



RESOLUCIÓ de 15 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SL per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08002402011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de gener de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SL per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08002402011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA INDUSTRIAL FLEXO SL PARA LOS AÑOS 2018 AL 2020

### Capítulo 1 **Ámbito de aplicación**

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio colectivo sindical de empresa afectará a todo el personal de Industrial Flexo, SL, en su centro de trabajo de Sant Just Desvern (Barcelona), salvo al que desempeñe el cargo de consejero ó de alta dirección o de alta gestión de empresa y a las excepciones hechas de aquél ya previsto en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes.

Artículo 2. **Entrada en vigor.**

La entrada en vigor se producirá al día siguiente de su firma.

Los efectos económicos, al ser un convenio cuya duración es de 3 años, se retrotraerán al 1 de Enero de 2018, 2019 y 2020, respectivamente. Si bien respecto al ejercicio 2018, esa retroacción de efectos económicos al 1 de enero tendrá lugar tan sólo respecto de aquellos conceptos económicos en los que así expresamente se determine.

Artículo 3. **Duración.**

La duración de este Convenio será de 3 años, contados desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020, pudiéndose prorrogar, por tácita reconducción, si al término de su vigencia no hubiese sido denunciado por ninguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses, conforme a las disposiciones vigentes en la materia. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio 1 mes antes de finalizar su vigencia. La denuncia proponiendo la rescisión o revisión deberá efectuarse, por cualquiera de las partes, con la

antelación de 3 meses a su vencimiento o a cualquiera de sus prórrogas, en la forma en que esté dispuesto legalmente en el momento que se trate.

Transcurridos 24 meses desde su denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio que lo sustituya, el presente convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.

#### Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si, por disposición legal posterior, se alterase alguna de las estipulaciones o porque la jurisdicción laboral declarase nulo el presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica ni efecto, debiendo, en consecuencia, reconsiderarse su contenido.

Al margen de los aspectos económicos, en todo lo demás, que no figure regulado en este Convenio se aplicará, con carácter supletorio, el contenido del XIX convenio general de la industria química.

#### Artículo 5. Garantías personales.

Se respetarán a título individual las condiciones personales que, con carácter global, fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, incluidas las condiciones salariales anteriores.

#### Artículo 6. Estructura de la negociación colectiva.

Teniendo en cuenta que Industrial Flexo, SL tiene en la actualidad un único centro de trabajo, sito en Blasco de Garay, 5-7 de Sant Just Desvern, su ámbito de aplicación es el correspondiente a este centro de trabajo, y las partes legitimadas para su negociación son la representación de la empresa y representación social que se designe por los trabajadores de este centro de trabajo. Si en el futuro tuviese otros centros de trabajo, se acordará su extensión a los mismos por las partes legitimadas al efecto.

#### Artículo 7. Compensación y absorción.

1. Absorción. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o por la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste en cómputo anual. Por tanto, en caso de concurrencia en el tiempo del presente Convenio colectivo con otro de ámbito superior, o con disposiciones legales que en cómputo anual fueran superiores, se reconoce la facultad de los trabajadores/as a adherirse al mismo si lo estimaran conveniente. En caso contrario, se considerarán absorbidas con las mejoras pactadas en este Convenio.

2. Compensación. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

### Capítulo 2

#### **Organización del trabajo. Sistemas de incentivos.**

Artículo 8. Organización del trabajo. Facultades de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores/as.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con la intervención de los

representantes de los trabajadores/as establecida en la legislación laboral y en el presente convenio.

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

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

En el marco de la organización del trabajo el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo partiendo de la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos.

Previo a la modificación de las condiciones de trabajo debido a cambios en la organización del mismo, a introducción de nuevas tecnologías, o cambios en los sistemas de rendimientos, se procederá a realizar la evaluación de los riesgos que pudieran generar la introducción de dichos cambios.

Artículo 9. Extensión de la organización del trabajo.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador/a pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y la actividad a rendimiento normal.
5. Si, por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos en una o varias de las secciones que componen la fabricación, alguno debiese realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre y hora, deberá percibir un incremento sobre el salario mínimo garantizado por cada grupo profesional, a determinar de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as.
6. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos, el trabajador/a conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la medida de las percepciones que hubiera obtenido en las 12 semanas anteriores a la iniciación de la prueba. Si, durante el período de modificación, el trabajador/a o trabajadores/as afectados obtuvieran rendimientos superiores al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas. En el caso de que las tarifas a que se refieren los 2 párrafos

anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que excede de la actividad normal.

7. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores/as afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

9. Ambas partes, conscientes de la necesidad de mejorar el sistema productivo en aras de una mayor incidencia y competitividad del mercado, coinciden en señalar algunos niveles a través de los cuales se puede mejorar el sistema productivo. Éstos son: mejoras tecnológicas; mejoras en formación profesional; organización y mejora del sistema de trabajo; mejores condiciones de trabajo.

La empresa, con carácter previo a la adquisición de la nueva tecnología y nuevos procesos industriales, informará al Comité de Empresa de las características técnicas de los bienes a adquirir, objetivos de producción que se pretenden alcanzar, repercusiones sobre el empleo, medio ambiente y salud.

Igualmente, informará del grado de formación exigible al nuevo puesto de trabajo creado o al afectado por las innovaciones tecnológicas, arbitrando técnicamente, en caso necesario y previo comentario con el Comité de Empresa, la formación adecuada para desarrollar las funciones encomendadas. Empresa y Comité procederán a reclasificar a los trabajadores/as afectados, con el fin de adaptar la categoría profesional a los nuevos conocimientos y aptitudes profesionales adquiridas a tenor de lo establecido en el presente Convenio. De la misma forma, la dirección podrá, en su seno o mediante organizaciones externas, realizar la formación al personal que crea necesario, obligándose al pago de todos los emolumentos fijos de las personas a formar, así como a soportar el coste del curso que ello origine, exigiendo por ello un aprovechamiento útil en la citada formación y posterior aplicación en la empresa.

La organización del trabajo pasa por una serie de fases como paso previo a la adjudicación definitiva del estudio correcto al operario/a:

1. Descripción completa y comprensible del método.
2. Comprobación de que todos los medios, útiles e instalaciones cumplen los requisitos necesarios de funcionamiento y de máximo aprovechamiento (aspectos ergonómicos y de seguridad e higiene en el trabajo).
3. Asegurar que el manejo de los materiales es idóneo.
4. Comprobar que el puesto de trabajo cumple las condiciones normativas. El método operatorio estará a disposición de los operarios/as, que podrán consultarlo siempre que lo estimen oportuno. La empresa facilitará al Comité de Empresa información acerca de los métodos y tiempos, así como otras cuestiones de organización del trabajo y planes de producción que supongan cambios de métodos y/o tiempos.

Artículo 10. Procedimiento de implantación de sistemas de organización.

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Para el establecimiento de un sistema de rendimiento u organización en base a prima o incentivo, la fijación de la actividad normal y óptima y el cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe al Comité de Empresa, informe que deberá ser presentado 15 días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

2. Limitar, hasta el máximo de 12 semanas, la experimentación de las nuevas tarifas o los nuevos sistemas de organización.

3. Finalizado el período de experimentación, y en el plazo máximo de 15 días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o el desacuerdo del Comité de Empresa, que, para su asesoramiento, podrá recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crea oportunos.

4. En el plazo de 10 días después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que éste presente reclamación ante el organismo laboral competente, previo sometimiento a la Comisión Paritaria o al Tribunal Laboral de Cataluña.

5. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas a cada puesto, así como las tarifas aprobadas.

6. Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en la empresa el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.

#### Artículo 11. Incentivos.

A iniciativa de la empresa, podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador/a deba percibir por razón de una calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

De modo que el establecimiento de un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, tendrá como objetivo primar la obtención de rendimientos superiores a los establecidos como mínimos en el presente artículo, y será preceptiva para el trabajador/a la aceptación de tales métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, pudiendo el trabajador/a disconforme con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la autoridad legal competente, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar el sistema de trabajo hasta tanto no resuelva ésta.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con la aplicación de las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas al Comité de Empresa. De no resolverse en el seno del mismo, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad laboral, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

Una vez que el trabajador/a ha alcanzado el rendimiento máximo, no puede exigírsele que lo supere, pero, si lo supera, no puede aquél reducir voluntaria y reiteradamente este mayor rendimiento obtenido.

La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido, de modo manifiesto o indubitado, en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores/as o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

La empresa deberá establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que debería realizarse una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre y hora.

Si cualquiera de los trabajadores/as remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas imputables a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en otro caso, al mínimo establecido en párrafos anteriores.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá solamente compensar al obrero/a el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados, no imputables a descuido o negligencia de la empresa pero independientes de la voluntad del trabajador/a (falta de corriente, avería de las máquinas, espera de fuerza o materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores/as la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

Actividad mínima es la que desarrolla un operario/a medio entregado a su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario/a medio, sin pérdida de vida profesional, trabajando la jornada legalmente establecida.

El sistema establecido en la empresa, debidamente legalizado, es el de 75 a actividad mínima o exigible, y 100 a actividad óptima o máxima –en ambos casos, correspondientes a la escala BSI-

El rendimiento normal, y por consiguiente la producción normal, son los exigidos en el presente Convenio y la empresa podrá determinarlos en cualquier momento, sin que no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

De modo que se parte en la redacción y firma del presente convenio colectivo, de unas tablas salariales que han sido establecidas en sus conceptos –salario mínimo garantizado y plus de convenio- y cuantías, de un rendimiento mínimo exigible para todos los trabajadores de 75 en la escala BSI, rendimiento que se califica por la empresa como actividad mínima que en circunstancias normales de producción ha de ser alcanzada por todo operario/a como contraprestación a los salarios establecidos en el presente convenio.

La remuneración del rendimiento mínimo queda determinada por el salario mínimo garantizado más el plus de convenio.

En los sistemas de incentivo de nueva implantación, quedará garantizado que quienes trabajan a rendimiento medio percibirán la escala de incentivos vigentes en el momento de tal hecho.

4. Si, por falta de fluido eléctrico generalizada, la empresa decidiese que parte del personal no se desplace al centro de trabajo, a los afectados, y por 1 sola vez al año, se les abonaría el día dejado de trabajar a razón de todos los conceptos fijos, sin la obligación posterior de recuperar ese día no trabajado.

Artículo 12. Trabajador/a sin ocupación.

La empresa, en caso de tener personal parado apto para realizar un trabajo determinado, lo encomendará a dicho personal parado, con preferencia sobre empresas externas.

### Capítulo 3

## **Ingresos, contratos y ascensos; plantillas y escalafones; cambios de puesto de trabajo y ceses.**

Artículo 13. Modalidades y contenido del contrato.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, sobre el derecho a la información en materia de contratación. Sin perjuicio de lo anterior, se fijan como referencia contractual los siguientes:

### 13.1. Contratos de duración determinada.

Los trabajadores/as contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En aplicación del artículo 15.7 del Estatuto de los trabajadores, la empresa deberá informar a los trabajadores/as con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores/as.

