, Jefe de
Servicio de Trabajo y Sanciones,
JUAN JOSÉ RICO LOMBARDO



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DIAM CORCHOS, SA,
PARA LOS AÑOS 2020, 2021 Y 2022

SAN VICENTE DE ALCÁNTARA

PREÁMBULO

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo DIAM CORCHOS, SA, constituida de conformidad con las reglas establecidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, ha acordado el presente Convenio, fundamentando su oportunidad en las siguientes bases contractuales.

El presente Convenio se suscribe por la Dirección de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras con la voluntad de conseguir el desarrollo sostenible de DIAM. Las partes signatarias de este convenio comparten la premisa de que la negociación colectiva es el método idóneo para, en un adecuado clima de paz social, favorecer el logro de los objetivos de competitividad y eficiencia, así como de empleos estables y de calidad, y con unos contenidos ocupacionales específicos que garanticen una continua mejora de la empleabilidad.

En este sentido, la justicia social, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la transparencia son los principios que han regido las negociaciones del presente Convenio colectivo.

Por otra parte, se ensalzan valores como el respeto o la protección de la salud y el bienestar de la plantilla. Es por ello que la conciliación de la vida profesional y familiar y el rechazo al acoso, entre otros, juegan un papel fundamental en la regulación del presente Convenio, encontrándose muy activamente en las disposiciones del mismo.

Como resultado de esta visión compartida se ha obtenido el actual marco de condiciones de trabajo de DIAM y el alcance y contenido de los instrumentos de naturaleza colectiva pactados.

El mantenimiento del empleo ha venido siendo la práctica habitual y una de las máximas prioridades de la Empresa a lo largo de los años. Es intención de ambas partes, siempre que la situación económica así lo permita, continuar con esta línea de actuación, para lo cual se reconoce la negociación colectiva y el diálogo social como procedimientos idóneos para la adopción de cualquier medida laboral.

Así, y con el fin de mantener esta dinámica de sintonía negociadora y de utilización de mecanismos paccionados, ambas partes convienen en la importancia de la negociación como mecanismo adecuado para realizar los ajustes que eventualmente fueran necesarios, sin que los mismo deban llegar a suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que resulten afectadas.



La Comisión Negociadora del presente convenio colectivo ha sido constituida por la representación de las personas trabajadoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, la buena fe y el respeto hacia la totalidad de las personas que forman parte de esta Empresa han estado presente durante todo el proceso de negociación entre las partes firmantes.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa Diam Corchos, SA, (DIAM) y la representación de los trabajadores y de las trabajadoras de la misma, constituida por su Comité de Empresa, estando integrada la comisión negociadora por las personas reseñadas en las actas de constitución y firma del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio es de aplicación y regirá para todo el personal de la Empresa Diam Corchos, SA, en su único centro de trabajo, sito en San Vicente de Alcántara (Badajoz).

Queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal comprendido en los artículos 1.3.c) y 2.1, a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como el personal Directivo, mandos y técnicos (grupos 0, 1, 2 y 3), que serán de libre designación por la Empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa específica que les resulte de aplicación.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, y se extenderá desde el 01/01/2020 al 31/12/2022.

Entrará en vigor en la fecha de su publicación en el BOP (Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz) y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2020, salvo en aquellas materias en que se establezca otra fecha distinta.

Artículo 4. Denuncia.

Tras la llegada de la fecha de vencimiento fijada en su artículo 3, para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo el Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.



Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan existir durante la negociación del convenio colectivo, ambas partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje, del Servicio Regional existente en la Comunidad Autónoma de Extremadura, que se acuerden para cada caso.

Artículo 5. Cláusula de compensación y absorción.

Este Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisión unilateral de la empresa Diam Corchos, SA.

De manera expresa anula, elimina y absorbe todas las retribuciones existentes anteriores a la entrada en vigor del mismo, siendo los salarios aplicables al personal afectado por el presente convenio los establecidos en el anexo I y absorbiendo cualquier mejora que pudiera derivarse de otra norma.

Artículo 6. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente convenio, sin perjuicio de la absorción y compensación de condiciones de trabajo.

Artículo 7. Unidad e indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulara o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán, previa reunión al efecto, si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.



En caso de producirse este supuesto, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de dar solución al problema planteado según lo expuesto en el presente artículo. En caso de no alcanzarse un acuerdo se someterá la cuestión a la jurisdicción competente.

En el supuesto de que por algún cambio en la legislación vigente que resultara de obligado cumplimiento se produjera la nulidad total o parcial de algunos de los artículos de este Convenio, será de aplicación lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 8. Aplicación preferente.

Las disposiciones que contiene el presente Convenio Colectivo se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras. En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación el Convenio Estatal del Corcho y, subsidiariamente, el Estatuto de los Trabajadores y las normas legales de carácter general.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Para interpretar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio, se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de la Dirección, y tres elegidos entre la representación legal de la plantilla que hayan sido miembro de la comisión negociadora del convenio. En su primera reunión, que deberá producirse en el mes siguiente a la publicación del presente convenio, se fijarán los criterios de funcionamiento de dicha Comisión, entre ellos la forma de convocar, plazos, etc., teniendo en cuenta los criterios generales establecidos en el presente artículo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada representación. Los acuerdos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación y desarrollo del Convenio Colectivo.
- b) Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su consideración, así como de cualquiera de las condiciones establecidas en este Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado, y atención de las denuncias de incumplimiento del mismo.
- d) Conocer, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, de los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.



