

Convenio Colectivo de la empresa Papeles El Carmen, S.A.U. para los centros de trabajo de Alzuza y Huarte

Boletín Oficial de Navarra número 90, de 10 de mayo de 2022

PAPELES EL CARMEN, S.A.U.
CONVENIO COLECTIVO 2020-2023

10 de febrero de 2022

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto y ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio se concierta entre la dirección de la empresa y el Comité de empresa de los tres centros de trabajo de Navarra (del de Alzuza y de los dos de Huarte), y regula las relaciones entre la empresa Papeles El Carmen, S.A.U. dedicada al sector de Artes Gráficas y los trabajadores incluidos en su ámbito personal, pertenecientes a dichos centros de trabajo de Navarra.

Artículo 2.º Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que pudieran tener los trabajadores a título individual, con la excepción prevista en el artículo 13 último párrafo, en el apartado referido al Plus por trabajo habitual en festivos en rotación de 4.º turno.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, manteniendo su vigencia hasta el 31 diciembre 2023, si bien los incrementos salariales pactados se retrotraerán al día 1.º de enero de 2020. Sólo tendrán carácter retroactivo aquellos conceptos en los que expresamente se recoja tal carácter en el artículo o redacción correspondiente.

Una vez finalizada su vigencia, este Convenio se entenderá denunciado a su vencimiento y tácitamente prorrogado hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

Artículo 4.º Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del presente Convenio tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del Convenio y las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido.

Esta comisión estará compuesta por un representante por cada sindicato firmante del convenio y por el mismo número de representantes por parte de la empresa. Las decisiones y emisión de voto para los integrantes de la representación sindical se tomarán de forma colegiada y no individual. Ambas partes podrán ser asistidos por asesores.

Dicha comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de una semana, resolverá los asuntos en un plazo no superior a dos semanas, y las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por acuerdo entre las dos partes.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo

Artículo 5.º Jornada laboral.

La jornada será de 1.728 horas de trabajo real y efectivo para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

El calendario laboral para el personal de 4.º turno se elaborará, a partir del año 2022, de tal manera que estos trabajadores tengan al menos 5 días anuales de libre elección. No podrá concurrir más de una persona por día y sección en el ejercicio de este derecho.

La solicitud por escrito por parte del trabajador, deberá hacerse, como mínimo con 10 días naturales de antelación a la fecha de disfrute deseada, al objeto de minimizar las posibles afecciones al necesario funcionamiento del área.

Artículo 6.º Asuntos propios.

Se dispondrá de 8 horas por trabajador y año (o la parte proporcional según la jornada desempeñada), de permiso retribuido y no recuperable para asuntos propios, para los años 2020 y 2021, con los siguientes condicionantes:

- El trabajador deberá preavisar de su disfrute con un mínimo de un día laboral.
- En la distribución semanal por secciones y/o máquinas que la empresa realice, no podrán coincidir más de una persona por sección y/o máquina y día en el disfrute de este permiso.

A partir del día 1.º de enero de 2022 el número de horas de asuntos propios será de 12 horas por trabajador y año. Dichas horas serán proporcionales a la jornada del trabajador y para tener el derecho al disfrute íntegro de las mismas, será necesario tener al menos 6 meses de antigüedad en la empresa, o la parte proporcional al periodo efectivamente trabajado (2 horas de permiso retribuido por mes completo trabajado). Su disfrute deberá hacerse, al menos, por horas completas.

Artículo 7.º Permisos retribuidos.

Los permisos reflejados en el presente artículo, salvo indicación en contrario se refieren a días naturales.

- a) En el supuesto de intervención quirúrgica ambulatoria de padre, madre, cónyuge o hijos, el trabajador/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante la jornada completa del día en que tenga lugar la intervención.
- b) En caso de fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad que se produzca durante la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo tan pronto tenga conocimiento de la noticia y este tiempo no trabajado durante esa jornada no computará como tiempo del permiso establecido en el artículo 8.5.1. b) del CCNAG.

En lo relativo al permiso contemplado en el artículo 8.5.1 b) del CCEAG, y exclusivamente para el cónyuge o parientes de primer grado, el permiso será de 3 días. En el caso de que dichos permisos requieran además de desplazamiento, estos se regularían de la siguiente manera:

- Hasta 100 km (desde el centro de trabajo): 2 días de permiso (3 si es cónyuge o familiar de primer grado).
 - De 101 a 250 km: 3 días de permiso (4 si es cónyuge o familiar de primer grado).
 - Más de 250 km: 4 días de permiso (5 si es cónyuge o familiar de primer grado).
- c) En caso de fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad: Permiso retribuido de 2 días laborables si el fallecimiento tiene lugar en domingo, el permiso será el lunes y martes inmediatamente posteriores si estos son días laborables. Si el fallecimiento se produce en sábado, el permiso retribuido se dispondrá el lunes inmediatamente posterior, siempre y cuando sea laborable. El personal en rotación de 4.ª turno podrá elegir los dos días de permiso, siempre y cuando estos sean laborables según su calendario, e inmediatamente posteriores a la ocurrencia del fallecimiento. El resto de condiciones de este punto, se regirán por lo establecido en el artículo 8.5 del CCEAG.

- d) Los días de permiso por hospitalización que se establecen en el artículo 8.5.1.b) del CCEAG (dos días en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrán ser disfrutados por el trabajador, a su elección, mientras se mantenga el hecho causante. Dicha elección deberá comunicarse a la empresa con la mayor antelación posible. A estos efectos, se equiparan la hospitalización en centro hospitalario y la hospitalización domiciliaria.
- e) Para los permisos regulados en los apartados b, c y d anteriores y en el artículo 8.5.1 b) del CCEAG y exclusivamente para el cónyuge o parientes de primer grado, el permiso será de 3 días.

Artículo 8.º Flexibilidad interna.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9.º del presente convenio, la Dirección de la empresa renuncia a la aplicación de lo dispuesto del 34.2 del E.T. y 8.1.3 del CCEAG por la posibilidad de implantación del 4.º turno en las secciones que sea necesario, y en el momento que la empresa determinara su necesidad.

Artículo 9.º Cambio de régimen de jornada.

Dada la necesidad de asegurar el crecimiento de la empresa y el empleo en las fábricas se hace imprescindible incrementar la producción en determinadas líneas de trabajo, a la vista del actual y previsible grado de saturación de algunas de ellas con el actual régimen de trabajo de tres turnos de lunes a viernes, lo que conlleva la alteración del régimen de trabajo y descanso del personal en plantilla. A tal fin, se hace necesario el establecimiento de pautas que permitan la modificación de las condiciones de trabajo del citado personal de la forma menos perjudicial posible a sus intereses y derechos, especialmente en aquellas áreas en donde la producción deba incrementarse o donde la empresa vaya a proceder a las necesarias inversiones según nos vaya demandando el mercado en el futuro.

Al objeto anterior, la adscripción del personal al trabajo en fines de semana y festivos, que puede implicar la alteración de las condiciones contractuales individuales, en la medida en que afecta al actual régimen de descanso semanal, se realizará teniendo en cuenta las tareas y funciones que se necesiten y se aplicará de la siguiente forma:

- En primer lugar, con voluntarios que, a juicio de la Dirección, puedan atender el trabajo en las secciones indicadas (caso de haber mayor número de voluntarios que puestos necesarios se asignarán en orden a su antigüedad en la empresa).
- En segundo lugar con los trabajadores que en su momento designe la Dirección de la empresa, de entre los trabajadores con reconocida experiencia en dichas secciones. A tales efectos, cuando se produzca cada necesidad, la Dirección emitirá un listado de los trabajadores que cumplan el perfil señalado, para la elección en orden inverso a su antigüedad en la empresa de los trabajadores necesarios.

Comunicada la decisión de implantar a fecha cierta el citado régimen de trabajo en la sección en cuestión, siempre con un preaviso mínimo de 21 días a la RLT como a la plantilla en general a través del tablón de anuncios, si algún trabajador se negase a dicho cambio, y sin perjuicio de su obligatoriedad, por estar acordada en convenio, se le comunicará el mismo por la vía del artículo 41 ET, pudiendo optar por rescindir su contrato de trabajo en las condiciones legalmente establecidas.

Aquellos trabajadores que quieran presentarse voluntarios y aquellos que se nieguen al cambio, deberán comunicarlo a la dirección dentro de los 7 días naturales siguientes a la comunicación a la RLT publicada en el tablón de anuncios.

Se suprimen las compensaciones por entrada en 4.º turno, que quedan como condiciones personales más beneficiosas únicamente para los trabajadores que actualmente las tienen (tanto los que ya perciben cantidades por haber entrado en 4.º turno, como los que tienen derecho a percibir las si entran en dicho régimen de 4.º turno).

CAPÍTULO III

Contratación y clasificación profesional

Artículo 10.º ETT.

(Se suprime).

Artículo 11.º Niveles mínimos.

El nivel salarial mínimo en la empresa será el equivalente al actualmente definido como 19 (excepto para el personal comercial, que tendrá un sistema retributivo diferente).

El trabajador contratado con este nivel permanecerá un máximo de 18 meses en este nivel salarial de acceso, salvo que el nivel profesional correspondiente al trabajo realizado sea el de auxiliar de taller, en cuyo caso transcurrido dicho plazo promocionará al nivel 18, permaneciendo en el mismo mientras realice funciones de auxiliar.