### 13.2. Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico si así se acordase.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 50 % de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores/as a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

### 13.3. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es el concertado para la realización de trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. El contrato fijo discontinuo se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma.

En los supuestos en que esos trabajos discontinuos sí se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en la empresa, previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores/as, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador/a, así como la notificación a los representantes de los trabajadores/as, se efectuará con un preaviso mínimo de siete días.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

La dirección de la empresa informará a los trabajadores/as fijos-discontinuos sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa.

#### 13.4. Contratos de relevo.

Cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Los acuerdos de empresa en los se haya asumido compromisos concretos sobre esta materia serán respetados en su integridad.

El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a jubilado podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

De conformidad con el artículo 12.7, letra d), del Estatuto de los trabajadores, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

El contrato de relevo se suscribirá con trabajadores/as en situación de desempleo, debidamente inscrito en la oficina de colocación correspondiente y mediante solicitud al mismo organismo, o que tengan suscrito un contrato de duración determinada con objeto de sustituir la jornada de trabajo que haya dejado vacante un trabajador/a que se jubile parcialmente. La duración del contrato de relevo será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad el trabajador/a jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo celebrado por duración determinada podrá prorrogarse por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado.

La inclusión en este convenio de estas tipologías de contratación no podrá entenderse, en ningún caso, como una limitación a las modalidades presentes o que en un futuro pudieran establecerse por normativa legal ni tampoco extralimitarse a las modalidades que legalmente se establezcan.

Cuando se den las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo la empresa cumplimentará las formalidades necesarias para la realización del contrato de relevo, siempre que el trabajador/a afectado lo solicite y haya cumplido la edad legal mínima que en cada fecha respectiva se requiera para poder acceder a esta modalidad de jubilación.

13.5. Durante la vigencia temporal de este convenio, y con el fin de procurar la estabilidad de los puestos de trabajo, la empresa mantendrá un porcentaje de plantilla fija –trabajadores/as vinculados con relación laboral indefinida-, que supondrá mantener al menos un 80% de la plantilla fija.



Asimismo, dentro del deber de la empresa de informar al Comité de las contrataciones temporales, la empresa procurará en lo posible de informar también al Comité, con carácter previo, de las nuevas contrataciones cuando su volumen así lo justifique.

#### Artículo 14. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes estén en posesión de la titulación oficial o certificado de profesionalidad requeridos para el puesto de trabajo a cubrir, así como haber realizado previamente cursos de formación profesional relacionados con el mismo. Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del convenio general de la industria química -o precepto que le sustituya en el futuro convenio sectorial-, deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En cada centro de trabajo o empresa, la dirección comunicará a los representantes de los trabajadores/as el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Los representantes de los trabajadores/as, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos. Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores/as, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador/a pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

#### Artículo 15. Clasificación funcional.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican posteriormente, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

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

#### Definición de los grupos profesionales.

Se definen a continuación los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la industria química, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma, industria a la que pertenece actualmente la empresa Industrial Flexo SL por su actividad productiva, y a las que se adaptarán conforme a las equivalencias que en este convenio se establecerán, las categorías profesionales actualmente vigentes en la empresa Industrial Flexo SL.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son las siguientes:

- a) producción.
- b) mantenimiento.

- c) servicios.
- d) investigación y laboratorios.
- e) administración e informática.
- f) comercial.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos: factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía: factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) marco de referencia: valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) elaboración de la decisión: entendiéndose como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad: factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) dificultad en el trabajo: este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) habilidades especiales: este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) ambiente de trabajo: este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad: factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) capacidad de interrelación: este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) capacidad de ordenación de tareas.
- b) naturaleza del colectivo.
- c) número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 1. Criterios generales.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias o certificado de profesionalidad equivalente.

Tareas: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- operaciones de limpieza, aun utilizando maquinaria a tal efecto.
- tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- tareas de vigilancia.

Grupo profesional 2. Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos, tales como lectores o escáneres, y siempre que el trabajador haya sido formado para su uso.

Formación: la formación básica exigible es la de haber superado la educación secundaria obligatoria o certificado de profesionalidad equivalente.

En este grupo están encuadrados los siguientes puestos:

Producción

- operario (personal de nueva incorporación).
- almacenista (personal de nueva incorporación).

Tareas: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores/as que se inician en la práctica de las mismas.
- actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.
- funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.
- labores de embalaje y etiquetados de expediciones.

Ejemplos para el subsector del caucho:

- maquinista líneas de extrusión de tubería con refuerzo textil (nueva incorporación).
- maquinistas líneas de extrusión de tubería sin refuerzo textil (nueva incorporación).
- Recogedor líneas de extrusión (nueva incorporación).
- Abastecedor líneas de extrusión (nueva incorporación).
- Maquinista líneas de extrusión de perfilera (nueva incorporación).
- Recogedor líneas de extrusión de perfilera (nueva incorporación).
- Prensista prensas neumáticas (nueva incorporación).
- Prensista prensas MP1 (nueva incorporación).
- Prensista prensa continuo (nueva incorporación).
- Troquelador/a juntas y perfiles (nueva incorporación).
- Operaciones de conformado de juntas y perfiles (nueva incorporación).
- Operaciones de glicerinado (nueva incorporación).
- Operaciones de corte manual de perfiles (nueva incorporación).
- Operaciones de colocación de adhesivo de perfiles (nueva incorporación).
- Operaciones de testa en continuo de perfiles (nueva incorporación).
- Operaciones de corte de guillotina automático (nueva incorporación).
- Acodador autoclaves (nueva incorporación).
- Verificador autoclaves (nueva incorporación).
- Operaciones de corte a disco (nueva incorporación).
- Operaciones de corte con guillotina (nueva incorporación).
- Operaciones de corte manual (nueva incorporación).
- Operaciones de lavado (nueva incorporación).
- Operaciones de postcurado (nueva incorporación).
- Auxiliares de autoclaves (nueva incorporación).
- Operaciones de marcado (nueva incorporación).
- Operaciones de corte con Max-Muller (nueva incorporación).
- Operaciones con prensas de sobremoldeo (nueva incorporación).
- Operaciones con máquinas de montaje automática (nueva incorporación).
- Operaciones con máquinas de montaje manual (nueva incorporación).
- Operaciones de encajado (nueva incorporación).
- Troquelador/a de tubería (nueva incorporación).
- Estanqueidad (nueva incorporación).
- Operaciones de verificación de las piezas fabricadas y repaso de las mismas (nueva incorporación).
- Operaciones con máquinas pulidoras (nueva incorporación).
- Pesador/a caucho y cargas (báscula).
- Enfriador/a que no incorpora acelerantes.

Grupo profesional 3. Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: la formación básica exigible es la equivalente a la educación secundaria obligatoria completada con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado medio o certificado de profesionalidad equivalente.

En este grupo están encuadrados los siguientes puestos:

#### Producción

- operario nivel I.
- operario líder.
- gestor de expediciones/recepción.

#### Mantenimiento

- agente de mantenimiento.

#### Investigación y laboratorio

- prototipista.

#### Administración e informática

- repcionista.
- asistente contable.

Tareas: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- conductores/as de vehículos con permiso de clase B.
- telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
- tareas de grabación de datos mediante soporte informático.
- tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- trabajos de redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
- actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.
- tareas de transporte y palatización, realizados con elementos mecánicos.
- realización de operaciones de análisis sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario; seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto. Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio.

Ejemplos para el subsector del caucho:

- Pesador/a acelerantes (balanza).
- Laminador/a (tirar a medida, incluyendo acelerantes).
- Operaciones de mezclas en cilindro y/o bamburi.

- Verificador/a y metrólogo/a.
- Recogedor líneas de extrusión.
- Abastecedor líneas de extrusión.
- Recogedor líneas de extrusión de perfilería.
- Prensista prensas neumáticas.
- Prensista prensas MP1.
- Prensista prensa continuo.
- Troquelador/a juntas y perfiles.
- Operaciones de conformado de juntas y perfiles.
- Operaciones de glicerinado.
- Operaciones de corte manual de perfiles.
- Operaciones de colocación de adhesivo de perfiles.
- Operaciones de testa en continuo de perfiles.
- Operaciones de corte de guillotina automático.
- Acodador autoclaves.
- Verificador autoclaves.
- Operaciones de corte a disco.
- Operaciones de corte con guillotina.
- Operaciones de corte manual.
- Operaciones de lavado.
- Operaciones de post-curado.
- Auxiliares de autoclaves.
- Operaciones de marcado.
- Operaciones de corte con Max-Muller.
- Operaciones con prensas de sobremoldeo.
- Operaciones con máquinas de montaje automática.
- Operaciones con máquinas de montaje manual.
- Operaciones de encajado.
- Troquelador/a de tubería.
- Estanqueidad.
- Operaciones de verificación de las piezas fabricadas y repaso de las mismas.
- Operaciones con máquinas pulidoras.

#### Grupo profesional 4. Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores/as.

Formación: Formación equivalente a bachillerato o bien ciclo formativo de grado medio completado con experiencia profesional o certificado de profesionalidad equivalente.

En este grupo están encuadrados los siguientes puestos:

#### Producción

- Operario Nivel II (Maquinistas).
- Técnico unidad de producción (PUT).
- Técnico de calidad de producción.
- Almacenista.
- Responsable de flujos.
- Aprovisionador.
- Gestor administración de ventas.
- Responsable de fiabilidad de stocks.

#### Mantenimiento

- Técnico de mantenimiento.

## Investigación y laboratorio

- Técnico de laboratorio.
- Estimador de costes.
- Metrólogo/a.
- Delineante proyectista.
- Diseñador de procesos.
- Técnico de procesos junior.

## Administración e informática

- Contable.
- Contable de proveedores.
- Contable de clientes.
- Asistente.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, dando prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.
- Tareas de corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.
- Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:
  - Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
  - Redacción de correspondencia comercial.
  - Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.
  - Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.
  - Confección y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo.
  - Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el Grupo Profesional 3, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto.
- Tareas de delineación.
- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.
- Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.
- Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

•Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del Grupo Profesional 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores/as.

Ejemplos para el subsector del caucho:

- Prensista responsable de prensas.
- Maquinista que realiza los trabajos del grupo 3, pero que además es responsable del montaje y desmontaje de los moldes, así como de su verificación y puesta en marcha, ejecutando dichas tareas de modo autónomo.
- Maquinista líneas de extrusión de tubería con refuerzo textil.
- Maquinistas líneas de extrusión de tubería sin refuerzo textil.
- Maquinista líneas de extrusión de perfilera.

Grupo Profesional 5. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función o certificado de Profesionalidad equivalente.

En este grupo están encuadrados los siguientes puestos:

Produccion

- Encargado de turno.
- Técnico de procesos junior.
- Técnico de planning.
- Técnico de métodos.
- Ingeniero de costes junior.
- Ingeniero de procesos junior.