En el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá hacerse acompañar por un máximo de dos asesores/as que actuarán con voz, pero sin voto. La parte que pretenda ejercer esta opción deberá poner en conocimiento de la otra parte su intención de acudir a la próxima reunión con asesores con un preaviso mínimo de seis días a la fecha prevista para su celebración.

Las cuestiones propias que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo el siguiente:

1. Exposición sucinta y concreta del asunto.
2. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
3. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito o propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del tema.

Artículo 9 bis. Sometimiento al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecte a las partes firmantes se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



- e) Ambas partes entienden que de darse las circunstancias necesarias para la no aplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se abrirá el oportuno proceso negociador a ese fin y, de no alcanzar acuerdo entre las partes, se acudirá al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) o el que le sustituya.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a ambas partes firmantes, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al Procedimiento de Mediación/Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de la partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, jornada, vacaciones y licencias

Artículo 10. Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo real y efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será de 1744 horas anuales, durante los años de vigencia del convenio (2020-2022).

Los períodos de descanso que en cada sección se establezcan no computarán como tiempo de trabajo efectivo, excepto para el personal que preste sus servicios en régimen de trabajo a turnos, en jornada diaria continuada que exceda de seis horas, en los que se establecerá un descanso de 20 minutos para cada trabajador/a que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 11. Distribución de la jornada.

1. La empresa podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular.

La uniformidad o irregularidad podrá afectar bien a toda la plantilla o bien de forma diversa, por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

2. La Dirección de la Empresa publicará un calendario con la distribución de la jornada realizada en los términos precedentes con anterioridad al 31 de marzo de cada ejercicio.



No obstante, la empresa podrá, con carácter excepcional, como consecuencia de alteraciones graves en la producción que supongan un aumento o descenso de las ventas trimestrales igual o superior al 20%, modificar el citado calendario previa comunicación a la representación legal de la plantilla con una antelación de al menos veinte días. Una vez publicado el calendario cualquier modificación del mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del estatuto de los trabajadores, salvo lo expuesto en el apartado cuarto de este artículo.

3. Se entiende como jornada regular o uniforme la consistente en una jornada de 8 horas diarias, de lunes a viernes, o, alternativamente, una jornada de 40 horas semanales, distribuidas conforme se recoja en el calendario laboral que para cada año se determine, sin que en ningún caso pueda superar la jornada máxima anual.

Simultáneamente, se considerará jornada regular o uniforme la resultante de la división de la jornada anual pactada en el artículo precedente entre los días laborables correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

4. La Dirección de la Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, como máximo, el 10 % de la jornada anual trabajo. Cuando se practique por la empresa dicha distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: (i) en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de seis a diez horas de trabajo efectivo para los contratos de trabajo a tiempo completo comparable; (ii) en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de treinta a cincuenta horas de tiempo de trabajo efectivo.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados previo acuerdo con la representación legal de la plantilla.

5. Asimismo, se podrá ampliar o reducir la jornada diaria ordinaria en más o en menos dos horas cada día y hasta un máximo de cuarenta y cinco días al año, preavisando a los trabajadores con una antelación no inferior a dos días laborables.
6. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.
7. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador o trabajadora hubiera realizado un exceso de horas, con relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria, y si genera defecto se le descontará de la liquidación de haberes correspondiente.

**Artículo 12. Horarios.**

Los horarios establecidos son los siguientes.

a) Jornada partida:

- Personal administrativo: de lunes a viernes de 9 a 13.30 horas y de 15 a 18.30 horas.
- Personal de producción: de lunes a viernes de 8 a 13 horas y de 15 a 18 horas, con carácter general, exceptuándose aquellos trabajadores que tienen establecida una jornada de lunes a domingo.

b) Jornada a turnos:

En las secciones o puestos de trabajo en que la actividad se realice a turnos, éstos se llevarán a cabo con los siguientes horarios:

- de 7 a 15 horas de lunes a domingo.
- de 15 a 23 horas de lunes a domingo.
- de 23 a 7 horas de lunes a domingo.

Para los siguientes años se estará a lo que determine en el calendario laboral, pudiéndose adaptar la jornada de manera flexible para aquellas trabajadoras/es que tuvieran necesidades objetivas y familiares contrastadas.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días (30) naturales, iniciándose su disfrute en día laborable. De dichos días al menos veintidós (22) serán laborables. El cómputo para el disfrute de las vacaciones se efectuará por años naturales.

Con carácter general se establecerá un período colectivo de disfrute que se regulará en el calendario laboral de cada año comprendidos en los siguientes periodos:

- Primer periodo: 15 días naturales entre el día 1 de julio al 15 de septiembre.
- Segundo periodo: entre 7 u 8 días naturales entre el 24 de septiembre y el 5 de octubre.
- Tercer periodo: entre 7 u 8 días naturales entre el 20 de diciembre y el 2 de enero.

La suma de las vacaciones disfrutadas en los tres periodos habrá de coincidir con treinta (30) días naturales y al menos veintidós (22) serán laborables.



Durante el primer año de prestación de servicios deberá disfrutarse la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al período devengado antes del 31 de diciembre.

A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa.

El personal que cese durante el año tendrá derecho al disfrute de su parte proporcional de vacaciones o a su compensación económica.

Artículo 14. Permisos y licencias retribuidas.

El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, salvo caso de urgencia justificada, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se indica:

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar					Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Com. Ant.	R. variable	Comp. P. trab.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Documento en que se acredite el hecho.



Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar					Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Com. Ant.	R. variable	Comp. P. trab.	
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante médico que acredite el hecho.
Por intervención quirúrgica de padres, hijos o cónyuge.	Dos días naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 km	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador. Pareja de hecho.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción.



Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar					Justificantes
		Salario base	Pagas extras	Com. Ant.	R. variable	Comp. P. trab.	
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.
Matrimonio de hijos o de sus padres.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Documento en que se acredite el hecho.
Renovación del DNI y del carné de conducir profesional.	El tiempo indispensable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.
Acompañamiento al médico de los hijos/as menores de 12 años, haciéndose extensible dicho permiso a las personas trabajadoras con familiares con diagnóstico de enfermedad grave o en situación terminal que precisen tratamiento	16 horas anuales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Los efectos de los permisos y licencias se extenderán así mismo a las parejas de hecho formalmente constituidas.

Artículo 15. Permisos no retribuidos.

El personal podrá solicitar horas o días de permiso no retribuido para la atención de asuntos propios. La solicitud deberá hacerse por escrito con la mayor antelación posible y, en todo caso, será potestativo de la Empresa conceder o no el disfrute de dichos permisos.

**Artículo 16. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 17. Excedencia voluntaria.

1. El trabajador o la trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Su duración no será tomada en cuenta ni computará a efectos de antigüedad del empleado en la empresa.
2. El trabajador o la trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 18. Excedencia por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores o las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, aunque éstos sean provisionales, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. El personal tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres (3) años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
3. Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
4. Los trabajadores que ejerzan los derechos previstos en el presente artículo tendrán durante el primer año derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**Artículo 19. Disposiciones comunes para las excedencias.**

1. Como norma común a todas las situaciones de excedencias contempladas, si el trabajador desea incorporarse a su puesto de trabajo tras el agotamiento del período objeto de excedencia, deberá solicitarla en el plazo de treinta días antes de que finalice dicho período; en caso de no solicitar la reincorporación el trabajador causará baja en la empresa.
2. La empresa ratificará por escrito al trabajador la fecha de reincorporación a su puesto en caso de que su excedencia tenga derecho de reserva de puesto de trabajo, o bien comunicará al trabajador cuya excedencia no tenga derecho de reserva de su puesto de trabajo la existencia o no de vacante de igual grupo profesional.
3. En caso de que el trabajador disfrutara de una excedencia solicitada por un período inferior al máximo establecido en este convenio para cada caso, podrá solicitar una única prórroga hasta agotar la excedencia.
4. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador/a, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador/a en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

5. Durante el período de excedencia, el trabajador/a, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal con relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

CAPÍTULO III**Organización de la Plantilla-Clasificación profesional****Artículo 20. Norma general.**

Los grupos profesionales afectados por este Convenio son los que recogen en el anexo IV. Este sistema de clasificación se ajusta a criterios y sistemas basados en la búsqueda de la flexibilidad, en el análisis de los puestos de trabajo, criterios de encuadramiento, en oportunidades de promoción y en la justa retribución.

**Artículo 21. Definición.**

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Por consiguiente, la representación legal de los trabajadores será consultada sobre la aplicación y desarrollo de la organización del trabajo. Así mismo, la representación legal de los trabajadores también será consultada en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de formación previos a la implantación de cualquier modificación organizativa.

Artículo 22. Movilidad funcional.

1. Cuando la empresa pretenda introducir sistemas de polivalencia funcional distintos de los establecidos en el presente convenio, y que no se encuadren en los supuestos previstos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, deberán negociarlos con la representación legal de la plantilla en la empresa. A falta de acuerdo, se podrá proceder en la forma que prevé el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Por razones organizativas, técnicas o de producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de un grupo profesional superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho período el trabajador/a podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente. Esta consolidación no es aplicable a los casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

3. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, o por razones técnicas u organizativas, podrá destinar a un trabajador/a a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los



representantes legales de la plantilla, no pudiendo la persona interesada negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración que por su grupo profesional y función anterior le corresponda.

A un trabajador o trabajadora no se podrá imponer la realización de trabajos propios de un grupo profesional inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores/as de la misma división funcional de su grupo profesional no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos correspondientes a un grupo profesional superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 23. Polivalencia y plena ocupación.

Por razones técnicas, organizativas o de productividad y por el tiempo necesario un mismo trabajador/a puede tener encomendadas funciones en diferentes puestos de trabajo, con independencia del grupo superior o inferior de los mismos, con la finalidad de conseguir la plena ocupación de la jornada laboral.

En todo caso se mantendrá la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 24. Promoción del personal.

Cuando se produzca la creación de un nuevo puesto, o el cese de una trabajadora o de un trabajador fijo y a tiempo completo por motivo de fallecimiento, jubilación, invalidez o cese voluntario y se acuerde la provisión del puesto de trabajo por la Empresa, antes de proveer el mismo, se ofertará tal puesto a todo el personal que reúnan las condiciones profesionales y de titulación para su provisión.

A tal respecto se efectuará una convocatoria que se expondrá en el tablón de anuncios por un período mínimo de diez días hábiles.

Para el ascenso de los trabajadores, la empresa establecerá un sistema de carácter objetivo y neutral, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, capacidad de trabajo en equipo y resolución de conflictos y problemas, capacidad comunicativa, adaptación al cambio,



proactividad, orientación a resultados, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación.

El ascenso tendrá carácter provisional hasta que el trabajador/a supere un período de prueba, que nunca podrá superar lo establecido en la legislación vigente al respecto. Transcurrido dicho periodo el ascenso pasará a ser definitivo.

Trimestralmente se informará al Comité de Empresas de los concursos convocados, así como del número de puestos cubiertos por este sistema de promoción.

En el supuesto de que se trate de puestos de mando los mismos serán de libre designación, a criterio de la Dirección de la Empresa.