El trabajador que sea contratado para cualquier puesto para el que se le haya exigido como condición de contratación algún tipo de titulación reglada, accederá directamente al nivel que corresponda en aplicación del CCNAG. Esto hace referencia a los grupos de Almacén y Expediciones, Grupo Transporte y Grupo Mantenimiento e Instalaciones.

Artículo 12.º Promociones en producción.

–Área de Manipulados de papel y otros materiales. Oficios principales.

- El trabajador que preste servicio en este área, entrará en el nivel 17 Entrada, en el que permanecerá un periodo máximo de 18 meses adquiriendo experiencia y destreza.
- Transcurrido dicho periodo, accederá al nivel 17 Avanzado, en el que permanecerá un máximo de 12 meses.
- Transcurridos estos 12 meses, accederá al nivel 17 Consolidado.

–Área de Flexografía. Impresoras.

- El trabajador que preste servicio en este área, entrará en el nivel 15 Entrada, en el que permanecerá un periodo máximo de 18 meses adquiriendo experiencia y destreza.
- Transcurrido dicho periodo, accederá al nivel 15 Avanzado, en el que permanecerá un máximo de 12 meses.
- Transcurridos estos 12 meses, accederá al nivel 15 Consolidado.

–Área de Transformación. Extrusión.

- El trabajador que preste servicio en este área, entrará en el nivel 16 Entrada, en el que permanecerá un periodo máximo de 18 meses adquiriendo experiencia y destreza.
- Transcurrido dicho periodo, accederá al nivel 16 Avanzado, en el que permanecerá un máximo de 12 meses.
- Transcurridos estos 12 meses, accederá al nivel 16 Consolidado.

Se alcanzará la categoría de Oficial especialista habiendo transcurrido 6 años y medio del inicio de la relación laboral del empleado con la empresa por cualquier medio. A los diez años de permanencia en la empresa se revisará por parte de la Dirección de la misma si procede o no el

reconocimiento de la categoría de oficial cualificado, según el procedimiento de valoración establecido en el Anexo I.

A efectos del cómputo de tiempo antes indicado, se entenderán como de permanencia en la empresa todos los períodos trabajados en ella, bien sea en períodos continuos o discontinuos, o a través de empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación en aquellos puestos de trabajo definidos en el CCNAG en los que existan las categorías de oficial cualificado, oficial especialista y oficial y los puestos de trabajo equivalentes en la empresa lo justifiquen.

CAPÍTULO IV

Aspectos económicos

Artículo 13.º Retribuciones.

PARTE FIJA:

Incremento salarial porcentual aplicable sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2019:

- 2020: 1,25 %.
- 2021: 2,00 %.
- 2022: 2,00 %.
- 2023: 2,00 %.

–Revisión salarial (exclusivamente para las tablas salariales del Anexo II):

Finalizada la vigencia del convenio se analizará el comportamiento del IPC nacional (índice general) durante los cuatro años de vigencia de manera que si el incremento acumulado de dicho indicador, más el 2,00 %, a la conclusión del año 2023, superara el 7,25 %, las tablas salariales a aplicar para el año 2024 se actualizarían en la diferencia resultante, sin carácter retroactivo, con independencia de los términos que pudieran acordarse en un ulterior acuerdo de Convenio para los años 2024 y posteriores. No se aplicarían reducciones en las tablas de 2023 si la garantía de IPC real +2,00 % fuera inferior a los incrementos fijos indicados.

Ejemplos:

Dado que el incremento en tablas se establece en un 7,25 % en la vigencia del convenio, se podrían dar diversos escenarios que se indican a título de ejemplo.

- 1) IPC real 2020-2023: 6,5 %.

Mínimo garantizado (IPC real + 2,0 %): 8,50 %.

Se actualizarán las tablas aplicables a partir de 1 de enero de 2024 en un 1,25 % sobre las aplicadas en 2023.

- 2) IPC real 2020-2023: 4,5 %.

Mínimo (IPC real + 2,0 %): 6,50 %.

No se actualizan las tablas de 2023, hasta nuevo acuerdo de Convenio.

- 3) IPC REAL 2020-2023: 10 %.

Mínimo: (IPC real + 2,0 %): 12,00 %.

Se actualizarán las tablas aplicables a partir de 1 de enero de 2024 en un 4,75 %.

–Plus de Nocturnidad: Los importes indicados hacen referencia a turno de noche de 8 horas efectivamente trabajados. En jornadas de menos horas, la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

- 2020: 16,00 euros por noche completa trabajada.
- 2021: 17,00 euros por noche completa trabajada.
- 2022: 18,00 euros por noche completa trabajada.
- 2023: 19,00 euros por noche completa trabajada.

PARTE VARIABLE:

–Participación en beneficios: se establece un plus de participación en beneficios consistente en un 6 % del resultado NETO (después de Impuesto sobre Sociedades) de la empresa para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

–Se establece igualmente un máximo de 325 euros de retribución bruta por trabajador y año.

El reparto se efectuaría de manera lineal y por igual importe para cada perceptor en función del porcentaje de jornada.

La percepción de este plus se extiende a los trabajadores que estén de alta en la empresa en la fecha de su pago, o no lo estén por jubilación o fallecimiento, y hayan permanecido en la misma durante todo el año en el que se genera el devengo. Se incluirá a los trabajadores que hayan estado de excedencia por cuidado de padres y/o hijos menores de 3 años, tomando en consideración el periodo de excedencia como efectivo a efectos del cálculo del devengo de esta paga.

Se abonaría durante el mes de septiembre del año siguiente al cierre de ejercicio (Septiembre de 2021, 2022, 2023 y 2024).

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:

–Salario Nivel:

Es el salario correspondiente a cada nivel profesional. Se abona en 12 pagas mensuales iguales o en 365 días (366 en años bisiestos) en función del tipo de salario de cada trabajador (mensual o diario). Tendrá consideración de salario mensual el personal que cotice a la Seguridad Social en los grupos 1, 2, 3, 4, 5 y 7.

–Pagas Extraordinarias de junio y diciembre:

La paga de junio corresponde al primer semestre del año y la de diciembre corresponde al segundo semestre. El importe de cada paga será el equivalente a cuarenta y un días de salario nivel, más antigüedad, más el complemento “ex categoría”. El personal que cese o ingrese durante el año percibirá estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada paga. Se abonaran en la segunda quincena de los meses de junio y diciembre respectivamente. El Nivel 9.º Comerciales tiene sus pagas fijas específicas y diferenciadas según tablas adjuntas.

–Paga Extraordinaria de septiembre:

La paga de septiembre corresponde a todo el año natural en curso de enero a diciembre y se abonara en la primera quincena de septiembre. El importe de la paga es de treinta y cinco días de salario nivel, más antigüedad, más el complemento “ex categoría”. El personal que cese o ingrese durante el año percibirá esta paga en proporción al tiempo trabajado en el año. El Nivel 9.º Comerciales tiene su paga fija específica y diferenciada según tablas adjuntas.

–Antigüedad:

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos. La cuantía del complemento será del 3 % para cada trienio y del 3 % para cada quinquenio. La fecha inicial del cómputo será la del ingreso del trabajador en la empresa. El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente, ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

–Complemento Lineal:

Es la cantidad igual para todos los niveles salariales (excepto Nivel 9.º Comerciales) que se devengará por tiempo efectivamente trabajado. Se abonará en 12 pagas mensuales iguales.

–Desplazamiento:

Es un complemento extra salarial de compensación por los gastos de desplazamiento y traslado a los diferentes centros de trabajo, excepto para el personal comercial y para el personal que tiene acordado con la empresa otro sistema de compensación o cobertura para estos desplazamientos. Este complemento es lineal para todos los trabajadores, excepto aquellos que tengan acuerdo con la empresa en este concepto.

–Ex Categoría:

Los trabajadores que, a la entrada en vigor del nuevo sistema de clasificación profesional el 01 de enero de 2009, percibían un salario base anual superior al establecido para el nivel adscrito, se les mantendrá la diferencia en este complemento, teniendo la consideración de Salario Nivel. Este complemento se mantendrá mientras el trabajador no ostente un nivel profesional y salarial que supere la suma del salario nivel y el complemento ex categoría que venía percibiendo.

–Nocturnidad:

Se establece dicho complemento para los trabajadores que presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas. Las cuantías son las fijadas en el inicio de este artículo y serán proporcionales al tiempo trabajado.

El actual plus definido como “plus de 4.ª turno en festivos” desaparecería, siendo sustituido por dos nuevos pluses que podrían ser complementarios en algunos casos:

–Plus por trabajo en jornada festiva:

Lo percibiría cualquier empleado de la empresa cuando trabajase en sábado, domingo o festivo, según su calendario, con independencia del turno o rotación al que estuviera asignado.

Los importes de este plus (por jornada completa trabajada) serían:

- 2020: 43,54 euros brutos.
- 2021: 44,41 euros brutos.
- 2022: 45,30 euros brutos.
- 2023: 46,20 euros brutos.

–Plus por trabajo habitual en festivos:

(Sábados, domingos y/o festivos) en rotación de 4.º turno: Este plus se percibiría de manera complementaria al plus por trabajo en jornada festiva y sería percibido únicamente por aquel personal que esté encuadrado en calendario de 4.º turno.