Servicios

- Gestor de Recursos Humanos.

Investigación y laboratorio

- Técnico de validación.
- Ingeniero de calidad proyecto junior.

Administración e informática

- Corresponsal informático.
- Controlador financiero.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.
- Programador/a de informática.



- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en uno o varios laboratorios.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores/as del grupo profesional inferior.
- Vendedores/as especializados.

#### Grupo profesional 6. Criterios generales.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de Diplomatura o Ingeniería Técnica-, completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

En este grupo están encuadrados los siguientes puestos:

#### Producción

- Responsable de prevención de riesgos laborales.
- Ingeniero de calidad.
- Ingeniero de calidad proveedores.
- Ingeniero de procesos senior.
- Técnico de base de datos.
- Ingeniero de costes senior.

#### Investigación y laboratorio

- Responsable de proyecto.
- Ingeniero de calidad proyecto senior.
- Ingeniero de diseño.
- Químico.

#### Administración e informática

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

-Es responsable de la gestión completa de uno o varios proyectos de importancia económica y de complejidad media a superior en el marco del proceso Concepción Producto e Industrialización, en el respeto de los objetivos QCD. Para ello anima un equipo dedicado y pluri-disciplinar (Grupo Proyecto) desde la orden de lanzamiento hasta la síntesis, seis meses después del demarraje en serie, de los proyectos desarrollados.

-Pilota en la planta de producción elegida la concepción y la definición de los procesos de producción sobre la base de normas y cuadernos de cargas en el respeto de los objetivos de Calidad, Coste y Plazo. Participa en la constitución de los dossiers técnicos durante la fase de anteproyecto. Participa en la concepción del producto desde su fase prototipo hasta la fase

serie (AMDEC producto, revisión del plan....) Puede ser llamado a pilotar un proyecto ante-fase o de productividad.

-Pilota la concepción y la definición de nuevos productos en base a las normas y los cuadernos de carga respetando los objetivos de la Calidad, Costes y Plazos. Tiene gran experiencia en el puesto e Interviene en proyectos de mayor complejidad.

-Efectúa, a partir del dossier de Petición de Ofertas: el estudio de la factibilidad producto/proceso, una valoración precisa de las soluciones previstas de acuerdo a la parrilla de precios en vigor y elabora el dossier de presentación a cliente, todo ello con una preocupación de competitividad de la empresa.

-Es el garante de la aplicación de las políticas de Higiene, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente en la planta.

Proceso Industrialización, Suministro a Clientes, Gestión documental, Gestión de Competencias, Puesta a disposición de los Medios, Gestión del Estado de los Medios, Animación del SME Sistema de Gestión Medioambiental.

-Estudia, evalúa y propone esquemas industriales para los proyectos de la División y, en paralelo con el Responsable Proyecto designado, pone en marcha el esquema industrial retenido y, en este marco: define los objetivos y coordina la definición y la concepción de procesos de producción por las plantas retenidas sobre la base de normas y cuaderno de cargas en el respeto de los Objetivos Calidad, Costes, Plazos.

#### Grupo profesional 7. Criterios generales.

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con los Responsables de Departamento, y Responsables de Servicios de Desarrollo y se encuadran en la División Funcional de Técnicos.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

-Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos. Normalmente coincidente con la dirección de un departamento.

-Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un departamento.

-Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un departamento, con responsabilidad sobre los resultados del mismo.

#### Grupo profesional 8. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias.

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos –de postgrado o doctorado– o con una dilatada experiencia profesional.

En este grupo está encuadrada la dirección de la planta.

Tareas: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Etc.

#### 15.1. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones ajenas a necesidades de la producción, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador/a tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador/a de la formación antes referida.

A los trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la ley.

Los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligado la empresa a facilitarla.

#### 15.2. Movilidad funcional por decisión de la trabajador/a víctima de violencia de género.

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

#### 15.3. Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional y modelo obligatorio de consultas.

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, se procederá a consultar a la comisión paritaria del convenio para que dictamine.

Reclamaciones. En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, los representantes legales estudiarán, conjuntamente con la empresa, las reclamaciones a que hubiese lugar.

Cualquier discrepancia surgida de las eliminaciones de categorías resultantes de la nueva redacción de este artículo, deberá resolverse a la luz de lo establecido en las redacciones anteriores del mismo.

Durante la vigencia del presente convenio la Comisión Paritaria analizará la correcta aplicación del sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, proponiendo en su caso modificaciones o aclaraciones que redunden en una mejora en su funcionamiento y comprensión, siempre con respeto a los criterios básicos que en materia de clasificación profesional están vigentes en el grupo empresarial en el que está integrada Industrial Flexo S.L.

De no haber acuerdo en la clasificación profesional, o de surgir algún punto concreto de discrepancia, las partes, tras someter la discrepancia a la comisión paritaria de este convenio, de no alcanzarse tampoco acuerdo, se someterá a la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta del Convenio General de la Industria Química, para que emita el correspondiente dictamen sobre la aplicación de la clasificación profesional, o bien se acudirá al Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 16. Período de prueba.

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

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.
- Grupo profesional 2, dos meses.
- Grupo profesional 1, un mes.

En todo caso, no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador/a continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Sólo se entenderá que el trabajador/a está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador/a podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Cuando el trabajador/a que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores/as.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores/as ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

#### Artículo 17. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores/as a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contramaestres, Capataces, Delegados/as, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, así como las tareas de

Inspección, Conserjería, Cobro, Vigilancia o Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa.

2. Para el ascenso del resto de los trabajadores/as, la empresa establecerá un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Para hacer efectivo el principio de acción positiva previsto en este convenio podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

El sistema de valoración confeccionado por la dirección será comunicado a los representantes de los trabajadores/as para su debido conocimiento e información al respecto. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores/as que el sistema carece de objetividad o neutralidad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En el supuesto de persistir el desacuerdo, deberá acudir a la mediación o arbitraje de la Comisión Paritaria, sin que ello obste, si fuera el caso, la posterior resolución por la vía administrativa o judicial.

A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores/as en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos se analizarán en las reuniones periódicas entre la dirección de la empresa y el Comité de Empresa, con sometimiento de las discrepancias que surjan a los cauces de mediación o arbitraje previstos en el párrafo precedente.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores/as a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. Conforme a lo expuesto en los apartados precedentes, se notificará a los representantes de los trabajadores/as los ascensos hasta el grupo profesional 7 inclusive.

## Artículo 18. Plantilla.

### 18.1. Evolución de la plantilla.

En el último trimestre de cada año la empresa y los representantes de los trabajadores/as analizarán la evolución de la plantilla durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

En base a ello la empresa fijará las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc.

Trimestralmente se examinará la evolución de las previsiones señaladas, así como los proyectos para el trimestre siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

La empresa, previa solicitud de los representantes de los trabajadores/as, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada trabajador/a del Grupo Profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o

función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores/as, si los hubiere, a los efectos oportunos.

## 18.2. Situaciones de crisis.

La empresa dará prioridad en los procesos de reajuste de plantilla a los procesos de movilidad interna y externa (traslados/desplazamientos), así como a asumir los cambios organizativos y de flexibilidad, especialmente los regulados en los artículos relativos a la utilización de la bolsa de horas flexibles, que permitan un adecuado aprovechamiento de los recursos existentes. En todo caso, las opciones señaladas serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores/as.

La empresa asume el compromiso de utilizar el expediente de regulación de empleo como última ratio y no sin antes haber agotado los procedimientos internos y vías de conciliación y mediación en línea con lo comentado en el párrafo anterior.

En este sentido y previamente a la presentación formal de los procedimientos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se articularán con los representantes de los trabajadores/as en la empresa, sistemas de información al objeto de evitar en la medida de lo posible el recurso a dichos procedimientos. Todo ello, sin perjuicio de, en su caso, la definitiva presentación de los mismos por parte de la Dirección de la empresa.

En la elaboración de planes frente a las situaciones de crisis contempladas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), la empresa asume la necesidad de establecer, para abordar tales cuestiones, un plan en cuya confección deberán aportar los datos propios y de mercado que justifican las medidas propuestas, efectuar un diagnóstico de situación adecuado y proponer alternativas frente la situación planteada de modo que la extinción de contratos se constituirá siempre en la última de ellas, de conformidad siempre con la normativa legal en cada momento vigente. A estos efectos la empresa deberá consultar previamente con los representantes de los trabajadores/as, de acuerdo con la Ley, el contenido del plan con el ánimo y voluntad de obtener el posible acuerdo en relación con las soluciones más eficaces a los problemas planteados.

## Artículo 19. Escalafones.

Con carácter único, la empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal, en 2 modalidades diferentes:

- a) general: agrupará a todo el personal de la empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador/a, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.
- b) especial: agrupará a los trabajadores/as por grupos y subgrupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador/a en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En el caso de igualdad, desde la antigüedad en la empresa, y, si ésta es igual, por la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, la empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días a partir de dicha publicación para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la empresa no contestase en el plazo de 60 días a la reclamación del trabajador/a, se entiende que accede a la solicitud formulada.

## Artículo 20. Traslados.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, por necesidades de servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado/a, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores/as, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador/a, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los representantes de los trabajadores/as un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado/a y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Igualmente la empresa sufragará al trabajador/a trasladado una ayuda económica con carácter temporal –en ningún caso superior a diez mensualidades- que le permita acceder al disfrute de vivienda en el nuevo lugar de residencia, y consistente en la diferencia del coste de renta a más si la hubiere, en relación con el coste de renta o alquiler de vivienda similar en el lugar de procedencia.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador/a optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador/a que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

## Artículo 21. Traslado del centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con 1 año de antelación siempre que sea posible y, salvo casos de fuerza mayor, deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) lugar donde se proyecta trasladar la empresa.
- b) posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador/a afectado tendrá un plazo máximo de 2 meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones que legalmente se determinen.

Si algún trabajador/a hubiese realizados gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

## Artículo 22. Cambios de puesto de trabajo.

En los casos de obreros/as adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Los trabajadores/as remunerados a destajo, con prima o en destajos que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo la empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores/as sin que estos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Los trabajadores/as que por circunstancias de la producción sean trasladados a otras secciones que perciban complemento de puesto de trabajo inferior al que habitualmente venían percibiendo, percibirán el complemento de puesto de trabajo de su anterior sección, no siendo en ningún caso, al tratarse de un complemento de puesto de trabajo, consolidable.

#### Artículo 23. Trabajos de distinto grupo profesional.

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores/as a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador/a a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los 6 meses, con las excepciones apuntadas, se convocará Concurso-Oposición en los términos del presente convenio. La retribución, incluido en su caso el CPT, en tanto se desempeñe trabajo de grupo superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a 3 meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo profesional y categoría.