El personal que desee cambiar de puesto de trabajo, siempre y cuando se produzca una vacante dentro de su mismo grupo profesional, deberán solicitarlo por escrito a la empresa, quien estudiará si es procedente el traslado o no sobre la base de las condiciones particulares de cada caso.

Artículo 25. Preavisos y ceses, extinción de la relación laboral.

1. El cese del personal por terminación de las obras o servicios objeto del contrato o expiración del tiempo convenido en otras modalidades, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos temporales iguales o inferiores a cuatro meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

2. Cuando fuere la trabajadora o el trabajador el que comunicara su baja voluntaria o su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo deberá preavisar a la Empresa con una antelación de 15 días. En caso contrario, tendrá que resarcir a la Empresa con una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos. En tal caso la indemnización se le descontará de la liquidación de haberes correspondiente.



CAPÍTULO IV

Política retributiva

Artículo 26. Principios generales.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Todas las percepciones incluidas en el presente Convenio deben de entenderse como cuantías brutas. De las mismas se descontarán en cada momento las cantidades que legalmente procedan. No podrá establecerse ningún pacto que traslade dichas obligaciones del trabajador/a a la empresa.

El pago de salarios se efectuará por meses vencidos. Su forma de pago será por transferencia bancaria, documento que suplirá la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salario como justificante del pago.

Artículo 27. Conceptos retributivos.

Durante la vigencia del presente convenio, el régimen retributivo del personal incluido en su ámbito de aplicación estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Complemento de puesto.
- Complemento variable.
- Pluses.
- Horas extraordinarias.
- Complemento antigüedad consolidada.
- Complementos no salariales.

Artículo 28. Incremento salarial.

Se pacta un incremento salarial para el año 2020 de un 2,5 % (dos coma cinco por ciento) para todos los conceptos retributivos del convenio.



Las cuantías recogidas en el presente convenio han sido actualizadas conforme al precitado incremento para el año 2020.

De conformidad con lo establecido en el artículo 36.10, para el año 2021 la Empresa garantizará que los trabajadores perciban en concepto de retribución variable un importe que alcance, como mínimo, el importe equivalente a incrementar los conceptos retributivos del convenio percibidos durante el año 2020 un 2,5 %.

En consecuencia, para garantizar el concepto de retribución variable, la Empresa abonará ese incremento (el importe equivalente a incrementar los conceptos retributivos del convenio percibidos durante el año 2020 un 2,5 %) mensualmente en el año 2021, consignando en la nómina de cada trabajador esa garantía como "retribución variable garantizada". Este concepto de retribución variable garantizada tendrá carácter consolidable, desapareciendo el mismo y distribuyéndose entre los conceptos retributivos previstos en este convenio colectivo en el mes de enero de 2022, dando lugar a la tabla para el año 2022 que se incorpora como anexo III.

En el mes de enero del año 2022, una vez conocido el importe de la retribución variable real devengada durante el año 2021, se regularizará, en su caso, las diferencias que pudieran existir entre la retribución variable real devengada durante el año 2021 y la retribución variable garantizada abonada efectivamente en nómina durante 2021.

Para el año 2022, para el que no se pacta incremento ni garantía de retribución variable mínima alguna, se incorpora la tabla salarial en el anexo III.

Artículo 29. Salario base.

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que los trabajadores percibirán por razón de su grupo profesional y nivel. Estará constituido por la cuantía recogida en la tabla contenida en el anexo I del presente Convenio Colectivo. Se devengará en doce (12) mensualidades.

Artículo 30. Complemento de puesto.

Se establece un complemento de puesto en los casos del desempeño de funciones de Jefe de Equipo o Línea, Coordinador, Capataza, Supervisor y tareas de supervisión por los trabajadores con nivel 5 que prestan servicios en el área de Diamant de la Empresa.

Dicho complemento será abonado en proporción a los días en que efectivamente se hayan desempeñado dichas funciones.

Su cuantía será de 8,93 € diarios.

**Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de verano y Navidad.

Dichas gratificaciones serán abonadas, respectivamente, el día 30 de junio y 15 de diciembre y se devengarán por semestres naturales de manera proporcional al tiempo de permanencia del trabajador/a en la Empresa. Su cuantía se verá incrementada en el año 2020 con relación a lo percibido en el año anterior, en la subida que establece el artículo 28 de este Convenio Colectivo.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Artículo 32. Plus de nocturnidad .

Se percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía será la que se establece en la tabla salarial para cada año de vigencia del presente convenio.

Se exceptúan de lo establecido en el presente artículo, y por consiguiente no se abonará dicho plus, en los siguientes casos:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, tales como: guardas, porteros/as, serenos/as o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.
- El trabajo del personal cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el periodo nocturno sea igual o inferior a una hora diaria.

Artículo 33. Plus de flexibilidad alta.

Percibirán con carácter mensual el plus de flexibilidad alta aquellos trabajadores que presten servicios durante el mes con una jornada de lunes a domingo -que implique la prestación de servicios durante sábados y domingos-, y en turnos alternativos de mañana, tarde y noche (ya sea mañana/tarde/noche, mañana/tarde, tarde/noche o noche/mañana, a disposición por la Empresa), de 8 horas diarias.

Su cuantía será de 205 € mensuales.

Se abonará el referido plus durante el período de vacaciones.



El personal asignado al sistema de cuarto o quinto turno percibirán por cada día festivo que trabajen la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el de la hora extra.

Artículo 34. Plus de flexibilidad media.

Percibirán con carácter mensual el plus de flexibilidad media aquellos trabajadores del área de laboratorio que presten servicios durante el mes con una jornada de lunes a domingo -que implique la prestación de servicios durante sábados y domingos-, y en turnos alternativos de mañana y tarde, de 8 horas diarias.