A estos efectos, se considerará trabajador de 4.º turno a aquel trabajador que se encuentra asignado a los calendarios del tal denominación, emitidos por la empresa, y que pueden afectar a varias secciones y centros de trabajo de la empresa.

Este plus se cobrará mientras siga trabajando en este régimen un mes natural completo, dejando de percibirse a partir del mes siguiente en que al trabajador hubiera dejado de prestar sus servicios en dicha rotación, con independencia de la situación o causa que originara ese cambio.

Los importes brutos de este plus, de carácter anual y para trabajo a jornada completa, a percibir en 12 mensualidades, para cada uno de los años de Convenio serían los siguientes:

- 2020: 87,60 euros brutos/año.
- 2021: 155,40 euros brutos/año.
- 2022: 222 euros brutos/año.
- 2023: 348 euros brutos/año.

Los complementos personales a que se refiere el párrafo siguiente, absorberán y compensarán los importes del presente plus.

Nota: En el Convenio 2015-2019, en el artículo 13 (Plus de 4.º turno en festivo) y artículo 9 (cambio de régimen de jornada), se concedieron unas condiciones personales más beneficiosas no absorbibles al personal que prestaba sus servicios en rotación de 4.º turno con anterioridad al año 2015, o posteriormente, si la empresa modificaba por decisión propia el calendario de personal de 3 turnos a 4 turnos.

Las condiciones de carácter personal que se establecieron, compensaban, entre otras cosas, una mayor retribución por trabajar en sábados, domingos o festivos y por ello ambas partes entienden razonable esta compensación o absorción, ya que de otra forma se estaría produciendo para estos trabajadores una duplicidad en el pago en cuanto a este concepto concreto, por vía condición personal y por vía del plus que aquí se regula.

El objetivo de alcanzar la efectiva convergencia a largo plazo en la empresa por este concepto, hace que esta condición personal no absorbible, pase a ser absorbible por los importes arriba indicados para cada uno de los años de vigencia del Convenio, siempre y cuando estas personas sigan adscritas a un calendario de 4.º turno y en consecuencia perciban este nuevo plus.

Para evitar que estas personas (con una condición personal más beneficiosa) vieran reducidas sus retribuciones en caso de una salida de calendario de 4.º turno por decisión de la empresa, el importe absorbido se volvería a integrar en su nómina al mes siguiente de que este hecho tuviera lugar, en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al inicio de las absorciones.

Ejemplos:

Un empleado/a que perciba una CMB, derivada del artículo 13 o del artículo 9 del Convenio, deja de prestar servicio en rotación del 4.º turno el 15 de febrero de 2023 por decisión de la empresa (no por voluntad del trabajador). En ese momento, incluida la nómina de febrero de 2023, se le estaría absorbiendo la cantidad de 348 euros brutos anuales de la CMB. A partir de la nómina del mes de marzo de 2023, volvería a ver incrementada su CMB en el anteriormente referido importe de 348 euros brutos anuales, prorrateado en 12 mensualidades.

–Plus de alteración turno:

Se establece para aquellos trabajadores que vengán obligados a modificar su rotación normal de turnos por necesidades de producción y que operaría de la siguiente manera:

- Pago único de 300 euros brutos anuales en 2020 para el trabajador que modifique dicha turnicidad en un mínimo de 6 semanas al año, sin límite de cambios.
- Pago único de 350 euros brutos anuales en 2021, 2022 y 2023 para el trabajador que modifique dicha turnicidad en un mínimo de 6 semanas al año, sin límite de cambios.

Se entiende por modificación de turnicidad las semanas que un empleado cambie expresamente el turno resultante de su calendario fijado a principios de año. No obstante, no se considerará cambio el retorno al ciclo previo habitual.

Dicho plus se abonaría en la nómina siguiente al mes de devengo, de una sola vez y en un único pago anual.

–Guardias de mantenimiento:

La percepción del concepto de guardia será independiente y diferente del hecho de la asistencia efectiva en caso de necesidad de atención por parte de los técnicos de mantenimiento. El importe de la guardia se percibiría íntegramente en los días (festivos) en que dicha situación afecte al trabajador. A los efectos exclusivos de este complemento, se considerarán festivos los sábados, domingos, festivos oficiales (o festivos sustitutivos).

–Otros conceptos retributivos:

Para el devengo y cuantificación de otros conceptos retributivos no incluidos en el apartado anterior, se estará exclusivamente a lo dispuesto en los acuerdos individuales y/o colectivos alcanzados con la Dirección de la empresa y a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.º Complementos IT.

Las prestaciones por Incapacidad Temporal, se regirán en la empresa a partir de la fecha indicada, en los siguientes términos:

- a) La empresa abonará, desde el primer día y mientras dure el período de I.T., el cien por cien de la retribución real, cuando la contingencia que la origine sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- b) También desde el primer día y mientras dure el período de I.T., abonará el cien por cien del salario real en los casos en que la baja por enfermedad común o accidente no laboral requiera intervención quirúrgica u hospitalización por período superior a 48 horas.
- c) Se abonará igualmente el cien por cien de la retribución real al trabajador durante todo el período de I.T., cuando ésta sea motivada por cualquier circunstancia de origen traumático que requiera la inmovilización de alguna parte del cuerpo, con escayola o cualquier otro procedimiento.
- d) La empresa abonará con carácter general el cien por cien de la retribución real del trabajador durante los primeros 7 días que cada año se encuentre en situación de I.T., cualquiera que sea su causa, no computando a estos efectos las I.T. producidas por cualquiera de los motivos reflejados en los apartados anteriores.
- e) En los demás casos, no recogidos en los apartados anteriores, las prestaciones que percibirá el trabajador a partir del octavo día de la baja por situación de I.T., serán aquellas que de la forma reglamentaria vengán establecidas por la legislación vigente en cada momento.
- f) En situaciones de IT que sean consecuencia del fallecimiento de hijos o cónyuge se abonará desde el primer día el 100 % de la retribución real con el límite máximo de 60 días.

Artículo 15.º Plus lineal individual.

Con la finalidad de tratar de lograr la reducción del absentismo general existente en la empresa, se mantiene el “Plus lineal individual” a percibir por cada trabajador de alta en la empresa al 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, por importe de 300 euros brutos por trabajador y año para cada año de vigencia del presente convenio, pagadero durante el primer trimestre del año siguiente, siempre que concurren las siguientes condiciones:

1. De carácter colectivo.

Qué el índice general de absentismo de la empresa, computándose a estos efectos las horas por incapacidad temporal debidas a contingencias comunes, contingencias profesionales y permisos retribuidos, se sitúe por debajo del 6 % anual para cada ejercicio.

2. De carácter individual.

Una vez cumplido el requisito señalado en el apartado 1 anterior, el PLI se percibirá de forma individual por cada trabajador en la siguiente cuantía:

–Por su total importe de 300 euros en el caso de que el absentismo personal sea del cero por ciento.

–Caso de ser el absentismo superior al cero por ciento:

- Si es por Contingencia Profesional, no percibirá cantidad alguna por este concepto.
- Si es debido a Contingencias Comunes, por cada uno de los primeros siete días de baja, del importe total del plus anual se deducirá una séptima parte del mismo, no percibiéndose en consecuencia cantidad alguna a partir del octavo día.

Al personal que estando en alta en la empresa el día 31 de diciembre hubiera ingresado en ella después del día 1 de enero y no hubiese trabajado por tanto durante todo el año completo, se le abonará el PLI que resulte en virtud de lo dispuesto anteriormente, en proporción al tiempo trabajado.

Como condición extraordinaria, y mientras se mantenga la calificación de Contingencia Profesional a efectos prestacionales del Covid, a los trabajadores que se hayan visto afectados por esta situación, no se les computarán las bajas por esta causa (Covid) a efectos de reducción de este plus.

Artículo 16.º Descuelgue salarial.

De las materias previstas en el artículo 82.3 ET, la empresa sólo podrá descolgarse del Convenio en materia salarial, previo acuerdo con el comité de empresa en el periodo de consultas a tal efecto., o con la comisión paritaria del Convenio, si no se ha llegado a acuerdo con el comité en el periodo de consultas.

En el caso de que no fuera posible el acuerdo, se llevará a mediación y arbitraje en el TLN, siempre y cuando la empresa acredite pérdidas económicas, entendiendo como tales resultado neto después de impuestos inferior a cero, (mediante la presentación de Balance de Situación y Cuenta de Pérdidas y Ganancias no auditadas, formuladas en base al PGC, y declaraciones de IVA del ejercicio en el cual se solicite) durante dos trimestres consecutivos o a lo largo de un ejercicio fiscal completo, y se acepte el arbitraje por el comité de empresa.

Cuando el periodo de consultas acabe sin acuerdo y no se acuda al arbitraje, la empresa podrá someter la solución del asunto a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

Este posible descuelgue tendría como tope el 10 % de las tablas salariales vigentes en ese momento.

Reversibilidad y posible compensación retroactiva del descuelgue

El descuelgue que hubiera sido aplicado, se mantendrá vigente mientras la empresa no vuelva a obtener resultado neto después de impuestos positivo, tomando ya siempre como referencia las cuentas anuales auditadas, y que el diferencial de coste de masa salarial entre la situación real de aplicación de descuelgue y la que hubiera resultado de no aplicarlo no llevara de nuevo a pérdidas el resultado neto de la empresa. Ello sin perjuicio de la aplicación retroactiva al inicio del año en que se produzca beneficio neto positivo.