En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo a la dignidad humana. En tal sentido la empresa evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con un mismo trabajador/a. Si el cambio se produjera por petición del trabajador/a, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

En los casos de trabajadores/as adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

En todo caso, el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as. En el supuesto de que el desempeño de tareas de distinto grupo profesional se vaya a prolongar por tiempo superior a 15 días de trabajo, la comunicación a los representantes de los trabajadores/as y al trabajador/a afectado deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

Los trabajadores/as remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

#### Artículo 24. Ceses voluntarios.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

–Grupos profesionales 7 y 8, dos meses.



–Grupos profesionales 4, 5 y 6 un mes. Dentro del grupo profesional 4, los trabajadores/as pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción y mantenimiento vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de quince días.

–Grupos profesionales 1,2 y 3 quince días.

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

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador/a no preaviso con la antelación debida.

En caso de que el cese voluntario se produzca en contratos de duración determinada de duración superior a un año se estará a la regulación y efectos establecidos en el presente Convenio.

#### Capítulo 4 Política salarial

Artículo 25. Incrementos salariales durante la vigencia del convenio.

25.1.1. Para el año 2018, en los grupos profesionales I al VI se efectuará un incremento consistente en un 2,80% sobre el salario base que se venía percibiendo en cada grupo profesional del año 2017. En los Grupos VII y VIII el incremento será de un 0,5%.

25.1.2. Para el año 2019, en los grupos profesionales I al VI se efectuará un incremento consistente en un 2,5% sobre el salario base que se venía percibiendo en cada grupo profesional del año 2018. En los Grupos VII y VIII el incremento será de un 0,5%.

25.1.3. Para el año 2020, en los grupos profesionales I al VI se efectuará un incremento consistente en un 2,5% sobre el salario base que se venía percibiendo en cada grupo profesional del año 2019. En los Grupos VII y VIII el incremento será de un 0,5%.

25.1.4. El importe de plus de convenio que cada trabajador percibe, se mantendrá invariable durante la vigencia del presente convenio colectivo, sin que pueda ser objeto de compensación y absorción con los incrementos pactados en este convenio.

25.1.5. Los nuevos importes resultantes de esta revisión salarial en concepto de salario base, plus nocturnidad, paga de beneficios-marzo, y complementos de puesto de trabajo, se aplicarán con efectos de 1 de enero del año 2018.

25.2. Cláusula de inaplicación salarial.

En el caso de que se produzca un resultado excepcionalmente negativo en alguno de los ejercicios económicos de vigencia del presente convenio, la empresa podrá plantear a la representación de los trabajadores/as, una moderación de los incrementos salariales aquí estipulados, de modo que previa la debida justificación por parte de la empresa de las circunstancias excepcionales de las pérdidas producidas en un ejercicio ya concluido, se podrá acordar con el comité de empresa una moderación en el incremento salarial previsto para el siguiente ejercicio, que de ser pactada entre ambas partes negociadoras, resultará vinculante para la plantilla, y siempre sin efectos retroactivos respecto a la fecha del pacto. Asimismo, si en el siguiente ejercicio –en el que se aplique esa moderación en el incremento salarial previsto en este convenio–, el resultado fuese ya positivo –beneficios–, las partes negociarán la restitución del incremento inaplicado en ese ejercicio.

### 25.3. Cláusula de revisión salarial:

Cláusula de revisión salarial para los años 2018, 2019, 2020:

En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente al año 2019, supere al final del ejercicio el 2,8%, se efectuará una revisión salarial, en aquel importe que lo supere, con efectos de Enero del 2020 (sin efectos retroactivos) para servir de base para los incrementos pactados para el año 2020 en este convenio. Del mismo modo se actuará en el año 2020.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2020 o de enero del 2021, respectivamente, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de estos años.

Esta revisión salarial se aplicará al salario mínimo garantizado de cada grupo profesional, así como también al plus de nocturnidad y a los complementos de puesto de trabajo.

### Artículo 26. Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario mínimo garantizado anual, plus de convenio, antigüedad, y demás complementos existentes en la empresa y los que se regulen en el presente convenio.

Garantía salarial en los supuestos de ascensos, promoción o reconocimiento de un Grupo Profesional superior.

Cuando al trabajador/a se le reconozca un grupo profesional superior como consecuencia de un ascenso, promoción o reclasificación, se le abonará el salario mínimo garantizado (SMG) correspondiente a ese grupo profesional, y demás conceptos retributivos del grupo profesional o puesto de trabajo, si los hubiere.

### Artículo 27. Salario mínimo garantizado anual (Concepto); trabajadores de nuevo ingreso:

Se entiende como salario mínimo garantizado anual, el que para cada grupo profesional y categoría profesional de procedencia, figura así señalado en el artículo 29 del presente convenio, así como en las tablas salariales que como anexo se incorporan, todo ello con efectos a partir del año 2018.

Tal y como así se expone en el art. 30, este SMG de cada grupo profesional es distribuido en doce mensualidades ordinarias, más dos gratificaciones de junio y Navidad, así como la paga de beneficios -marzo-.

En el caso de trabajadores de nueva contratación en producción -operarios de producción-, teniéndose en cuenta la complejidad del proceso productivo en la empresa I.F., el período de formación al efecto requerido, y la consiguiente necesidad de supervisión hasta alcanzar un óptimo rendimiento, su contratación se efectuará en el grupo profesional 2, por considerar que es el que se corresponde a ese nivel de preparación, autonomía, productividad y responsabilidad, si bien una vez transcurrido un período máximo de DOS años desde su ingreso en la empresa, pasará automáticamente al superior grupo profesional una vez cumplido este período de permanencia. El cómputo de estos dos años se efectuará desde el inicio de la relación laboral, cualquiera que sea la modalidad contractual.

### Artículo 28. Plus de convenio.

Este concepto retributivo no puede ser objeto de plasmación en tabla salarial anexa, al ser de estricto carácter individual, establecido entre la empresa y cada trabajador/a en función de las circunstancias concretas de su contratación. Se recogerá como tal aquel importe salarial que se venga percibiendo por cada trabajador/a que supere el salario mínimo garantizado al mismo correspondiente por razón del grupo profesional –y categoría de procedencia- al que resulte

adscrito, aparte de los complementos de puesto de trabajo, antigüedad, y demás complementos salariales regulados en este convenio colectivo.

No obstante, y con el fin de ir homogeneizando de manera progresiva los importes del plus de convenio para cada grupo profesional, las partes acuerdan para la negociación de los próximos convenios colectivos, el estipular que este plus alcanzará un porcentaje mínimo a determinar sobre el salario mínimo garantizado de cada grupo profesional.

Artículo 29. Salario mínimo garantizado (cuantías).

Por el presente Convenio se asigna a los trabajadores/as, en jornada completa mayores de 18 años, el salario mínimo garantizado anual cuya cuantía es para el año 2018:

Grupo 1.-15.554,38 EUR  
Grupo 2.-16.331,90 EUR  
Grupo 3.-17.705,62 EUR  
Grupo 4.-19.689,89 EUR  
Grupo 5.-22.436,62 EUR  
Grupo 6.-26.253,17 EUR  
Grupo 7.-31.186,89 EUR  
Grupo 8.-39.543,18 EUR

Para la determinación del SMG, en el año 2018 se ha aplicado un incremento de un 2,8% sobre el SMG de cada grupo, excepto en los VII y VIII que ha sido del 0,5%.

Para el año 2019, se efectuará un incremento consistente en el 2,5% sobre el SMG del año 2018, salvo en los grupos VII y VIII que será del 0,5%. A la suma así resultante, se añadirá un importe de 34,50 EUR año, que es el importe en el que se incrementa, a mayores, la paga de marzo-beneficios del año 2019 de cada grupo profesional en ese ejercicio.

Para el año 2020, se efectuará un incremento consistente en el 2,5% sobre el SMG del año 2019, salvo en los grupos VII y VIII que será del 0,5%, sin incremento adicional alguno.

Este salario mínimo garantizado será satisfecho en proporción a las horas contratadas en aquellos casos de contrataciones por jornada inferior a la habitual de la empresa.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias de junio, Navidad y marzo.

El salario mínimo garantizado por cada grupo profesional, será distribuido en doce mensualidades ordinarias, más dos gratificaciones de junio y Navidad, así como la paga de beneficios –marzo-. Las gratificaciones de junio y Navidad incluirán, además, para cada trabajador/a, el plus de convenio individual, su complemento de antigüedad y el promedio del complemento de puesto de trabajo alcanzado en los 3 meses anteriores a cada una de ellas. En cuanto a la aplicación del promedio del complemento de puesto de trabajo de los 3 meses anteriores a cada una de ellas, en caso de baja por enfermedad o accidente, se aplicará sin tener en cuenta el tiempo de baja, siempre y cuando no lleve más de 30 días de baja en este período y menos de 3 veces de baja entre períodos de paga de junio a paga de diciembre, o viceversa, salvo los casos de intervención quirúrgica, en cuyo caso no se tendrá en cuenta dicha minoración del promedio de primas para este caso concreto.

La participación en beneficios viene constituida por un importe fijo, que para el año 2018 y conforme a la estructura salarial vigente en la empresa, se aplicará también para determinar si se alcanza el salario mínimo garantizado anual por cada grupo profesional. Ese importe fijo será para el año 2018 (con abono en marzo 2019), de 1.220,00 EUR para todos los grupos profesionales (habiéndose aplicado un incremento de un 6,83% sobre la del año 2017); igualmente se incrementará para el año 2019 a un importe de 1.285 EUR (habiéndose aplicado un incremento de un 5,33% respecto a la del 2018); y en el año 2020 se incrementará en un porcentaje de un 2,5% para todos los grupos en el caso de esta paga.

En caso de ingreso o cese en la empresa, las gratificaciones y la participación en beneficios se devengarán en proporción al tiempo trabajado.

En cuanto al pago de las mismas, éstas se abonarán el día 23 de junio para la paga de junio; el día 15 de diciembre para la paga de Navidad, y el 25 de marzo del año siguiente para la paga de marzo. Si dichos días fuesen festivos, se trasladará el pago al día anterior.

También se faculta de manera especial prorratear, de acuerdo con el interesado/a, dicha paga de marzo en las 12 pagas mensuales.

Como consecuencia de las diferencias temporales entre devengo y cobro de dicha paga de beneficios, esta paga se devengará en el año correspondiente, incorporándose a la base de retribución y se pagará, descontándose el impuesto de renta, al año siguiente.

Todo ello en cada uno de los ejercicios del presente Convenio.

En cuanto al devengo de las mismas y a los efectos de los cálculos proporcionales, habida cuenta de que hay fechas de pago que se trasladan, se fijan en las siguientes fechas:

Para la paga de junio, el día 24 de junio.

Para la paga de Navidad, el día 23 de diciembre.

Para la paga de marzo, el día 1 de enero de cada año.

Artículo 31. Plus nocturno.