Por cada sábado o domingo que los citados trabajadores presten servicios, realizando una jornada de 8 horas diarias, percibirán este plus, por importe de 46,12 €.

El percibo de este plus será incompatible con la percepción del plus de flexibilidad alta.

El personal que devengue y perciba con habitualidad este plus percibirá, por cada día festivo trabajado, la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el de la hora extra.

Artículo 35. Plus de retén y/o disponibilidad.

Aquellos trabajadores de la sección de mantenimiento que realicen periodos de guardia durante los fines de semana percibirán un plus por importe de 51,25 € por cada día guardia.

En caso que el trabajador de la sección de mantenimiento tenga que desplazarse a la planta para realizar alguna actuación durante el periodo de guardia de fin de semana, dicho tiempo será retribuido como horas extraordinarias.

En cada llamada por cualquier incidente percibirán como mínimo una hora siempre que el tiempo dedicado a tal incidencia fuera inferior a dicha hora.

Artículo 36. Retribución complementaria de naturaleza variable. Prima de productividad.

1. Con la finalidad de compensar adecuadamente un mayor grado de implicación y participación del personal en los resultados y fomentar el desarrollo de valores y comportamientos coherentes con los objetivos, se establece un sistema de retribución variable basada en objetivos realizables, medibles y retadores.

Este acuerdo tiene como objetivo principal aunar los esfuerzos individuales y colectivos de la plantilla de la Empresa para conseguir los objetivos de la planta en materia de producción y crecimiento, así como incrementar la motivación de todos y el reconocimiento del esfuerzo colectivo necesario para aumentar el rendimiento de la Empresa.



2. Vigencia y ámbito personal: el sistema retributivo que se establece en el presente artículo tendrá vigencia para los años 2021 y 2022 y resultará de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla de DIAM.

Este sistema de retribución variable sustituye a cualquier otro que con anterioridad se hubiera aplicado en la Empresa.

3. La retribución variable se abonará con carácter mensual, los doce (12) meses del año, salvo en el año 2021, que se abonará conforme a lo indicado en el artículo 28.

4. Indicadores: dicha retribución variable pivotará sobre cuatro indicadores que afectarán al cálculo de la prima: calidad, coste, servicio y motivación:

- a. Calidad: dicho indicador englobará la aptitud, naturaleza y condición del producto fabricado por DIAM a través del análisis de sus cualidades y cumplimiento de los estándares de calidad correspondientes. Para medir el presente indicador se tendrán en cuenta el número de reclamaciones de clientes que mensualmente se generen.

- b. Coste: con el presente indicador se medirá el coste que tiene para la Empresa su producción en función del rendimiento mensual de su materia prima, el rendimiento mensual de energía, el rendimiento mensual de la maquinaria y el número de rechazos internos que se generen.

- c. Servicio: con el citado indicador se valorará el cumplimiento del plan de producción y presupuesto.

- d. Motivación: a través de este indicador se valorará la motivación de las personas trabajadoras de la Empresa mediante la medición de su nivel mensual de absentismo.

5. Ámbito de análisis: los anteriores indicadores serán analizados de manera individualizada e independiente para cada una de las siguientes secciones: cocido, molino, diamante, moldeo, lijado, calidad y marcado-ensado.

Aquellos otros departamentos o áreas de la Empresa que no se corresponden con alguna de las anteriores secciones serán analizados del siguiente modo:

— Aquellas áreas o departamentos que dependan directamente de alguna de las anteriores secciones, como mantenimiento, serán valorados aplicando los mismos indicadores que los previstos para la sección a la que estén adscritos.

— Aquellas áreas o departamentos de servicios generales que no dependan de ninguna de las anteriores secciones, tales como recursos humanos, compras, logística, limpieza, escogido de corcho, administración financiera e informática, serán valorados conforme



a la media del resultado medio obtenido por cada indicador en las distintas secciones citadas, y ello dada su afectación y vinculación general con todas las secciones que componen la Empresa.

6. A efectos del cálculo se valorará el cumplimiento mensual de los objetivos previstos para cada indicador en cada una de las secciones (con las salvedades referidas para aquellas áreas o departamentos que no se corresponden con las mismas) a través de un sistema de puntos. En concreto:

— El cumplimiento del objetivo marcado por cada indicador de coste-rendimiento (referido a rendimiento mensual de su materia prima, el rendimiento mensual de energía, el rendimiento mensual de la maquinaria), de servicio y de motivación se valorará con arreglo a lo que se acuerde en la Comisión Técnica para la determinación y concreción del sistema de retribución variable que se regula en la disposición transitoria primera.

7. El devengo y, por tanto, abono de la citada prima no será automática ni tendrá carácter consolidable por parte del empleado, quedando siempre sometido tanto al cumplimiento de los objetivos fijados como a la permanencia en activo del trabajador en la Empresa en el momento de su abono, ya que este requisito de continuidad hasta dicha fecha forma parte determinante de la definición y utilidad de la prima, al igual que el cumplimiento de los objetivos.

En concreto, no se devengará retribución variable en los siguientes supuestos: excedencias, suspensión del contrato por cualquier causa, bajas de larga duración, extinción de la relación laboral.

8. El abono de la presente retribución variable no dará lugar al establecimiento de una condición más beneficiosa, derecho consolidado o expectativa de derecho, aun cuando el mismo se haya concedido excepcionalmente y sin que se haya producido el cumplimiento íntegro de las condiciones establecidas, en cuyo caso se considerará una liberalidad de la Empresa otorgada de manera completamente excepcional y no consolidada.