–Reversión del descuelgue: En el caso descrito anteriormente (retorno de la empresa a situación de beneficio neto, y que el coste diferencial de masa salarial entre ambas situaciones no hiciera que dichas cuentas fueran de nuevo negativas), la empresa volverá a la situación de tablas salariales que correspondieran en ese momento.

Si la empresa obtiene beneficio neto positivo, pero no fuera suficiente para recuperar las tablas originales como se indica en el párrafo anterior, se crearían nuevas tablas salariales en la cuantía necesaria para que quede en cero (hubiera quedado en cero hipotéticamente) el beneficio neto del ejercicio inmediatamente anterior y se entendería modificado (o sin efecto según la cuantía resultante) el descuelgue, aplicándose estas nuevas tablas. Este sistema se seguiría aplicando en futuros ejercicios hasta que las tablas salariales se igualaran a las que debieran de haber sido en caso de no haberse aplicado el descuelgue.

En todo caso, dicha situación se llevaría a efecto en el plazo máximo de los dos meses siguientes a la verificación del hecho que da lugar a la misma.

–Compensación retroactiva por pérdida de poder adquisitivo: En el caso de inaplicación del descuelgue por la concurrencia de la situación descrita en el punto anterior, se establece la posibilidad de compensación a los trabajadores por la pérdida de poder adquisitivo que hubiera tenido lugar y que operaría de la siguiente manera:

- Si como consecuencia de la nueva estimación de cuentas anuales, restando al resultado neto después de impuestos efectivamente obtenido el diferencial de masa salarial entre la situación aplicada de descuelgue y la situación de no aplicación, este es positivo y superior al 1,5 % del importe neto de la cifra de negocio, la empresa destinará el 50 % del resultado que exceda del mencionado 1,5 % a la compensación por pérdida de poder adquisitivo de sus empleados en proporción al salario percibido por estos en el año de referencia. El plazo para ello se estipula el mismo que el mencionado en el punto anterior de reversión del descuelgue.

Consideraciones concretas sobre el descuelgue:

–En caso de existencia de despidos objetivos, el cálculo de los mismos se realizaría sobre el 100 % del salario anterior a la aplicación del descuelgue.

–El derecho a la reclamación de las cantidades dejadas de percibir no iniciará su prescripción hasta el momento en que la empresa no obtenga resultados netos positivos durante un ejercicio fiscal completo.

–Durante el periodo de aplicación del mencionado descuelgue, la empresa se compromete a la no aplicación de ninguna otra medida contemplada en el artículo 41 del E.T., salvo acuerdo a tal efecto con la RLT.

CAPÍTULO V

Conciliación de la vida laboral y familiar

Artículo 17.º Equiparación de permisos para las parejas de hecho.

Se equiparan los derechos para permisos retribuidos (excepto el permiso por matrimonio) a las parejas de hecho frente a las de derecho, siempre y cuando el trabajador acredite fehacientemente y por el organismo correspondiente esta situación.

Artículo 18.º Lactancia acumulada.

Si el trabajador usa la posibilidad de acumular este permiso previsto en el artículo 37.4 del ET, tendrá derecho a acumular 15 días laborables, que serán 20 días en caso de parto múltiple.

CAPÍTULO VI

*Representación de los trabajadores y otros derechos sociales***Artículo 19.º Crédito horario.**

Cada miembro del Comité de Empresa podrá acumular de forma individual su propio crédito de horas sindicales correspondientes a dos meses naturales consecutivos, previa solicitud a la empresa por escrito presentado el mes anterior al de comienzo del periodo acumulativo.

Artículo 20.º Seguros privados.

La empresa mantendrá como prestación extra reglamentaria del Régimen General de la Seguridad Social la póliza de seguros de accidentes individuales que tiene concertada para todo su personal, que cubre la contingencia de muerte e incapacidad permanente absoluta derivada de accidente, sea o no laboral, por un capital asegurado de 25.000 euros por muerte y 40.000 euros por incapacidad permanente por accidente.

CAPÍTULO VII

*Cuestiones diversas***Artículo 21.º Ropa de trabajo.**

Se hará entrega a cada trabajador de dos juegos de ropa cada año según viene siendo costumbre, en función del trabajo realizado.

OTROS ACUERDOS

Primero.–Permiso no retribuido.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a 1 año, tendrán derecho a solicitar entre 4 y 30 días de permiso no retribuido. No podrá concurrir más de 1 trabajador en el uso simultáneo de este derecho, ni podrá solicitarlo más de una vez en un periodo de 2 años.

La solicitud del mismo deberá realizarse por escrito dirigido al departamento de RRHH de la empresa, debiendo contar con su correspondiente acuse de recibo y con una antelación no inferior a 5 días naturales a la fecha solicitada de inicio del mismo.

No se permite la utilización de este permiso para el trabajo en otra empresa, considerando este hecho como transgresión de la buena fe contractual cuando la empresa llegue a tener conocimiento de ello.

Podrá disfrutarse sin solución de continuidad al periodo de vacaciones (siempre y cuando se acredite que el departamento de RRHH ha recibido fehacientemente la comunicación con la antelación necesaria), y su disfrute no generará días para el cómputo de vacaciones, ni pagas extraordinarias.

Se establece la posibilidad de reincorporación anticipada, siempre y cuando se solicite por escrito dirigido al departamento de RRHH de la empresa, debiendo contar con su correspondiente acuse de recibo, con una antelación de 7 días naturales a la fecha de reincorporación pretendida, y la empresa no hubiera formalizado un contrato de interinidad para la sustitución de dicha persona.

Segundo.–Acuerdo sobre temperaturas.

Las partes firmantes acuerdan regular las condiciones de trabajo para minimizar las consecuencias de incomodidades o molestias para los trabajadores de las plantas de Alzuza, Huarte y Carsal, resultado de las altas temperaturas.

Para paliar dichas consecuencias, se establecen las siguientes pautas de actuación:

- En el caso de que la temperatura en las áreas de producción de las plantas indicadas supere los 28.º C de forma ininterrumpida durante periodos de dos horas de trabajo efectivo, los trabajadores afectados por tales condiciones de calor continuado tendrán derecho a un descanso compensatorio de diez minutos de duración que se disfrutará individualmente, por turnos y según disponga el mando directo para no perjudicar la productividad. El personal asignado a la zona de extrusión, dadas las particulares condiciones de dicho sistema de producción, que imposibilita la parada de la misma, se turnarán para dichos descansos. De igual manera se reconoce que las condiciones de trabajo en lo relativo a este aspecto del resto de áreas de trabajo del conjunto de las instalaciones actuales de la empresa, son adecuadas para un normal desempeño de la actividad, no estando afectadas por el presente acuerdo.
- Los datos de las temperaturas estivales serán registrados y una vez finalizado el verano, se analizarán en una reunión conjunta entre la dirección de la empresa y el comité. En dicha reunión se podrán plantear diferentes propuestas de mejora de funcionamiento, pero siempre dentro de la instalación técnica existente en la fecha del acuerdo con el objetivo de la mejora continua de las condiciones de trabajo referentes a la temperatura.
- Se instalará un dispositivo medidor de la temperatura en un punto central de las zonas de producción con visualización de dicha temperatura y contador del tiempo de superación ininterrumpida del valor de 28º C. Dicho contador de tiempo realizará la puesta a cero automática al comienzo de cada uno de los turnos de trabajo, o cuando la temperatura baje a 28º C o inferior. Las mediciones de este dispositivo serán las únicas válidas a todos los efectos para el presente acuerdo.

El presente acuerdo mantendrá su vigencia en tanto en cuanto, no sea derogado o modificado el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, Anexo III apartado 3,a). o cualesquiera otra legislación aplicable que fuera publicada al respecto, o por mutuo acuerdo entre Empresa y Comité.

Tercero.–Jubilación parcial.

1. Es la intención de renovar la plantilla existente en la empresa, promoviendo el acceso al empleo de desempleados y/o la consolidación de los puestos de trabajo de los trabajadores con contrato temporal, así como garantizar el relevo generacional y toda vez que en nuestro ordenamiento jurídico se regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado jubilación parcial (con contrato de relevo) y el pasado 8 diciembre ha entrado en vigor el Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 diciembre que establece unas posibilidades de jubilación parcial más ventajosas para ambas partes y quedando las jubilaciones parciales con contrato de relevo al amparo de otras normas, excluidas del presente acuerdo.
2. El presente acuerdo entró en vigor en la fecha de 1 de septiembre de 2019 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2022.

Transcurrido dicho plazo, quedará anulado y sin efecto. De la misma forma, quedará anulado y sin efecto en el caso de que se modifique, suponiendo un mayor coste económico para la empresa, o se derogue el citado Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 diciembre, en lo relativo a la Disposición Transitoria 4.^a, apartado 6, del vigente Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

3. **Ámbito de aplicación y requisitos de acceso.**

3.1. Desde el punto de vista del jubilado parcial.

El presente acuerdo colectivo será de aplicación al personal de esta empresa que reúna los requisitos del Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 diciembre.