El personal técnico, administrativo y obrero que preste servicio, en forma alterna o continuada, en horario nocturno, conforme al concepto al respecto contenido en el texto vigente del Estatuto de los Trabajadores, percibirá, mientras trabaje en el turno de noche, las cuantías que en cada caso venían establecidas hasta la firma del presente convenio, con un importe mínimo de 11,12 EUR por jornada nocturna trabajada (1,5% de incremento respecto al importe vigente en el año 2017). Este nuevo importe tendrá efectos económicos retroactivos a uno de enero del 2018.

Dicha cantidad será incrementada para el ejercicio 2019 y para el 2020 en el mismo porcentaje que en el año 2018 -1,5%-.

Artículo 32. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario mínimo garantizado como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 33. Antigüedad.

En sustitución del incremento por años de servicio, se establece un premio de antigüedad y vinculación consistente en una cantidad mensual, según detalle en el anexo 2.

La cantidad a percibir por este concepto será la indicada para cada grupo profesional y categoría profesional de procedencia, según los años de servicios en la empresa. El abono de este premio se efectuará mensualmente.

Las cantidades expresadas en el anexo 2 no tendrán incremento alguno durante la vigencia de este convenio, manteniéndose los importes que estaban establecidos para el año 2017.

Artículo 34. Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores/as que, por necesidad de la empresa, y que habitualmente no realicen estos desplazamientos en función de su actividad y desempeño de su trabajo, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique su centro de

trabajo percibirán una dieta mínima de 14,56 EUR por cada día, siempre y cuando tengan que realizar alguna comida en dicha población.

En el mismo caso, y a partir de un radio de 26 kilómetros desde el centro de trabajo, la empresa pagará una dieta de 23,20 EUR.

En cuanto a los gastos de kilometraje, éstos se establecen en 0,19 EUR por kilómetro, así como en la totalidad del importe del peaje, en su caso, previo justificante. Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores/as justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Cuando los medios de locomoción costeados por la empresa y la distribución del horario permitan al trabajador/a hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de dieta.

Estos importes permanecerán fijos durante toda la vigencia del presente convenio.

## Capítulo 5

### **Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, formación y vacaciones**

Artículo 35. Jornada de trabajo.

1.- Turno continuado.

Para los turnos continuados de mañana, tarde y noche, la jornada de trabajo en 2018 será de 1.760 horas anuales, con un descanso en concepto de bocadillo de 20 minutos diarios a cargo de la empresa, de lo que resulta una jornada efectiva anual de 1.687,40 horas.

Para los años 2019 y 2020, la jornada de trabajo permanecerá invariable.

El personal que venga a turno continuado con rotaciones periódicas exactas, es decir, siempre mañana-tarde-noche y así sucesivamente, tendrá una jornada de 1.672,20 horas efectivas en el año 2018, ya que la jornada semanal para el turno de noche es de 39 horas/semana. Y similar jornada para los años 2019 y 2020.

Para el personal de turno continuado cuyas rotaciones no sean exactas, se estará al prorrateo que resulte de aplicar la regla anterior.

2. Turno partido.

De 1.760 horas anuales efectivas en los años 2018, 2019, 2020.

Dichas jornadas se distribuirán a lo largo de la semana, de manera que la jornada laboral del sábado finalice a las 14 horas en jornada normal de lo que resulta lo siguiente:

-turnos continuados y cuartos turnos: el equivalente a 1.687,40 horas efectivas en el año 2018, y similar jornada en los años 2019, y 2020.

De la misma manera el personal que viene a turnos con rotaciones periódicas exactas tendrá una jornada de 1.672,20 horas efectivas en el año 2018, y la misma jornada en el año 2019 y 2020.

3. Cuarto turno.

Consiste éste en la prestación de servicio durante todos los días de la semana, siempre respetando los descansos semanales, que pueden ser coincidentes con sábados, domingos y fiestas o no, según las modalidades que se contemplan a continuación:

I.- Si las necesidades de producción conllevan la necesidad de regular un cuarto turno que incluya todos los días de la semana, excepto los domingos y festivos (es decir, incluyendo

sábados), en tal caso la cuantía del plus de cuarto turno a recibir será para el ejercicio 2018, por un importe de 11,13 EUR diarios por día efectivamente trabajado.

II.- Si las necesidades de producción conllevan la necesidad de regular un cuarto turno que incluya todos los días de la semana, incluyendo también los domingos y festivos, en tal caso la cuantía del plus de cuarto turno a recibir será para el ejercicio 2018, por un importe de 14,85 EUR diarios por día efectivamente trabajado.

Para el año 2019 y 2020 esta cantidad no será objeto de incremento alguno.

Su implantación será de forma escalonada por secciones, a criterio de la empresa, si bien se tendrá en cuenta el orden inverso de antigüedad para la adscripción, definitiva o no, del personal a este cuarto turno. La duración mínima de adscripción por sección será de 2 meses aunque, en caso de situaciones extraordinarias (suspensiones a causas de IT, licencias, vacaciones, etc.), no operará dicha limitación temporal de manera individual.

#### 4. Distribución irregular de jornadas.

Sobre el calendario laboral que rija en la empresa, se establece una jornada flexible para cada año de vigencia del Convenio, esta jornada de carácter irregular formará parte del cómputo anual de la jornada establecida. La jornada flexible será de aplicación en sábados, con respeto de los descansos mínimos fijados en la ley. Esta disposición de jornada flexible por parte de la empresa estará condicionada a informar previamente a los representantes de los trabajadores/as. Para su aplicación se tendrán en cuenta los criterios extraordinarios de causalización y la explicación de las razones técnicas, productivas u organizativas que los justifiquen a los representantes de los trabajadores/as, así como directamente a los afectados/as con 7 días de antelación a la adopción de dicha decisión. La convocatoria de estos días flexibles afectará siempre de forma rotatoria.

La compensación de la jornada flexible será la siguiente:

1 día de descanso obligatorio por cada día flexible. La retribución de 1 día flexible será de 46,50 EUR al día. Dicha cantidad se revisará conforme a lo establecido en el artículo 25. El período de descanso compensatorio se disfrutará siempre de forma obligatoria por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, o con los propios afectados. En caso de desacuerdo se disfrutará en el período máximo de 4 meses desde el inicio del trabajo flexible, aunque para ello se pasen al año siguiente.

Se establecen las siguientes limitaciones: un solo turno de mañana para cada sábado.

Estos turnos no podrán convocarse en sábados que sean festivos oficiales ni inicio ni final de periodos de vacaciones, ni en periodos de Semana Santa y Navidad o en otras fechas que se puedan acordar en el calendario laboral ni exceder de 7 días al año por persona.

Lo establecido en este artículo no se aplicará al personal que se encuentre realizando cuarto turno.

La Dirección informará trimestralmente por escrito a los representantes de los trabajadores/as de las jornadas realizadas, las personas que la han realizado y los días que se disfrutará de descanso.

#### 5. Jornada de los viernes.

Para el personal de turno partido se acuerda la posibilidad de que pueda rotar en el horario de viernes por la tarde, de manera que cada trabajador/a libre 2 viernes por la tarde y trabaje el tercero, garantizando de forma directa e indirecta el correcto servicio al cliente. Los trabajadores/as que se acojan a esta posibilidad deberán comunicarlo por escrito a la Dirección y aumentarán su horario de trabajo diario de lunes a viernes en 20 minutos para compensar el tiempo de descanso de los viernes que libren. Esos 20 minutos se podrán hacer entrando antes

a trabajar o saliendo más tarde del horario habitual que tenía concertado el trabajador/a con la empresa.

La distribución de los turnos de guardia será de carácter departamental, tratando de compaginar las necesidades del empleado/a con las del departamento. Cuando no haya acuerdo de las partes, ambas partes se someterán a lo que decida la Comisión Mixta del Convenio.

#### 6. Horario flexible.

El personal de turno partido tendrá la posibilidad de incorporarse al trabajo entre las 7:30 y las 8:30 horas, debiendo cambiar en la misma frecuencia la hora de salida de final de jornada, de manera que tras trabajar la jornada correspondiente se hayan realizado las 8 horas o 8 horas y 20 minutos efectivas, según corresponda.

Se podrá reducir el tiempo destinado a la interrupción de la jornada para la comida en una hora total de interrupción, siempre de forma voluntaria por parte del trabajador/a.

En casos individuales, el departamento de Recursos Humanos podrá ampliar hasta en 60 minutos más el horario flexible, si por el trabajador/a se justifica la concurrencia de circunstancias familiares o personales que así lo requieren, y mientras dure esa situación.

#### 7. Jornada intensiva.

El personal de turno partido, en el período anual comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, podrá realizar su jornada de trabajo en horario de 07:00 a 15:00 horas de lunes a viernes de forma rotatoria en aquellos departamentos que la necesidad lo requiera, y siempre que se garantice en todo momento la presencia de algún trabajador/a en los departamentos implicados

8.- Los días 5 de enero y 23 de junio el turno de noche no trabajará. La recuperación por parte de los trabajadores/as de estos días será establecida entre la empresa y la representación de los trabajadores al establecerse el calendario anual de cada ejercicio.

Las personas del turno de tarde que deseen marcharse los días 5 de enero y/o 23 de junio a las 18 horas, y lo soliciten mediante el correspondiente permiso de salida hasta el día 3 de enero 2018 y 18 de junio de 2018, respectivamente, tendrán que recuperar estas horas alargando la jornada normal de lunes a viernes, según las necesidades de la empresa y con el suficiente preaviso.

9.- En el caso concreto del personal del departamento de logística, teniendo en cuenta las especiales necesidades de este departamento, en aquellos días que el calendario laboral contemple como no laborables -para ajustar la jornada laboral anual- y que algún miembro de este departamento tenga que trabajar, será compensado con un día y medio de descanso compensatorio, a fijar de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador interesado, con un preaviso de al menos 15 días, y con la debida información al Comité de Empresa.

#### Artículo 36. Horas extraordinarias.

1.- Es intención de ambas partes el prevailecimiento del fomento a la creación de puestos de trabajo e intentar reducir al máximo la realización de las mismas.

2.- Por ello, las horas extras que se realicen serán como consecuencia de sustituciones, absentismos, puntas de trabajo o cualquier otra situación con carácter extraordinario que se origine y que debería tener la consideración de horas estructurales.