9. Anualmente, la Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras negociarán la fijación de los objetivos de cada indicador conforme a lo indicado, con arreglo a lo que se acuerde en la Comisión Técnica para la determinación y concreción del sistema de retribución variable que se regula en la disposición transitoria primera.

10. Dada la singularidad del sistema establecido por primera vez en DIAM, para el año el año 2021 la Empresa garantiza que los trabajadores perciban en concepto de retribución variable desde el mes de enero de 2021 un importe que alcance, como mínimo, el importe equivalente a incrementar los salarios percibidos y devengados en el año 2020 un 2,5 %, conforme a lo indicado en el artículo 28.

**Artículo 37. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos retributivos, las que excedan efectivamente de la jornada anual prevista en el artículo 10. Las mismas tienen carácter voluntario, sin que se pueda obligar a realizarlas por causas que no fueran de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias se compensará en todo caso en un periodo de cuatro (4) meses desde su realización.

Las horas extraordinarias realizadas a partir del 1 de enero de 2021, para su compensación, serán de aplicación las siguientes reglas:

- En caso de realización de horas extraordinarias, su compensación, como criterio general y preferente, debe ser mediante el otorgamiento de descansos o, por mutuo acuerdo entre las partes, mediante la retribución económica.
- En caso que la persona trabajadora solicite la compensación con descanso para una fecha o momento concreto, las horas extraordinarias serán compensadas con el tiempo equivalente de descanso retribuido (1 hora extraordinaria = 1 hora de descanso compensatorio).

El trabajador deberá solicitar dicha compensación con una antelación de 72 horas a su disfrute, el cual tendrá que ajustarse a las circunstancias organizativas de la Empresa y ser autorizada por su responsable.

- En el supuesto en el que la Empresa designe la fecha o momento en el que las horas extraordinarias serán compensadas con descanso, su compensación será incrementada en un 75% por cada hora realizada.
- En caso que las horas extraordinarias sean compensadas económicamente, la retribución será a razón de 75% de incremento de la hora unitaria normal para los años de vigencia del presente convenio.

CAPITULO V**Seguridad y Salud Laboral****Artículo 38. Seguridad, higiene y salud laboral.**

Se estará a lo establecido en el artículo 19 de y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su correspondiente Reglamento.

***Artículo 39. Protección al embarazo y lactancia.***

El servicio de prevención de la Empresa valorará qué puestos de trabajo son considerados para las trabajadoras embarazadas como de riesgo para su salud o la del feto.

La trabajadora que se encuentre embarazada deberá informar a la Empresa y presentar el certificado médico a la mayor brevedad posible. En el caso de que dicha trabajadora se encuentre en un puesto de riesgo y la Empresa no pudiese minimizarlo, o bien ofrecer un puesto alternativo no contraindicado y con las mismas condiciones económicas, regresando a su puesto una vez que finalice la causa que motivó el cambio, o no fuese organizativamente posible, la trabajadora podrá solicitar a la mutua de la Empresa la prestación de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo (Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo). En todo caso, la trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo perjudiciales en su situación.

La cuantía de la prestación será la establecida por el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social vigente en cada momento.

En todo caso, las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en periodo de lactancia se considerarán trabajadoras especialmente sensibles, por lo que se les proporcionará el nivel de protección que sea necesario.

Artículo 40. Integración de la prevención y extensión de la cultura preventiva.

No es posible la elusión de responsabilidades en materia de seguridad y salud, ya que toda la plantilla en general, con independencia del puesto que ocupen, tienen responsabilidades y funciones preventivas en el centro de trabajo, y que vienen definidas en sus respectivos planes, e incluso designadas expresamente.

Todo trabajador o trabajadora tiene la obligación de velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en su centro de trabajo en el ámbito de su puesto.

CAPÍTULO VI**Contratación*****Artículo 41. De la contratación en general.***

Para las contrataciones, subcontrataciones, prórrogas, finalización de contratos y las previsiones de nueva contratación, se estará a lo dispuesto en la legislación respectiva, vigente en cada momento.



El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y de prácticas.

Artículo 42. Forma del contrato.

La contratación del personal en la empresa se realizará siempre por escrito.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos, y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, en los términos establecidos en el presente convenio o en la norma vigente.

Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

Artículo 43. Período de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, periodos de prueba que en ningún caso podrán exceder de las siguientes duraciones:

- A) Grupos I y II: 6 meses.
- B) Grupos III, IV: 3 meses.
- C) Grupos V y VI: 1 mes.
- D) Grupo VII: 15 días.

Estos periodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, los periodos de situación de incapacidad, temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Durante el período de prueba tanto la persona contratada como la Empresa podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Terminado el periodo de prueba, sin desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados como de permanencia en la empresa.

Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.



La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

CAPITULO VII

Política Social

Artículo 44. Fondo para Ayudas Sociales.

La empresa destinará la cantidad de 125 € por persona empleada, tomando como referencia para el cálculo del importe global anual a conceder la plantilla de la empresa al 31 de diciembre del año anterior, para la creación de un Fondo cuyo objeto será prestar ayuda a los trabajadores, en la forma de un préstamo sin interés, para atender a las siguientes necesidades perentorias:

- a) Matrimonio.
- b) Ayudas para gastos excepcionales derivados de la enseñanza de los hijos de los trabajadores.
- c) Obras en vivienda en razón de ruina inminente.
- d) Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- e) Nacimiento y adopción de hijos/hijas.
- f) Asistencia médica e internamiento hospitalario.