Estos trabajadores deberán reunir, entre otros, los siguientes requisitos:

- 1.–Estar contratados a jornada completa.
 - 2.–Haber cumplido los 61 años de edad.
 - 3.–Tener una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores.
 - 4.–Realización de funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención.
 - 5.–Reducir la jornada de trabajo entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 80 %.
 - 6.–Acreditar un periodo de cotización a la Seguridad Social de un mínimo de 33 años (25 años en el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior a un 33 %).
 - 7.–Formalizar un contrato a tiempo parcial.
- 3.2. Desde el punto de vista del relevista.

La empresa deberá formalizar, simultáneamente, un contrato de relevo, que deberá reunir los siguientes requisitos:

- 1.–Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- 2.–La duración del contrato de relevo tendrá que ser como mínimo igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, salvo en el supuesto en el que la reducción de jornada alcance el 80 %, en cuyo caso el contrato de trabajo deberá celebrarse por duración indefinida. La elección del porcentaje quedará a criterio del jubilado parcial.

4. Procedimiento.

El presente acuerdo será de aplicación al personal de la empresa que, reuniendo los requisitos establecidos en el Real Decreto-Ley 20/2018, de 7 diciembre, opten voluntariamente por acogerse al mismo y lo soliciten por escrito a la dirección de la empresa.

La solicitud de acceso será objeto de estudio por parte de la empresa de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial. A tal fin, el trabajador en el momento de la solicitud deberá aportar cuanta documentación pueda resultar acreditativa de dichos requisitos (vida laboral...).

La dirección de la empresa resolverá favorablemente la solicitud presentada por el trabajador, en un plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del momento en que se hubiese solicitado la misma.

La solicitud del trabajador deberá indicar la fecha de inicio de la jubilación parcial, el porcentaje de reducción de jornada y el periodo o periodos de prestación efectiva de la misma.

Llegada la fecha de jubilación parcial efectiva, el trabajador solicitará la pensión de jubilación parcial a la Seguridad Social y suscribirá con la empresa un contrato a tiempo parcial, por el porcentaje de jornada elegido. Simultáneamente, la empresa formalizará el correspondiente contrato de relevo.

5. Extinción, condición resolutoria y vinculación normativa:

5.1. Extinción.

La jubilación parcial se extinguirá por el acceso del trabajador relevado a la jubilación ordinaria, a la situación de incapacidad permanente o por fallecimiento del trabajador.

5.2. Condición resolutoria.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación por cualquier causa imputable al trabajador, o al tipo de trabajo que realiza, impedirá la aplicación del presente acuerdo colectivo al empleado solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retro trayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación.

5.3. IT del trabajador ocurrida durante la fase activa.

Los periodos de tiempo en los que el trabajador pudiera encontrarse en situación de IT durante la fase activa tendrán la consideración de tiempo trabajado al efecto de contabilizar la jornada realizada.

6. El presente artículo sustituye y anula cualquier compromiso anteriormente existente sobre la misma materia.

Cuarto.–Rotacion o posible salida del personal de 4.º turno.

Se establecerá por la Comisión Paritaria, en un plazo no superior a 4 meses desde la fecha de firma del presente convenio, el procedimiento para que el personal que desempeña su trabajo de manera habitual en régimen de 4.º turno, y lo haya venido haciendo de manera continuada en un periodo no inferior a 3 años, comunique su deseo de cambiar el mismo y pasar al régimen de trabajo a tres turnos. Se definirán los puestos que pudieran quedar vacantes y tengan carácter estructural, en su sección u otras secciones que pudieran ser cubiertas por estas personas. Esta definición podrá ser modificada por la empresa cuando se den razones organizativas, técnicas o productivas para ello. La renuncia a ocupar una posible vacante por parte de un trabajador, conllevará la imposibilidad de ofrecimiento por parte de la empresa de nueva vacante, durante un periodo no inferior a tres años.

Disposicion final.–Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

ANEXO I

*Obtención de la categoría oficial cualificado***1.–Objeto procedimiento aumento.**

Definir la sistemática de evaluación para conseguir la categoría de oficial cualificado, una vez transcurridos 10 años de permanencia en la empresa.

2.–Alcance.

Este procedimiento afecta a MOD en todas las plantas.

3.–Sistematica.

–Inicio del proceso:

Según establece el convenio.

–Evaluación:

Dirección industrial asignará una puntuación entre 0 y 500 al trabajador en cuestión, en función de criterios descritos a continuación, tomando como referencia el periodo de 12 meses inmediatamente anteriores, que el trabajador/a preste sus servicios en la empresa, sin suspensión de su contrato laboral por ningún motivo al menos en un 85 % (para realizar una adecuada valoración) salvo que el factor a evaluar indique expresamente un espacio temporal o de valoración diferente.

–Factores a evaluar y ponderación:

Los criterios descritos reflejan la valoración considerada, con la situación presente de la empresa. Dichos criterios y las puntuaciones asignadas podrán ser modificadas a consideración de la empresa en función de los objetivos que sea necesario potenciar en el futuro.

- Calidad 20 % de la ponderación:

Se asignará entre 0 y 100 en función del histórico de reclamaciones de calidad con afectación directa al desempeño del trabajador o llamadas de atención al despacho por errores internos. (Puntuación máxima 2 años sin reclamaciones o reuniones por problemas de calidad).

- Productividad 50 % de la ponderación:

Se asignará entre 0 y 125 en función de los ratios individuales obtenidos en eficiencia productiva en el “Bussines Inteligent” (puntuación máxima con 5 % por encima del menor dato entre los siguientes: 100 % o media de la sección (superior a 90 %)) y se asignará entre 0 y 125 en función de los ratios individuales obtenidos en eficiencia en mermas en el “Bussines Inteligent” (puntuación máxima con 5 % por encima del menor dato entre los siguientes: 100 % o media de la sección (superior a 90 %)).

- Valoración mandos 20 %:

Se asignará máximo 100 puntos como resultado de multiplicar la nota media de la evaluación del mando directo por 10.

- Polivalencia 10 %:

Se asignará máximo 50 puntos en función del número de puestos conocidos. (máxima puntuación 4 puestos).

- Resultado y feedback:

Resultará oficial cualificado aquel que obtenga una puntuación mayor o igual a 375 puntos.

Se comunicará al afectado el resultado y los campos potenciales de mejora si el mismo fuera negativo.

Caso de resultar negativo, no procederá nueva revisión hasta al menos pasado un año natural y no más tarde de 3.

4.-Descripción:

- Inicio* Según convenio o reevaluación.
- Análisis* Se procede a puntuar en base a los criterios de Anexo 1.
- Resolución* Procede sacenso con puntuación ≥ 375 .
- Feedback* Se comunica resolución y puntos de mejora si procede.

FORMATO VALORACIÓN

			500	NOMBRE TRABAJADOR
%	CONCEPTO	VALORACION	PUN. MAX.	RESULTADO
20 %	CALIDAD	2 años sin reclamaciones	100	
		1 año sin reclamaciones	75	
		6 meses sin reclamaciones	50	
50 %	PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA PRODUCTIVA 5 % de la media de la sección	125	
		EFICIENCIA PRODUCTIVA dentro de la media de la sección	105	
		EFICIENCIA PRODUCTIVA -5 % de la media de la sección	55	
		EFICIENCIA MERMAS 5 % de la media de la sección	125	
		EFICIENCIA MERMAS dentro de la media de la sección	105	
		EFICIENCIA MERMAS -5 % de la media de la sección	55	
20 %	VALORACION MANDOS	Nota de los mandos*10	100	
10 %	POLIVALENCIA	Dominio de > 3 tipos de máquinas de productos diferentes	50	
		Dominio de 3 tipos de máquinas de productos diferentes	20	
		Dominio de 2 tipos de máquinas de productos diferentes	10	
OFICIAL CUALIFICADO A PARTIR DE 375			TOTAL	0

ANEXO II

Tablas salariales para los años 2020 a 2023

Tablas salariales 2020.