Para el ejercicio de 2018 el precio de hora estipulado queda fijado en las siguientes cantidades:

Horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes (75% del importe de las horas extras de domingos y festivos):

GRUPO PROF. 1:	12,64 EUR por hora
GRUPO PROF. 2 (Ayudante especialista):	12,64 EUR por hora
GRUPO PROF. 3 (Profesional de 2ª):	13,65 EUR por hora
GRUPO PROF. 4 (Profesional de 1ª):	14,67 EUR por hora
GRUPO PROF. 4 (Capataz):	16,23 EUR por hora
GRUPO PROF. 5 (Encargado):	19,40 EUR por hora

Horas extraordinarias realizadas en sábados (80% del importe de las horas extras de domingos y festivos):

GRUPO PROF. 1	13,48 EUR por hora
GRUPO PROF. 2 (Ayudante especialista):	13,48 EUR por hora
GRUPO PROF. 3 (Profesional de 2ª):	14,56 EUR por hora
GRUPO PROF. 4 (Profesional de 1ª):	15,65 EUR por hora
GRUPO PROF. 4 (Capataz):	17,31 EUR por hora
GRUPO PROF. 5 (Encargado):	20,70 EUR por hora

Horas extraordinarias realizadas en domingo y festivos:

GRUPO PROF. 1	16,85 EUR por hora
GRUPO PROF. 2 (Ayudante especialista):	16,85 EUR por hora
GRUPO PROF. 3 (Profesional de 2ª):	18,20 EUR por hora
GRUPO PROF. 4 (Profesional de 1ª):	19,56 EUR por hora
GRUPO PROF. 4 (Capataz):	21,64 EUR por hora
GRUPO PROF. 5 (Encargado):	25,87 EUR por hora

Para los ejercicios 2019 y 2020, se mantendrán los mismos importes que en el año 2018.

3.- Asimismo, se acuerda que, en caso de realizar horas extras en alguna sección determinada, se dé preferencia por igual a las personas que componen dicha sección sobre el resto de la plantilla.

4.- Por el hecho de realizar horas extraordinarias no se debe perjudicar a ninguna persona que no quiera realizarlas.

#### Artículo 37. Horas de formación.

La formación interna se realizará preferentemente en horario no coincidente con la jornada de trabajo. La formación para toda la plantilla es libre, pero tanto la Dirección como los representantes de los trabajadores/as, conscientes de la necesidad imperiosa de formación de toda la plantilla, potenciarán y fomentarán, cada uno en su ámbito de actuación, la asistencia a la formación, procurando alcanzar los objetivos de los planes anuales de formación.

La retribución de las horas de formación en los ejercicios 2018, 2019, y 2020, será de 8,02 EUR hora.

Asimismo, para el desplazamiento a la formación en la empresa y para aquellas personas que habitualmente utilizaban el servicio de transporte, en caso de formación, la empresa seguirá poniendo los mismos medios.

#### Artículo 38. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de 30 días naturales para todos los grupos profesionales y categorías.

A los efectos de fijación del período de disfrute de vacaciones, se distinguirán los siguientes supuestos:

##### 1.- Personal de producción



Se distribuirá en dos grupos: - Grupo A - Grupo B

Anualmente en el calendario laboral anual se establecerá el calendario de vacaciones para cada uno de estos dos grupos de trabajadores/as, y se seguirán para el cambio de cada año criterios de rotación y trato equitativo a todos los trabajadores/as interesados.

En el caso del grupo A las cuatro semanas de vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente en los meses de julio y agosto de cada año. En el caso del grupo B, tres semanas de vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente en los meses de julio y agosto de cada año, y la cuarta semana en Semana Santa.

Sin perjuicio de este régimen general, al menos una cuarta semana del período de vacaciones de cada trabajador/a podrá ser elegida por el trabajador/a individualmente su fijación en otro período anual que no coincida con ninguno de los asignados a alguno de los dos turnos, en cuyo caso el cambio de esa semana le será aceptado por la empresa salvo circunstancias excepcionales de producción, todo ello a justificar debidamente ante el comité de empresa. Y no podrá serlo ni en Navidad, ni en Semana Santa, ni como continuación a las tres semanas de verano si el trabajador/a está asignado al grupo al que en ese año no le correspondan las cuatro semanas consecutivas en verano.

Si por las circunstancias concurrentes en un año, fuese preciso modificar parcialmente este régimen de vacaciones, la empresa tendrá que acordar con el comité de empresa, previa la debida justificación de las causas, el régimen de vacaciones de ese año concreto, acuerdo que será vinculante para todo el personal.

2.- Resto de personal.

Departamentos de calidad, comercial, financiero, y oficinas y administración en general: respecto de este personal, de las cuatro semanas de vacaciones, tres se disfrutarán ininterrumpidamente en período estival -meses de julio y agosto-, y la cuarta será de libre elección individual de cada trabajador/a, siempre atendiendo en todo caso las necesidades organizativas de cada departamento y la necesaria atención a los clientes de la empresa; de haber discrepancias entre el trabajador/a y el responsable de departamento, se someterá a la deliberación en reunión entre la dirección de la empresa y el comité de empresa, debiendo justificarse debidamente las razones por las que no se pueda acceder a una petición individual de un trabajador/a en su asignación del período vacacional.

Los dos días restantes de vacaciones, quedan fijados en el día 24 y 31 de diciembre de cada año. De coincidir con festivo, se pasará a día laborable, para que sean disfrutados de forma efectiva.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los trabajadores/as que, en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual, no hubiesen completado 1 año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En el caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la dirección de la empresa consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con los interesados/as la forma más conveniente de su vacación anual.

La liquidación de las vacaciones se efectuará, para todo el personal, antes del comienzo de las mismas, siendo retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador/a por todos los conceptos, en jornada normal, en los 3 meses anteriores a la fecha de inicio de las mismas.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año tendrá derecho a parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador/a, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de 3 meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

Los trabajadores/as de logística, así como los del equipo de mantenimiento, realizarán sus vacaciones en rotación anual entre ellos.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 39. Calendario laboral y horarios.

A partir de la publicación del calendario oficial en el DOGC, y como máximo durante el mes de diciembre, la empresa señalará, con intervención del Comité de Empresa, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de los puentes.

Por lo que respecta al calendario del cuarto turno, éste se señalará, como mínimo, con una antelación de 15 días laborables a la puesta en marcha del mismo, debiendo incluir los días de descanso para los grupos que a dicho calendario se adscriban.

Por las necesidades propias de la organización y atención a nuestros clientes, se acuerda la posibilidad de que de forma voluntaria y previa petición por parte de la empresa a los trabajadores/as afectados, se puedan adscribir los mismos a estos nuevos horarios de acuerdo con la legislación vigente en materia de descansos, siendo necesario que en la comunicación a los afectados esté presente algún miembro del Comité de Empresa.

## Capítulo 6 Licencias y excedencias

Artículo 40. Licencias.

El trabajador/a, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Unión de hecho, se concederán 15 días naturales de permiso cuando se produzca una unión de hecho, sustitutiva de matrimonio convencional. Para su disfrute se deberá aportar un certificado de convivencia producida dentro de los 30 días siguientes al hecho causante, resultando evidente que el propósito que anima a las partes no es extender esta concesión a situaciones ya consolidadas.
3. Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo, adopción y acogida, ampliable a dos días más en caso de adopción internacional.

4. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como tíos y sobrinos. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. En los casos de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, se dispondrá de un día adicional. Estas licencias se podrán realizar de forma no consecutiva en un término de 15 días.

5. Quince días naturales en el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos. Asimismo, en el caso de fallecimiento de padres, la licencia se amplía hasta un total de cinco días.

6. Cinco días laborables en caso de enfermedad grave de cónyuge e hijos, pudiendo ser no sucesivos a elección del trabajador/a y siempre que se mantenga el hecho causante. Además, en el caso de enfermedades de cónyuge e hijos, aún no precisando hospitalización, también se aplicará este régimen de licencias si el facultativo certifica la gravedad y prescribe reposo domiciliario.

En lo demás se aplicará, en el caso de cónyuges e hijos, lo previsto en el apartado 4.

A los efectos de las licencias por enfermedad grave se considerará que el hecho causante lo constituye el ingreso en centro hospitalario y desde el día siguiente a la fecha del ingreso se computará la licencia, salvo que por el interesado se haya comunicado al departamento de recursos humanos el deseo de disfrutar el permiso desde el día de la intervención quirúrgica, en cuyo caso se computará la licencia desde esa fecha.

Se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario que suponga una pernocta o una dieta.

7. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres en la fecha de celebración de la ceremonia.

8. Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual. Los trabajadores/as que realicen dicho traslado dispondrán de 1 día adicional al mencionado anteriormente siempre que no hayan disfrutado de ese derecho al día adicional por traslado en los 2 años anteriores.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, como es el caso del ejercicio del sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, los trabajadores que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.

10. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Los trabajadores que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas. Asimismo, por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

11. Por el tiempo indispensable para que las trabajadoras acudan a los exámenes prenatales y a cursos de técnicas de preparación al parto, cuando estas coincidan con la jornada de trabajo.

12. Un día por nacimiento de nieto que se deberá disfrutar en el turno que se inicie en las 24 horas siguientes al parto.

13. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador/a, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea

coincidente con el de su jornada laboral y con un máximo de 20 horas anuales en el caso de cada trabajador/a por año natural.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del trabajador/a a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
- c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador/a o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador/a en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- d) Salvo en el caso previsto en el apartado anterior, no se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador/a cuando este último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
- e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo 40, el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en este último caso, a elección del trabajador/a, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

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

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 2 del presente artículo, el trabajador/a deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Artículo 41. Reducción de jornada por motivos familiares.

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los/as trabajadores/as que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 42. Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de hasta 3 meses, los trabajadores/as que lleven una antigüedad de 6 meses. Estas licencias se concederán siempre que haya una enfermedad muy grave fehacientemente demostrada de personas de hasta segundo grado de consanguinidad y o afinidad.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores/as equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo.

#### Artículo 43. Excedencias.

##### 1. Excedencias voluntarias.

Los trabajadores/as, con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de 1 mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios y otras análogas, sin menoscabo de otorgar licencias por otros motivos.

El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador/a lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

##### 2. Excedencias por cuidado de familiares.

Según el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores/as de la misma empresa generase este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 44. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal que lleve al servicio de la empresa un mínimo de 6 meses, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

Si surgiesen discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador/a al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos.

El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador/a perciba prestación de invalidez provisional de la seguridad social.

Artículo 45. Asistencia a consultorio médico.

Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

## Capítulo 7 Régimen disciplinario

Artículo 46. Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 47. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

#### Artículo 48. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta 3 en 1 mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30, en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.

#### Artículo 49. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por 2 días durante un período de 30 días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### Artículo 50. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante 1 año.

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

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

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar, para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a 6 años dictada por los tribunales de justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros/as de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros/as o subordinados/as.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

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

#### Artículo 51. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones, en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a, y la de las faltas muy graves, procedimiento en que sea oído el trabajador/a afectado.



En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales, al mismo tiempo que al propio afectado/a, de toda sanción que imponga.

Artículo 52. Sanciones máximas.

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 40 días, inhabilitación, por un período no superior a 2 años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad, despido.

Artículo 53. Prescripción.

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán en los plazos al efecto previstos en la legislación vigente al respecto, en función de su naturaleza y graduación.
2. Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

## Capítulo 8 Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 54. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio, así como del Convenio Colectivo General de la Industria Química, y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del Real Decreto 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz la empresa está obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal

acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada ley, así como con los siguientes:

#### 1. Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Evitar los riesgos.

- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.

- Combatir los riesgos en su origen.

- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

- Tener en cuenta la evolución técnica.

- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

1.1 Se considerarán como valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos inherentes a la exposición laboral a agentes químicos según lo regulado en el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores/as contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, los valores límite de exposición ambientales y biológicos elaborados por el INSHT del Ministerio de Trabajo, en el documento «Límites de Exposición Profesional para agentes químicos en España» que anualmente actualiza y publica este último organismo.

1.2 En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos de exposición con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de los representantes de los trabajadores.

1.3 Todo trabajo en el que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, el nivel de riesgo sea grave, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en

todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador/a. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador/a se prevendrán evitando: 1º su generación; 2º su emisión, y 3º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5 Toda ampliación o modificación del proceso productivo que implique la incorporación de nuevas tecnologías, la modificación de los métodos o procedimientos de trabajo o la incorporación o sustitución de los agentes químicos utilizados, se realizarán respetando el principio de mejora de la salud y seguridad de los trabajadores/as.

Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

1.6 Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

1.7 Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador/a, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores/as, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción. En caso de accidentes de trabajo mortales los Delegados de Prevención de la empresa, así como un máximo de un representante designado por cada una de las federaciones sindicales de industria firmantes del convenio, participarán en la Comisión de Investigación que se forme a tal efecto.

1.8 Siempre que exista exposición a un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador/a derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Estos propondrán las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Cuando los trabajadores/as estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

La empresa estudiará y pondrá en marcha aquellos sistemas que proporcionen una asistencia más rápida y eficaz para las personas que trabajen solas, una vez evaluados los posibles riesgos del puesto a que puedan estar sometidas. Para ello deberán tener en cuenta los plazos establecidos para primeros auxilios y asistencia definidos por la normativa vigente o, en su defecto, por métodos o criterios técnicos en concordancia con lo establecido en el artículo 5.3 del Real decreto 39/1997; así como, tratarán de minimizar los riesgos al establecer los medios de control y asistencia más adecuados.

1.9 En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen, con garantía en todo caso de los estándares mínimos nacionales.

En todo nuevo proceso que se implante si no existiera normativa legal que reglamentase un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos, la empresa confeccionará un proyecto de seguridad y su preceptiva evaluación de riesgos, a los efectos legales que proceda. De tal proyecto se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores para que emitan informe.

1.10 En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación y, cuando no sea posible, a reducir tales circunstancias.

## 2. Gestión de la prevención.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, la empresa designará, previa consulta con los representantes de los trabajadores, uno o varios trabajadores/as para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal y como establece el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

- a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- b) Cuando se realicen actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales y definidos en el artículo 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

## 3. Delegados de Prevención.

3.1 Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores/as, en el que el número de delegados de prevención será de tres. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores/as el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores/as oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los representantes del personal. En todo caso, en este tramo y durante la vigencia del presente Convenio colectivo, los representantes de los trabajadores podrán mantener las designaciones de Delegados de Prevención realizadas hasta el momento entre la plantilla del personal.

3.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

3.3 Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o el Comité de empresa designen como Delegados de Prevención a trabajadores/as de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores/as puedan desarrollar su función. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre.

Asimismo, la empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en la empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los Delegados de Prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

#### 4. Comité de Seguridad y Salud.

4.1 En la empresa se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: los Delegados Sindicales –de haberlos-, los responsables técnicos de la prevención en la empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan, así como un máximo de dos asesores, junto con técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite una de las representaciones en el comité y sin que la asistencia de estos implique ningún gasto para la empresa, salvo acuerdo. La reunión será como mínimo trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En cuanto a las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.2 La empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de referencia, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

4.3 Los servicios de prevención asesorarán al Comité de Seguridad y Salud a iniciativa propia o cuando sean requeridos por el mismo, presentándole los correspondientes informes escritos

4.4 La empresa facilitará a los miembros del Comité de Seguridad y Salud, al menos quince días antes de su implantación, la relación de protocolos aplicables para cada puesto de trabajo o actividad, en función de los riesgos inherentes a los mismos.

#### 5. Prevención de riesgos laborales, vigilancia y protección.

En estas materias se estará a lo dispuesto en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los cuales se dan por reproducidos en su integridad.

Con el objetivo de alcanzar la integración de la actividad preventiva, la dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los Servicios de Prevención, elaborará:

a) Un plan de prevención de riesgos laborales: El plan de prevención de riesgos será el documento sobre el que se articulará toda la acción preventiva, entendiendo que lo que asegura la integración de la prevención no es el documento en sí, sino su gestión y aplicación real en la empresa.

b) La evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as en el centro de trabajo: la empresa deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores/as que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo anterior pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

c) La planificación de la actividad preventiva.

d) Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores y al Comité Mixto de Seguridad y Salud, en el plazo máximo de 6 meses a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», al objeto de que dicho Comité pueda elaborar un libro blanco del Sector en esta materia.

## 6. Coordinación de actividades empresariales.

6.1 En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 y que se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores/as de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores/as de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa con la misma periodicidad que el de la plantilla propia de la empresa.

A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán

necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

6.2 En aquellos centros de trabajo que cuenten con más de 200 trabajadores/as de plantilla, cuando la naturaleza de los trabajos realizados sea especialmente compleja o peligrosa y el número de trabajadores/as de otras empresas auxiliares, de servicio, contratas y subcontratas, exceda durante un periodo superior a los tres meses de un 30 % en relación con la plantilla total de la empresa principal, se declara como medio de coordinación para el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario por el Real Decreto 171/2004, la constitución de un Comité de Seguridad y Salud Intercontratas.

Dicho Comité de Seguridad y Salud Intercontratas tendrá un máximo de 12 miembros de los cuales 6 serán designados por y entre los representantes de las Direcciones de las empresas concurrentes y, los otros seis, por las Federaciones sindicales más representativas que organizan a los trabajadores/as de dichas empresas de entre los Delegados de Prevención de las mismas. Este Comité de Seguridad y Salud Intercontratas se reunirá trimestralmente con el Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal a efectos de evaluar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, limitándose sus funciones a analizar los problemas comunes al conjunto de trabajadores/as que desarrollan su actividad en el ámbito de la empresa principal y proponer las medidas que es estimen oportunas.

Dicha reunión será presidida por el presidente del Comité de Seguridad y Salud de la empresa principal.

6.3 Se realizará asimismo un seguimiento de la seguridad y salud laboral, con la correspondiente información al Comité de Seguridad y Salud laboral, de los trabajadores/as propios que realicen sus actividades fuera del centro de trabajo.

## 7. Vigilancia de la salud.

7.1 El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar al trabajador/a, con carácter previo a la realización del reconocimiento médico, en los términos anteriormente indicados.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

7.2 La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el párrafo anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del

puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

7.3 Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán como mínimo una vez al año.

7.4 Aquellos trabajadores/as y grupos de trabajadores/as que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

7.5 Elección de mutuas: La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en una reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de 15 días, los cambios que puedan producirse en la elección de mutua así como sobre la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas a efectos de que puedan emitir el correspondiente informe, que no tendrá carácter vinculante. Así mismo, con carácter anual, la Dirección de la empresa facilitará a los Delegados de Prevención información necesaria para que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se pueda evaluar la gestión de la Mutua.

7.6 La Dirección de la empresa informará igualmente a los Delegados de Prevención con carácter previo sobre cualquier cambio contractual que afecte a las actividades que venga desarrollando la Mutua en su calidad de servicio de prevención ajeno, así como los que puedan afectar a otros servicios de prevención ajenos, propios o mancomunados.

## 8. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador/a, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## 9. Tecnología y organización del trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud deberá ser informado y consultado en los términos establecidos en el presente convenio y la legislación vigente, respecto de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador/a, con carácter previo a su implantación.

## 10. Protección a la maternidad.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.



Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector.

Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, en cuyo seno desarrollarán sus funciones y competencias los Delegados de Medio Ambiente del artículo 67 bis.

Las cuestiones medioambientales se integrarán en los programas de formación, dirigidos a los Delegados de Medio ambiente, así como a los demás delegados de prevención y también al conjunto de los trabajadores/as.

#### Artículo 55. Accidentes de trabajo.

En caso de baja por IT derivada de accidente de trabajo, el productor/a afectado percibirá, además del subsidio correspondiente a tal situación, un complemento salarial hasta alcanzar el 100% de los devengos que percibiría de estar trabajando en jornada normal, todo ello de acuerdo a la última liquidación percibida y cotizada por el concepto de contingencias comunes, excluido el prorrateo de las pagas extras y las de vencimiento superior al mes. A este complemento se le añadirá la cantidad que perciba la empresa por la base reguladora B, de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 56. Seguro colectivo de accidentes.

1. La Empresa concertará un seguro colectivo de accidentes, con primas íntegras a su cargo, mediante póliza que cubra las siguientes indemnizaciones para el año 2019:

A. Accidente laboral o común con resultado de muerte: 26.531,42 EUR.

B. Accidente laboral o común con resultado de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 43.923,33 EUR

2. Para el año 2020 estas indemnizaciones seguirán en el mismo importe.

3. La cobertura de la póliza así establecida, tendrá efectos en la nueva cuantía así estipulada, a partir de 30 días después de la firma del presente convenio, por lo que sólo se aplicará esta nueva cuantía una vez transcurrido el plazo así estipulado. En todo lo demás se aplicará lo previsto en el convenio que ha estado en vigor en los años 2015 a 2017.

El trabajador/a facilitará el nombre del beneficiario.

4. Para el personal de nueva incorporación, la póliza de seguros establecida en el presente artículo deberá concertarse en el plazo de un mes a partir de la contratación del trabajador/a.

5. Una copia de la póliza se insertará en el tablón de anuncios de la empresa.

6. Además de la cobertura así establecida, se acordará con la compañía de seguros una cobertura complementaria, que incrementará las indemnizaciones antes establecidas, a la que podrán acogerse voluntariamente aquellos trabajadores/as que así lo decidan, corriendo por cuenta del trabajador/a el abono de la diferencia de prima que se derive de esta cobertura.

Art. 57. Préstamos al personal.

La Empresa mantendrá a su cargo una bolsa por un importe máximo de 27.000 EUR - veintisiete mil EUR- durante el año 2019, cuya finalidad será la concesión de préstamos al personal con relación laboral indefinida que lo solicite y justifique su necesidad, que no podrán superar un importe por trabajador/a de 3.000 EUR, un plazo máximo de amortización de 24 meses, y sin aplicación de interés alguno.

En un reglamento específico se establecerán las causas que motivarán el derecho a tales préstamos, las condiciones y forma de su devolución, así como las demás circunstancias relacionadas con tales préstamos. En casos especiales, la Comisión estudiará y siempre que haya fondos suficientes, la concesión de préstamos hasta las 4.500 EUR.

Este importe se incrementará hasta poder alcanzar un máximo de préstamos de hasta 30.000 EUR en el año 2020, importe máximo que será el ya aplicable en los siguientes años.

## Capítulo 9 Régimen asistencial

Artículo 58. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Técnicos y administrativos: 1 bata al año.