La amortización mínima mensual será del 10 por 100 del total de las percepciones y un mismo trabajador no podrá solicitar un nuevo préstamo mientras tenga otro pendiente. El plazo máximo de amortización será de treinta y seis meses.

Artículo 45. Vestuario Laboral.

La empresa facilitará a todo el personal las prendas de trabajo adecuadas para su trabajo.

La empresa facilitará el vestuario adecuado a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

La Dirección de la Empresa determinará, previa consulta al Comité de Empresa, las características de dichas prendas, el cual velará por su correcta utilización, cuyo uso es obligatorio y está prohibido utilizarlas fuera de la actividad laboral. Será obligación del personal cuidar de sus prendas de trabajo.

**Artículo 46. Complemento por Incapacidad Temporal.**

1. En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario base, antigüedad consolidada y complemento de convenio desde el primer día hasta su reincorporación al trabajo o pase a la situación de alta por propuesta de invalidez.
2. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se actuará como sigue:
 - a) Si el índice de absentismo, tanto el mensual como la media anual acumulada, no supera el 2 por 100, la empresa complementará la cantidad necesaria para que el trabajador perciba el 100 por 100 del salario base, antigüedad consolidada y complemento de convenio a partir del octavo día inclusive hasta su reincorporación al trabajo o pase a la situación de alta por propuesta de invalidez.
 - b) Si los índices de absentismo señalados en el párrafo anterior son superiores al 2 por 100, la empresa complementará la cantidad necesaria para que el trabajador perciba el 100 por 100 del salario base, antigüedad consolidada y complemento de convenio a partir del décimo cuarto día inclusive hasta su reincorporación al trabajo o pase a la situación de alta por propuesta de invalidez.

A efectos de determinar el índice de absentismo no se tendrá en cuenta las bajas por maternidad, paternidad, lactancia, suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género, permisos sindicales, los accidentes de trabajo, y todas aquellas superiores a los seis meses de duración.

Artículo 47. Póliza de vida.

Se contratará una póliza de seguro colectivo para todo el personal afectado por este convenio cuyo capital será de 30.000 € para todo el periodo de vigencia del presente convenio, para los supuestos de muerte o incapacidad permanente total, absoluta y/o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. El importe real de la prima será abonado enteramente por la empresa.

Si como consecuencia de la incorporación de la incapacidad permanente total en la póliza de vida la prima abonada por la empresa se ve aumentada un 50% en el año 2022 con respecto al año 2021, el capital asegurado se reducirá a 25.000 €.

Artículo 48. Formación profesional.

Se estará a lo establecido en el apartado a) del artículo 23 del estatuto de los trabajadores. En cuanto a los permisos para concurrir a exámenes, comprenderán un día natural si es dentro de plaza, ampliándose a dos si el trabajador tiene que hacer un desplazamiento superior a 250 kilómetros.

**Artículo 49. Anticipos.**

La empresa concederá anticipos de hasta el 100 por 100 del salario devengado en el momento de su petición. Los mismos deberán solicitarse con anterioridad al día 13 de cada mes.

En casos excepcionales, podrán solicitarse fuera del plazo mencionado, siendo potestad de la empresa la concesión del mismo.

Su abono se realizará el día 15 de cada mes.

Artículo 50. Reconocimientos médicos.

El personal que se incorpore a la empresa por primera vez deberá someterse a un reconocimiento médico en el cual se determinará su aptitud o no para el desempeño del puesto de trabajo.

A todo el personal afectado por este convenio se le efectuará un reconocimiento médico anual, poniéndose en conocimiento del Comité de Empresa la relación de las personas que hayan pasado el mismo.

Artículo 51. Sistema de Previsión Social. Fondo de Pensiones.

El fondo de pensiones es el instrumento de previsión social complementaria que DIAM pone a disposición de sus trabajadores indefinidos, en los términos establecidos en sus especificaciones y en la legislación vigente que en cada momento le sea de aplicación.

Con fecha de efectos del 1 de enero de 2021, el régimen de aportaciones será el siguiente:

- a) Entrega por parte de la empresa de 125 €/año, por cada trabajador/a, en cada año de vigencia del presente convenio (2021 y 2022).
- b) Posibilidad de entrega por parte de cada trabajador/a de una cantidad adicional a la indicada en el apartado a). Las aportaciones se efectuarán en los cinco primeros días del mes de diciembre de cada año.

Las aportaciones del promotor a favor del trabajador/a se iniciarán al cumplir dos años de prestación de servicios del trabajador en la empresa, momento a partir del cual se considerará partícipe y cesarán al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, o en la fecha en que cause baja en la empresa, si es anterior o posterior a dicha edad.

Las representaciones social y empresarial establecerán de mutuo acuerdo las restantes condiciones del plan de pensiones.



CAPITULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 52. Faltas y sanciones.

En el régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el título X del Convenio Estatal del Corcho y demás disposiciones de general aplicación.

CAPITULO IX

Igualdad de trato y no discriminación en el trabajo

Artículo 53. El acoso sexual y el acoso moral

La Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral.

Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.

Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores, que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.

Artículo 54. Respeto de la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y de oportunidades, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera, y se adhieren a las medidas que en materia de igualdad se prevén en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.



Asimismo, las partes se comprometen a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la negociación del Plan de Igualdad de la Empresa.

Disposición transitoria Primera: Comisión técnica para la determinación y concreción del sistema de retribución variable previsto en el artículo 36 del presente convenio colectivo.

1. La comisión técnica para la determinación y concreción del sistema de retribución variable previsto en el artículo 36 del presente convenio colectivo estará compuesta por dos (2) miembros en representación de la empresa y cuatro (4) miembros en representación de los trabajadores.