NIVEL SALARIAL	SALARIO NIVEL	MES	PAGA EXTRA			EX CATEG.	DESPLAZ.	COMPL..	TOTAL
			Junio	Diciembre	Septiemb.				Lineal
1	27.393,08	2.282,76	3.077,03	3.077,03	2.626,73		864,35	7.348,20	44.386,43
2	21.772,41	1.814,37	2.445,67	2.445,67	2.087,76		864,35	7.348,20	36.964,05
3	21.069,87	1.755,82	2.366,75	2.366,75	2.020,40		864,35	7.348,20	36.036,32
4	19.664,79	1.638,73	2.208,92	2.208,92	1.885,66		864,35	7.348,20	34.180,85
5	18.259,71	1.521,64	2.051,09	2.051,09	1.750,93		864,35	7.348,20	32.325,38
6	16.854,64	1.404,55	1.893,26	1.893,26	1.616,20		864,35	7.348,20	30.469,91
7	16.152,10	1.346,01	1.814,35	1.814,35	1.548,83		864,35	7.348,20	29.542,17
8	15.449,56	1.287,46	1.735,43	1.735,43	1.481,46		864,35	7.348,20	28.614,43
9	14.747,02	1.228,92	1.656,51	1.656,51	1.414,10		864,35	7.348,20	27.686,70
9 CIALES	13.688,96	1.140,75	1.155,59	1.155,59	1.155,59				17.155,73
10	14.044,48	1.170,37	1.577,60	1.577,60	1.346,73		864,35	7.348,20	26.758,96
EX CAT 10	14.044,48	1.170,37	1.577,60	1.577,60	1.346,73	623,51	864,35	7.348,20	27.382,48
11	13.341,58	1.111,80	1.498,64	1.498,64	1.279,33		864,35	7.348,20	25.830,74
12	12.639,04	1.053,25	1.419,73	1.419,73	1.211,96		864,35	7.348,20	24.903,00
13	11.936,50	994,71	1.340,81	1.340,81	1.144,60		864,35	7.348,20	23.975,27
14	11.445,35	953,78	1.285,64	1.285,64	1.097,50		864,35	7.348,20	23.326,68
15-E	6.945,93	578,83	780,23	780,23	666,05		864,35	7.348,20	17.384,98
15-A	9.410,91	784,24	1.057,12	1.057,12	902,42		864,35	7.348,20	20.640,11
15-C	10.885,09	907,09	1.222,71	1.222,71	1.043,78		864,35	7.348,20	22.586,84
16-E	6.945,93	578,83	780,23	780,23	666,05		864,35	7.348,20	17.384,98
16-A	9.410,91	784,24	1.057,12	1.057,12	902,42		864,35	7.348,20	20.640,11
16-C	10.320,40	860,03	1.159,28	1.159,28	989,63		864,35	7.348,20	21.841,14
17-E	6.945,93	578,83	780,23	780,23	666,05		864,35	7.348,20	17.384,98
17-A	9.410,91	784,24	1.057,12	1.057,12	902,42		864,35	7.348,20	20.640,11
17-C	9.828,88	819,07	1.104,07	1.104,07	942,50		864,35	7.348,20	21.192,06
18	9.410,91	784,24	1.057,12	1.057,12	902,42		864,35	7.348,20	20.640,11
19	6.945,93	578,83	780,23	780,23	666,05		864,35	7.348,20	17.384,98

OTROS CONCEPTOS SALARIALES	
Plus de Guardia	50,64 euros
Nocturnidad	16,00 euros
Plus Jornada Festiva	43,54 euros

Tablas salariales 2021.

NIVEL SALARIAL	SALARIO NIVEL	MES	PAGA EXTRA			EX CATEG.	DESPLAZAMIENTOS	COMPL. Lineal	TOTAL Bruto
			Junio	Diciembre	Septiemb.				
1	27.940,94	2.328,41	3.138,57	3.138,57	2.679,27		881,65	7.495,16	45.274,17
2	22.207,85	1.850,65	2.494,58	2.494,58	2.129,52		881,65	7.495,16	37.703,35
3	21.491,26	1.790,94	2.414,09	2.414,09	2.060,81		881,65	7.495,16	36.757,06
4	20.058,09	1.671,51	2.253,10	2.253,10	1.923,38		881,65	7.495,16	34.864,48
5	18.624,91	1.552,08	2.092,11	2.092,11	1.785,95		881,65	7.495,16	32.971,89
6	17.191,73	1.432,64	1.931,13	1.931,13	1.648,52		881,65	7.495,16	31.079,31
7	16.475,14	1.372,93	1.850,63	1.850,63	1.579,81		881,65	7.495,16	30.133,02
8	15.758,55	1.313,21	1.770,14	1.770,14	1.511,09		881,65	7.495,16	29.186,73
9	15.041,96	1.253,50	1.689,65	1.689,65	1.442,38		881,65	7.495,16	28.240,44
9 CIALES	13.962,74	1.163,56	1.178,70	1.178,70	1.178,70				17.498,84
10	14.325,37	1.193,78	1.609,15	1.609,15	1.373,67		881,65	7.495,16	27.294,15
EX CAT 10	14.325,37	1.193,78	1.609,15	1.609,15	1.373,67	635,98	881,65	7.495,16	27.930,13
11	13.608,41	1.134,03	1.528,62	1.528,62	1.304,92		881,65	7.495,16	26.347,37
12	12.891,82	1.074,32	1.448,12	1.448,12	1.236,20		881,65	7.495,16	25.401,08
13	12.175,23	1.014,60	1.367,63	1.367,63	1.167,49		881,65	7.495,16	24.454,79
14	11.674,26	972,85	1.311,35	1.311,35	1.119,45		881,65	7.495,16	23.793,23
15-E	7.084,85	590,40	795,83	795,83	679,37		881,65	7.495,16	17.732,69
15-A	9.599,13	799,93	1.078,26	1.078,26	920,46		881,65	7.495,16	21.052,92
15-C	11.102,80	925,23	1.247,16	1.247,16	1.064,65		881,65	7.495,16	23.038,59
16-E	7.084,85	590,40	795,83	795,83	679,37		881,65	7.495,16	17.732,69
16-A	9.599,13	799,93	1.078,26	1.078,26	920,46		881,65	7.495,16	21.052,92
16-C	10.526,81	877,23	1.182,46	1.182,46	1.009,42		881,65	7.495,16	22.277,97
17-E	7.084,85	590,40	795,83	795,83	679,37		881,65	7.495,16	17.732,69
17-A	9.599,13	799,93	1.078,26	1.078,26	920,46		881,65	7.495,16	21.052,92
17-C	10.025,46	835,46	1.126,15	1.126,15	961,35		881,65	7.495,16	21.615,91
18	9.599,13	799,93	1.078,26	1.078,26	920,46		881,65	7.495,16	21.052,92
19	7.084,85	590,40	795,83	795,83	679,37		881,65	7.495,16	17.732,69

OTROS CONCEPTOS SALARIALES	
Plus de Guardia	51,65 euros
Nocturnidad	17,00 euros
Plus Jornada Festiva	44,41 euros

Tablas salariales 2022.

NIVEL SALARIAL	SALARIO NIVEL	MES	PAGA EXTRA			EX CATEG.	DESPLA-ZAMIEN.	COMPL.	TOTAL
			Junio	Diciembre	Septiemb.			Lineal	Bruto
1	28.499,76	2.374,98	3.201,34	3.201,34	2.732,85		899,27	7.645,10	46.179,68
2	22.652,01	1.887,67	2.544,47	2.544,47	2.172,11		899,27	7.645,10	38.457,44
3	21.921,09	1.826,76	2.462,37	2.462,37	2.102,02		899,27	7.645,10	37.492,23
4	20.459,25	1.704,94	2.298,16	2.298,16	1.961,85		899,27	7.645,10	35.561,79
5	18.997,41	1.583,12	2.133,96	2.133,96	1.821,67		899,27	7.645,10	33.631,36
6	17.535,56	1.461,30	1.969,75	1.969,75	1.681,49		899,27	7.645,10	31.700,93
7	16.804,64	1.400,39	1.887,64	1.887,64	1.611,40		899,27	7.645,10	30.735,71
8	16.073,72	1.339,48	1.805,54	1.805,54	1.541,32		899,27	7.645,10	29.770,50
9	15.342,80	1.278,57	1.723,44	1.723,44	1.471,23		899,27	7.645,10	28.805,28
9 CIALES	14.242,00	1.186,83	1.202,27	1.202,27	1.202,27				17.848,81
10	14.611,88	1.217,66	1.641,33	1.641,33	1.401,14		899,27	7.645,10	27.840,07
EX CAT 10	14.611,88	1.217,66	1.641,33	1.641,33	1.401,14	648,70	899,27	7.645,10	28.488,77
11	13.880,58	1.156,71	1.559,19	1.559,19	1.331,01		899,27	7.645,10	26.874,34
12	13.149,65	1.095,80	1.477,08	1.477,08	1.260,93		899,27	7.645,10	25.909,13
13	12.418,73	1.034,89	1.394,98	1.394,98	1.190,84		899,27	7.645,10	24.943,91
14	11.907,74	992,31	1.337,58	1.337,58	1.141,84		899,27	7.645,10	24.269,12
15-E	7.226,54	602,21	811,75	811,75	692,96		899,27	7.645,10	18.087,37
15-A	9.791,11	815,93	1.099,82	1.099,82	938,87		899,27	7.645,10	21.474,01
15-C	11.324,85	943,74	1.272,11	1.272,11	1.085,94		899,27	7.645,10	23.499,39
16-E	7.226,54	602,21	811,75	811,75	692,96		899,27	7.645,10	18.087,37
16-A	9.791,11	815,93	1.099,82	1.099,82	938,87		899,27	7.645,10	21.474,01
16-C	10.737,35	894,78	1.206,11	1.206,11	1.029,61		899,27	7.645,10	22.723,56
17-E	7.226,54	602,21	811,75	811,75	692,96		899,27	7.645,10	18.087,37
17-A	9.791,11	815,93	1.099,82	1.099,82	938,87		899,27	7.645,10	21.474,01
17-C	10.225,97	852,16	1.148,67	1.148,67	980,57		899,27	7.645,10	22.048,26
18	9.791,11	815,93	1.099,82	1.099,82	938,87		899,27	7.645,10	21.474,01
19	7.226,54	602,21	811,75	811,75	692,96		899,27	7.645,10	18.087,37

OTROS CONCEPTOS SALARIALES	
Plus de Guardia	52,68
Nocturnidad	18,00
Plus Jornada Festiva	45,30

Tablas salariales 2023.

NIVEL SALARIAL	SALARIO NIVEL	MES	PAGA EXTRA			EX CATEG.	DESPLA-ZAMIEN.	COMPL. Lineal	TOTAL
			Junio	Diciembre	Septiemb.				Bruto
1	29.069,76	2.422,48	3.265,37	3.265,37	2.787,51		917,27	7.797,98	47.103,25
2	23.105,05	1.925,42	2.595,36	2.595,36	2.215,55		917,27	7.797,98	39.226,57
3	22.359,51	1.863,29	2.511,62	2.511,62	2.144,06		917,27	7.797,98	38.242,05
4	20.868,43	1.739,04	2.344,13	2.344,13	2.001,08		917,27	7.797,98	36.273,01
5	19.377,35	1.614,78	2.176,63	2.176,63	1.858,10		917,27	7.797,98	34.303,97
6	17.886,28	1.490,52	2.009,14	2.009,14	1.715,12		917,27	7.797,98	32.334,93
7	17.140,74	1.428,39	1.925,40	1.925,40	1.643,63		917,27	7.797,98	31.350,41
8	16.395,20	1.366,27	1.841,65	1.841,65	1.572,14		917,27	7.797,98	30.365,89
9	15.649,66	1.304,14	1.757,91	1.757,91	1.500,65		917,27	7.797,98	29.381,37
9 CIALES	14.526,84	1.210,57	1.226,32	1.226,32	1.226,32				18.205,80
10	14.904,12	1.242,01	1.674,16	1.674,16	1.429,16		917,27	7.797,98	28.396,85
EX CAT 10	14.904,12	1.242,01	1.674,16	1.674,16	1.429,16	661,67	917,27	7.797,98	29.058,52
11	14.158,19	1.179,85	1.590,37	1.590,37	1.357,63		917,27	7.797,98	27.411,81
12	13.412,65	1.117,72	1.506,63	1.506,63	1.286,14		917,27	7.797,98	26.427,29
13	12.667,11	1.055,59	1.422,88	1.422,88	1.214,65		917,27	7.797,98	25.442,77
14	12.145,90	1.012,16	1.364,33	1.364,33	1.164,68		917,27	7.797,98	24.754,49
15-E	7.371,07	614,26	827,98	827,98	706,82		917,27	7.797,98	18.449,10
15-A	9.986,93	832,24	1.121,82	1.121,82	957,65		917,27	7.797,98	21.903,47
15-C	11.551,35	962,61	1.297,55	1.297,55	1.107,66		917,27	7.797,98	23.969,36
16-E	7.371,07	614,26	827,98	827,98	706,82		917,27	7.797,98	18.449,10
16-A	9.986,93	832,24	1.121,82	1.121,82	957,65		917,27	7.797,98	21.903,47
16-C	10.952,09	912,67	1.230,24	1.230,24	1.050,20		917,27	7.797,98	23.178,01
17-E	7.371,07	614,26	827,98	827,98	706,82		917,27	7.797,98	18.449,10
17-A	9.986,93	832,24	1.121,82	1.121,82	957,65		917,27	7.797,98	21.903,47
17-C	10.430,49	869,21	1.171,64	1.171,64	1.000,18		917,27	7.797,98	22.489,21
18	9.986,93	832,24	1.121,82	1.121,82	957,65		917,27	7.797,98	21.903,47
19	7.371,07	614,26	827,98	827,98	706,82		917,27	7.797,98	18.449,10

OTROS CONCEPTOS SALARIALES	
Plus de Guardia	53,73
Nocturnidad	19,00
Plus Jornada Festiva	46,21

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE LA EMPRESA PAPELES EL CARMEN S.A.U.

INDICE:

- I.–Declaración de principios y Normativa de aplicación.
- II.–Definiciones.
- III.–Procedimiento de actuación.
- IV.–Tipificación de faltas y sanciones.
- V.–Coordinación empresarial.
- VI.–Confidencialidad.
- VII.–Sensibilización, Información y Formación.
- VIII.–Evaluación y Seguimiento.

- ANEXO.–Modelo de denuncia.

Rev. octubre 2021

I.–Declaración de principios y normativa de aplicación

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho la empresa Papeles El Carmen S.A.U. (en adelante Papeles El Carmen) se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.

I.–Declaración de principios y normativa de aplicación

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho la empresa Papeles El Carmen S.A.U. (en adelante Papeles El Carmen) se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.

En la convicción de que la cultura y valores de la empresa Papeles El Carmen están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la empresa, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos y garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en nuestra normativa foral autonómica; se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Este protocolo es una actualización para la adaptación normativa, y sustituye al elaborado por la empresa para el Plan de Igualdad aprobado el 16 de febrero de 2021.

A través del mismo se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo

del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todas las personas trabajadoras del Papeles El Carmen, de cualquiera de sus centros, quienes tienen el deber de cumplirlo.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 se establece lo siguiente:

- “1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. Las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el artículo 54 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.

Nuestro Plan de Igualdad establece como objetivo, en materia de prevención del acoso, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

En este marco de regulación, el presente Protocolo establece de manera puntual en el ámbito de todos los centros de trabajo de la empresa Papeles El Carmen, los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y/o de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir.

Consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las trabajadoras y los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa.

Por ello, Papeles El Carmen se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

2. La personas trabajadoras de Papeles El Carmen tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

A tal fin, la empresa se compromete especialmente a:

1. Asignar los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, en su caso, las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, en relación al personal que trabaja en Papeles El Carmen, a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.
2. Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten. No serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora plantilla que consideren que han sido objeto de acoso, quienes plantean una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o intervención como testigos.

Dicho procedimiento velará especialmente por:

- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado, asegurando que, cuantos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
 - Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
 - Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.
3. Informar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

Dado que el vigente Convenio Colectivo de empresa no recoge medidas de prevención del acoso, el presente protocolo se ha elaborado específicamente para la empresa Papeles El Carmen adaptándolo a la norma, contenido, funciones y facultades de la Comisión. Se incorporará, como anexo, a la modificación y adaptación normativa del Plan de Igualdad elaborado y aprobado por la Comisión de Igualdad y se dará una copia del mismo a la representación legal de los trabajadores.

II.–Definiciones

1. Acoso sexual.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, (art.7 de la

LOI), siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra.

Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso, y pueden ser calificadas de graves o muy graves.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado, tocamientos, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) El uso de gestos obscenos. Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- c) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- d) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- e) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- f) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- g) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- h) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- i) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.

2. Acoso por razón de sexo.

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

Tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Pueden ser consideradas conductas de acoso, que en su mayoría son consideradas como muy graves, entre otras, las siguientes:

- a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- b) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas...

- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- g) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- i) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

3. Chantaje sexual.

Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones o actuaciones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

4. Acoso sexual y ambiental.

Aquella situación en la que la/las persona/s acosadora/s crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

5. Comisión Instructora.

En el ámbito de aplicación del presente protocolo, la Comisión Instructora que será parte de la Comisión de Igualdad, intervendrá tanto en el procedimiento de intervención previa como formal. La Comisión está compuesta por dos miembros designados por la empresa y dos personas designadas por la RLT (de entre las personas que componen la Comisión de Igualdad). Entre estos cuatro miembros, y por mayoría, se elegirán dos representantes, designados como instructor/a y asesor/a que realizarán las siguientes funciones:

–Instructor/a: llevar a cabo la tramitación administrativa del expediente y su custodia, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe de su contenido, supervisar todas las actuaciones y, en su caso, elaborar el informe de conclusiones.

–Asesor/a: asesorar tanto al Instructor/a como al resto de la Comisión.

Podrá asistir a la Comisión Instructora de Igualdad una persona asesora externa.

En ningún caso podrán ser integrantes de la Comisión Instructora las personas relacionadas con el denunciante o el denunciado/a, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, así como aquellas que tengan una amistad íntima o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de cualquiera de ellos y, especialmente, aquellas que pertenezcan al mismo departamento o área del centro de trabajo en el cual se haya producido la situación de acoso.

Para que la Comisión Instructora esté válidamente constituida será necesario que concurran todos sus integrantes. Estando válidamente constituida, se entenderá que los acuerdos están válidamente adoptados cuando cuenten con el voto favorable de la mayoría de los integrantes.

III.–Procedimiento de actuación

Cualquier persona trabajadora, o la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, está obligada a plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el órgano, persona o personas competentes designadas/os a tal efecto.

A fin de erradicar las posibles situaciones de acoso que se produzca, la empresa Papeles El Carmen llevará a cabo dos procedimientos subsidiarios.

Inicialmente, y a fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se intentará resolver la denuncia de manera previa entre las partes, salvo que se haya presentado denuncia ante la policía u otro organismo oficial. En caso de que este modo de resolución resulte insatisfactorio, se iniciará el procedimiento formal para poner fin a la situación de acoso indeseada. Los gastos originados por la Instrucción serán a cargo de la empresa.

En cualquiera de los trámites de ambos procedimientos, cualquiera de las personas intervinientes (denunciante, denunciado/a o testigos) podrá estar asistido/a por la RLT y/o persona de confianza, previa indicación a la Dirección de la empresa y RRHH con una antelación de 48 horas.

No obstante, lo anterior, el presente procedimiento se aplicará sin perjuicio de las acciones legales que la persona denunciante estime en su derecho. En el supuesto de incoación y tramitación de actuaciones judiciales, y si así lo solicita la víctima, se procederá a la paralización del procedimiento iniciado en el ámbito de la empresa.