De conformidad con lo indicado en el artículo 36, la determinación y concreción del sistema de retribución variable (indicadores, etc.) requerirá acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores.

2. Tendrá las competencias para la determinación, concreción, interpretación y vigilancia del sistema de retribución variable. Para ello la Empresa le facilitará la información detallada de los elementos, magnitudes y materias que compongan el Acuerdo sobre la determinación de la retribución variable que se alcance.
3. A efectos de determinar y concretar el sistema de retribución variable durante la vigencia del presente convenio colectivo, la Comisión de Técnica se reunirá –sin límite alguno de tiempo y dedicación- para alcanzar los siguientes objetivos:
 - i. Suscribir antes del 31 de diciembre de 2020 un sistema piloto que permita a los trabajadores conocer el funcionamiento del sistema y los elementos que sirven de base para calcular los importes de retribución variable.
 - ii. En el periodo entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de junio de 2020, suscribir un sistema definitivo de retribución variable, sin perjuicio de las correcciones que el mismo precise a la vista de su aplicación práctica.

Cualquiera de los sistemas que se acuerden podrán ser objeto de revisión a petición de cualquiera de las partes firmantes (representantes de los trabajadores o Empresa).

4. La representación de los trabajadores tendrá derecho a conocer, con la periodicidad que establezca la Comisión Técnica, toda la información precisa para asegurar el control sobre la aplicación de la retribución variable. A título enunciativo, que no limitativo, tendrá derecho a la siguiente información:
 - i. Del conjunto de los elementos que sirven de referencia para calcular la retribución variable.



ii. Del conjunto de los componentes que sirven de referencia para la retribución variable.

iii. De los Indicadores del Rendimiento establecidos.

5. La Comisión Técnica emitirá un informe con carácter anual sobre el funcionamiento del sistema y sobre el importe de la retribución variable colectiva atribuida al personal.

Disposición final. Pacto derogatorio.

El presente Convenio Colectivo, dentro de su ámbito, deroga, anula y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de su entrada en vigor, al Convenio colectivo de la empresa Diam Corchos, SA, para los años 2017, 2018 y 2019 y cualquier otro pacto colectivo previo.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES AÑO 2020

NIVEL	AÑO	Salario Base	Total Mes	Extra	Total año
4	2020	1.491,97 €	1.491,97 €	1.241,45 €	20.386,56 €
5	2020	1.352,10 €	1.352,10 €	1.241,42 €	18.708,08 €
6	2020	1.289,71 €	1.289,71 €	1.196,57 €	17.869,65 €
7	2020	1.235,28 €	1.235,28 €	1.149,71 €	17.122,76 €

Valor hora extraordinaria año 2020	
Grupo 4	20,46 €
Grupo 5	18,77 €
Grupo 6	17,93 €
Grupo 7	17,18 €

Valor hora nocturna año 2020	
1,41	€/h

Valor plus flexibilidad alta año 2020	
205,00	€/mes



Valor complemento de puesto año 2020	
8,93	€/dia

Valor plus flexibilidad media año 2020	
46,12	€/dia

Valor plus Retén año 2020	
51,25	€/dia

**ANEXO II****TABLAS SALARIALES AÑO 2021**

Los conceptos retributivos de la tabla de 2020 incrementados en un 2,5 % se abonarán mensualmente en nómina durante 2021, conforme a lo indicado en el artículo 28 del convenio, en concepto de retribución variable garantizada.

**ANEXO III**

TABLAS SALARIALES AÑO 2022

NIVEL	AÑO	Salario Base	Total Mes	Extra	Total año
4	2022	1.529,27 €	1.529,27 €	1.272,49 €	20.896,23 €
5	2022	1.385,91 €	1.385,91 €	1.272,45 €	19.175,78 €
6	2022	1.321,95 €	1.321,95 €	1.226,49 €	18.316,40 €
7	2022	1.266,16 €	1.266,16 €	1.178,46 €	17.550,83 €

Valor hora extraordinaria año 2022

Grupo 4	20,97 €
Grupo 5	19,24 €
Grupo 6	18,38 €
Grupo 7	17,61 €

Valor hora nocturna año 2022

1,45	€/h
------	-----

Valor plus flexibilidad alta año 2022

210,13	€/mes
--------	-------



Valor complemento de puesto año 2022	
9,15	€/dia

Valor plus flexibilidad media año 2022	
47,27	€/dia

Valor plus Retén año 2022	
52,53	€/dia

**ANEXO IV****CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Nivel 4

- Jefe de turno de mantenimiento
- Jefe de turno de producción
- Jefe de turno de molino
- Adjunto responsable de producción Diamant
- Operario de mantenimiento electromecánico
- Comprador local

Nivel 5

- Operario de mantenimiento eléctrico
- Operario de mantenimiento mecánico
- Técnico sala de control
- Oficial administrativo RRHH
- Técnico de moldeadoras
- Revtech
- Oficial administrativo de compras
- Técnico de lijadoras
- Personal de carga y descarga y chófer de camión
- Lavadoras
- Auxiliar de laboratorio
- Triturador
- Escogedor de corcho

**Nivel 6**

- Retriado azevedos
- Operario de moldeadoras
- Bombos de inertaje
- Aprovisionamiento de tapón bruto a lijadoras
- Operario lijadoras
- Operario control silos
- Ayudante de grano
- Envasado
- Auxiliar administrativo de producción
- Control báscula
- Auxiliar administrativo recepción/telefonista
- Carretillero
- Hervidor
- Almacenista
- Ensacador
- Operario de logística

Nivel 7

- Personal de limpieza