A continuación, pasamos a exponer el desarrollo de cada una de dichas intervenciones.

I. *Procedimiento previo.*

La intervención previa tendrá una duración de 5 días laborables, puede resumirse en las siguientes fases:

1. Denuncia.

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, o cualquier persona que haya sido testigo de esta situación, está obligada a ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos (en adelante, “RRHH”) de Papeles El Carmen., o a la Comisión de Igualdad, bien directamente o a través de la representación legal de las personas trabajadoras, la cual dará traslado inmediatamente a RRHH. En caso de que se presente directamente a RRHH, estos lo comunicarán también, con carácter inmediato, a la RLT. En ambos casos se comunicará a la Comisión de Igualdad.

Dicha denuncia deberá formularse por escrito, e incluirá a ser posible:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Detalle de los hechos.
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- Lugar de los hechos.
- Nombre y apellidos de los posibles testigos.

Se adjunta al presente protocolo modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciadas, como Anexo 1, estando la misma a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar denuncia.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

2. Entrevista.

La Comisión Instructora, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiere interpuesto la denuncia, mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima, la persona denunciada y las/os posibles testigos, manteniendo la confidencialidad de lo que aflore en dichas entrevistas.

3. Intervención.

La Comisión Instructora intercederá entre la persona denunciante y denunciada para hacer saber a esta última que hay una serie de conductas manifestadas como indeseadas por la primera, para que, de este modo, cesen dichas conductas. Y podrá proponer algún tipo de medida.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación, pasando por tanto a la fase formal.

4. Acta.

La Comisión Instructora redactará un acta, en el plazo máximo de 3 días a contar desde que se realizará la última entrevista, en la que manifestará lo siguiente:

- Dar por desierto el procedimiento por entender, con claridad, que no se constatan las circunstancias para que se dé el acoso.
- La conclusión de la intervención previa por acuerdo entre las partes, proponiendo, a la Dirección de la Empresa, o a la de RRHH, las medidas que se estimen oportunas.
- La conclusión de la intervención previa sin avenencia entre las partes e inicio de la intervención formal, adoptando las medidas cautelares que estimen oportunas por parte de la empresa.

II. Intervención formal.

Inmediatamente que finalice la intervención previa, mediante acta en la que se manifieste la falta de acuerdo, no existiendo aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquier de las partes intervinientes o porque se hubiera decidido no acudir al procedimiento previo porque existen indicios suficientes para abrir expediente de investigación, por tratarse de un claro acoso directo, por las circunstancias del caso o por ser requerido por cualquiera de las partes, la Comisión Instructora dará una tramitación formal a la denuncia, en la que se seguirán los siguientes pasos:

1. Entrevista.

La Comisión Instructora entrevistará a la persona denunciante en el plazo máximo de los 7 días laborables siguientes a aquel en que se hubiere tenido conocimiento de la denuncia y, a la persona denunciada, dentro de las 48 horas siguientes al día en que hubiere tenido lugar la entrevista con el denunciante, informando a la persona denunciada de los hechos que se le imputan y solicitándole su versión de lo ocurrido, esta segunda entrevista no será obligatoria para ninguna de las personas implicadas siempre que hayan sido entrevistadas en el procedimiento previo. La Comisión Instructora elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.

En ambas entrevistas, la Comisión Instructora:

- Recabará de la persona afectada y denunciada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada y denunciada de que la información a la que tenga acceso la Comisión Instructora y las actas que se redacten serán tratadas con carácter

reservado y serán confidenciales, excepto en el caso en que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

–Advertirá a la persona afectada y denunciada de que todo lo que se declare es estrictamente confidencial, tanto por su parte como por la Comisión Instructora, indicándoles que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista, bajo apercibimiento de adoptar las medidas disciplinarias oportunas en caso de divulgar, a través de cualquier medio, cuanto se hubiese comentado en dicha entrevista.

2. Instrucción.

Tras contrastar ambas versiones, la Comisión Instructora, previa adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, o ratificar las ya adoptadas en la fase de intervención previa, si esta se diera, llevará a cabo las siguientes actuaciones, pudiendo servirse, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

–Determinar las personas a ser entrevistadas, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.

–Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual la Comisión Instructora seguirá las mismas tres directrices indicadas en el apartado 1 anterior referente a las entrevistas a realizar a la persona afectada y denunciada. La Comisión Instructora elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.

–Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

–Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.

Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de siete días laborables, ampliable por la Comisión Instructora en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entiendan estrictamente necesario.

3. Informe.

La Comisión Instructora elaborará, en el plazo máximo de seis días laborables desde la finalización de la instrucción, un informe en el que se recoja el resultado de la misma, esto es:

–El contenido relevante de cada una de las entrevistas, tanto con la persona afectada y denunciada como con cuantas terceras personas hayan intervenido en la instrucción.

–La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.

–Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.

–Las conclusiones de la Comisión Instructora podrán tomar una de las siguientes direcciones:

- El archivo del expediente, por entender que no existe situación de acoso, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo.

- Podrá proponer a la Dirección de la empresa medidas para poner fin a la situación de acoso. Entre dichas medidas podrán encontrarse la adopción de medidas no disciplinarias para la persona acosadora, tales como ayuda psicológica o médica a las personas afectadas, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente.
- Si en base a su informe la Dirección de la empresa decidiera la adopción de medidas disciplinarias, esta impondrá las que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.
- En caso de que, determinada la situación de acoso, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la Comisión Instructora podrá proponer medidas no disciplinarias ni obligatorias que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral, teniendo preferencia la persona afectada a la hora de determinar dichas medidas. En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

La dirección de RRHH adoptará las medidas propuestas.

En el mismo informe se podrán incluir alegaciones de parte cuando se considere necesario.

El informe se remitirá, en un plazo máximo de 48 horas, a la Dirección de Papeles El Carmen que la trasladará a las partes implicadas, y a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de las partes, cuando ésta haya conocido del proceso, dando con él por finalizado el procedimiento, salvo en lo referente a las actuaciones que corresponda llevar a cabo a la Dirección de la empresa., por las conclusiones y medidas indicadas en el mismo.

Todo el procedimiento formal no podrá extenderse a más de 20 días laborales.

IV.–Tipificación de faltas y sanciones

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente. Si no existiese convenio colectivo de aplicación o instrumento negociado equivalente, este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, pero siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas graves o muy graves.

Son circunstancias agravantes:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.

- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- j) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- k) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- a) Traslado forzoso temporal o definitivo.
- b) Suspensión de empleo y sueldo.
- c) Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- d) Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

V.-Coordinación empresarial

Para aquellos casos que se produzcan dentro del ámbito laboral, en que denunciante o denunciado no pertenezcan a la plantilla de Papeles El Carmen el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

- a) Persona denunciante no es trabajadora de Papeles El Carmen pero sí la persona denunciada: De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

- b) Persona denunciante es trabajadora de Papeles El Carmen pero no la persona denunciada: La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

c)

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

La Dirección de la empresa podrá decidir la adopción de medidas efectivas tendentes a la efectiva colaboración de la empresa externa implicada y/o en su caso las medidas que procedan por la falta de colaboración o adopción de medidas.

VI.–Confidencialidad

Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el Instructor decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de confidencialidad.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencial y el año en curso. Esta numeración que se iniciará cada año natural, deberá figurar en todos los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

Por la Comisión se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener como información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las persona acosada o acosadora.

VII.–Sensibilización, información y formación

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales).

- a) La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:
- b) La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- c) Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- d) Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- e) Los efectos negativos para la propia organización.
- f) La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- g) La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- h) Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- i) Infracciones en las que puede incurrir la empresa, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- j) Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

La representación de las personas trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

VIII.–Evaluación y seguimiento

La Comisión de Igualdad llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la empresa, que se presentará a la Dirección, a los órganos de representación del personal y a los responsables en materia de prevención de riesgos laborales.

En Alzuza, (Navarra), a octubre de 2021

**MODELO DE DENUNCIA INTERNA
POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

SOLICITANTE

		PERSONA AFECTADA
		REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
		RECURSOS HUMANOS
		TESTIGOS
		OTROS

TIPO DE ACOSO

	ACOSO SEXUAL
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS:			
NIF:	SEXO:	MUJER	HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:			
DEPARTAMENTO:			
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:			
TELÉFONO DE CONTACTO:			
CORREO ELECTRONICO:			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:			
NIF:	SEXO:	MUJER	HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:			
DEPARTAMENTO:			
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:			
TELÉFONO DE CONTACTO:			
CORREO ELECTROINICO:			

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

**ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD
Y NO DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

Como personas designadas por la Comisión de Igualdad de Papeles El Carmen SAU, como integrantes de la Comisión Instructora, conforme al “Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo”, para recibir denuncias y realizar el seguimiento, investigación y procedimiento previsto para los supuestos casos de acoso sexual o por razón de sexo, con la voluntad de combatir este problema,

ACUERDAN:

Y se comprometen a mantener un estricto secreto, confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, del proceso de investigación e informes, o del procedimiento previsto en el protocolo.

Por lo que firman el presente documento,

En Alzuza (Navarra) a 23 de julio de 2021

Fdo. Susana Ibañez Esparza

Fdo.: Ana Imaz Sobejano

Fdo.: Guillermo Gomez García

Fdo.: José Javier Lopez Mariñelarena