Personal obrero: 2 monos o buzos al año y 1 toalla de baño al año.

Será obligatorio para la empresa dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, y a los que debieran actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. La ropa que se facilitará por la empresa será ajustada en sus características a la temporada invernal y a la temporada estival, según la época del año.

Al trabajador/a que realice su labor con gafas graduadas, el empresario tendrá que proporcionarle unas, siempre que en razón del trabajo que realice sufrieran deterioro. Si el trabajador necesitara cristales correctores, se le proporcionarán gafas protectoras con la adecuada graduación óptica.

## Capítulo 10 Derechos sindicales

Artículo 59. De los sindicatos.

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen a sí mismas como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

Los sindicatos, debidamente implantados en los subsectores o plantillas de Industrial Flexo, SL, son elementos básicos para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores/as y empresa, todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los comités de empresa.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 60. De la acción sindical.

1. Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato al cual pertenezcan.

b) celebrar reuniones, previa notificación a la empresa; recaudar cuotas y distribuir información o propaganda sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) recibir la información que les remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:

a) con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados a un sindicato, y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición 2 tableros de anuncios conjuntos, que deberán situarse en el centro de trabajo y en los lugares donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as. Previamente a la inserción de estas comunicaciones, se dará conocimiento a la Dirección.

b) a la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) a la utilización de un lugar adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades dentro de la empresa o centro de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 61. De los cargos sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos, a nivel comarcal, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a) al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 62. Comité de empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al comité de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informados por la dirección de la empresa:

a.1) trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

a.2) anualmente, sobre el balance, cuenta de resultados, memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

a.3) con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.

a.4) en función de la materia de que se trate:

a.4.1) sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

a.4.2) sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

a.4.3) sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en su puesto de despido.

a.4.4) en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y ascensos.

b) ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

b.1) cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b.2) la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

b.3) colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

b.4) se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, de acuerdo con la ley.

b.5) los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

b.6) el Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido, o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador/a optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) no podrán ser discriminados en su promoción, económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

d) dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.

e) sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de las que disponen los miembros del Comité de Empresa a fin de prever la asistencia de los mismos a congresos, conferencias, cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

f) los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales que pertenezcan a una misma central sindical, podrán acumular el crédito de horas retribuidas anualmente, siendo independiente el número de horas que pueda emplear uno o varios de sus miembros si, en cómputo global, no sobrepasan las horas efectivas del grupo en el que están integrados.

3. Si la empresa llegase a ocupar a más de 150 trabajadores durante la vigencia de este convenio colectivo –sin llegar a superar los 250 trabajadores–, las secciones sindicales que puedan constituirse en la empresa por trabajadores afiliados a los Sindicatos que tengan presencia en el comité de empresa estarán representadas por un delegado sindical por cada sindicato, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

A estos delegados sindicales se les aplicará lo previsto en el artículo 77 del Convenio General de la Industria Química, sin que tengan derecho a gozar de un crédito horario sindical propio, pudiendo disfrutar de aquellas horas sindicales que expresamente les puedan ser cedidas por miembros del comité de empresa dentro del límite de su crédito horario sindical, y con la debida comunicación a la dirección de la empresa.

## Capítulo 11 Comisión Paritaria

Artículo 63. Comisión Paritaria.

Se establece la preceptiva Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio, que estará compuesta por tres miembros designados por la dirección de la empresa y tres miembros designados por el Comité de Empresa.

Reglamento de funcionamiento:

Reuniones: la Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo 64 del presente Convenio Colectivo cuando le sea requerida su intervención. Los asuntos ordinarios sometidos a la Comisión Paritaria serán resueltos en el plazo de 15 días. Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la resolución de las

discrepancias surgidas durante los períodos de consultas a los que hace referencia los artículos 41.6 y 82.3 del ET, y cuando así lo acuerden las partes. Los asuntos extraordinarios sometidos a la Comisión Paritaria serán resueltos en el máximo de setenta y dos horas.

**Convocatoria:** la Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden de día, así como la fecha propuesta. La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de siete días contados a partir del requerimiento.

**Quórum y asesores:** se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores, que actuarán con voz pero sin voto.

**Validez de los acuerdos:** los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y por todas las partes.

**Domicilio:** el domicilio de la Comisión se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en el domicilio de la empresa sita en Sant Just Desvern (08960), calle Blasco de Garay, 5.

#### Artículo 64. Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en problemas o cuestiones que deban serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en el presente Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento previsto de lo pactado. Los asuntos ordinarios sometidos a la Comisión Paritaria serán resueltos en el plazo de 15 días.

**Artículo 65. Procedimiento para resolver discrepancias por la no aplicación de las condiciones de trabajo.**

Si concurriesen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y el comité de empresa, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos previstos en el E.T. para las modificaciones colectivas de condiciones de trabajo –art. 41.4-, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a) jornada de trabajo.
- b) horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) régimen de trabajo a turnos.
- d) sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) sistema de trabajo y rendimiento.
- f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Se entiende que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando se den los supuestos legalmente contemplados al efecto en el E.T. y normativa de desarrollo, y ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, estén conformes en su concurrencia y su importancia para llevar a cabo la inaplicación temporal de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

Cuando el período de consultas entre ambas partes finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de inaplicación de condiciones por el tiempo y los efectos que convengan ambas partes, debiendo determinar con exactitud el acuerdo, las nuevas

condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Este acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que estén en vigor en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico de Cataluña, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas entre las partes. En su caso podrá someterse la discrepancia, si así lo convienen ambas partes, a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposiciones finales:

1. En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que, sobre la respectiva materia, vengan establecidas o se establezcan por la legislación general, con la aplicación supletoria del Convenio General de la Industria Química (salvo en los aspectos de índole económica de acuerdo con el artículo 4 del presente Convenio).

2. A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes negociadoras, en representación de trabajadores y empresa, se someterán expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en los acuerdos interprofesionales que en cada momento estén vigentes en Cataluña. En todo caso, se reitera la procedencia de acudir para la resolución de cualquier controversia, a la Comisión Paritaria de este Convenio y de no alcanzarse acuerdo, al Tribunal Laboral de Cataluña.

3. Teniéndose en consideración la importancia que para las partes conlleva la adecuada aplicación del régimen de trabajo en cuarto turno, se acuerda que tras la firma del presente convenio, se mantendrá un proceso negociador específico para mejorar la regulación del cuarto turno, para su adaptación lo más actualizada posible en cada período a las necesidades de producción y carga de trabajo de la empresa, mejorando en la flexibilidad en su aplicación, y el rigor en su adaptación a las reales cargas de trabajo, así como en una mejora en cuanto al procedimiento a seguirse en su aplicación y en la necesaria información e intervención por parte del comité de empresa. Se fija un plazo estimado de tres meses para pactarse una adecuada regulación, más detallada, en su funcionamiento. Igualmente en materia de jornada irregular y, en su caso, en la introducción de un régimen de bolsa de horas, por su directa relación con el régimen de trabajo en cuarto turno.

Disposiciones adicionales:

Disposición adicional primera. Complemento de puesto de trabajo.

Se adjunta, como anexo, una reordenación de los complementos de puesto de trabajo a aplicar en la empresa durante la vigencia del presente convenio, y con efectos económicos en cuanto a los nuevos importes, desde uno de enero del 2018.

En esta reordenación se ha aplicado un incremento de un 1,1% para el año 2018, sobre los importes establecidos en el año 2017.

Para los años 2019 y 2020, se incrementarán también, en cada año, en un porcentaje de un 1,1%.

Disposición adicional segunda. Aplicación de un complemento por objetivos de empresa -bonus- durante la vigencia del presente convenio a abonar al personal de Industrial Flexo SL:

A los trabajadores que presten servicios durante el período de vigencia de este convenio colectivo, en la empresa Industrial Flexo SL se les abonará un complemento por cumplimiento de objetivos de empresa -bonus- que se regirá por la siguiente normativa:

I. El bonus se articula como una paga salarial no consolidable, que se abonará cada año en función de la obtención de unos determinados objetivos (y únicamente en el caso de que se obtengan), cuyo cálculo se determina semestralmente:

1º Período, enero-junio de cada año

2º período, julio-diciembre de cada año.

La consecución de estos objetivos se determina en cuatro niveles de obtención:

Negativo: -

Igual: =

Positivo: +

Positivo-positivo: ++

El bonus por objetivos tendrá en cuenta:

-Rentabilidad de la planta en cada ejercicio (resultados económicos/inversión anual en la planta): por este objetivo el máximo de bonus a alcanzar en cada año supondrá un máximo de un 1,5% del salario base de cada trabajador.

-Resultados de calidad de la planta en cada ejercicio: por este objetivo el máximo de bonus a alcanzar en cada año supondrá un máximo de un 1,5% del salario base de cada trabajador.

Por lo que en total de ambos conceptos, el bonus anual no podrá superar, si es positivo-positivo: ++ el ratio alcanzado en ambos objetivos, el 3% del salario base individual y anual de cada trabajador.

Frecuencia:

El nivel de la prima-bonus, se calcula cada 6 meses según los resultados obtenidos: Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio para la primera mitad; y del 1 de julio al 31 de diciembre para la segunda mitad del año, o al final del período, es decir, 30 de junio para el primer semestre y 31 de diciembre para el segundo semestre según el tipo de criterio u objetivo.

Resultados:

Los objetivos a alcanzar son determinados anualmente por la dirección de Grupo, y puestos a disposición del departamento de Recursos Humanos de Industrial Flexo, por medio del portal de intranet, antes del 1 de marzo y 1 de septiembre de cada ejercicio, empleándose las nomenclaturas: PPM, RE / CE.

Los responsables de planta -gerentes de servicio- informarán a cada empleado del nivel de desempeño y el nivel de bonificación aplicable en cada ejercicio. Un archivo específico está disponible en la "caja de herramientas de bonificación para administradores".

Para el procesamiento de la prima de nómina, los gerentes de servicio informan el nivel de los empleados a los gerentes de recursos humanos. Hay un formato de aviso de acción específico disponible en "Bonus Toolbox for Managers".

Unidad:



El nivel de bonificación se expresa como un porcentaje del salario base, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio para el primer semestre; y desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre para el segundo semestre.

Según lo anteriormente expuesto, el porcentaje máximo de salario base que se aplicará en los años 2019 y 2020, para el caso de consecución de los objetivos en nivel positivo-positivo (++), será del 3% anual.

En el año 2019, teniendo en cuenta la previsión positiva de resultados económicos del ejercicio, se garantiza también por la empresa el abono en tal concepto de bonus a cada empleado de Industrial Flexo SL, de un importe de 300 EUR como cuantía mínima lineal en tal concepto de bonus para el conjunto del año 2019, con independencia de los resultados e índices de calidad que definitivamente se obtengan en cada semestre. Sin perjuicio de que el importe final de bonus se determinará en función de los resultados e índices de calidad que se alcancen efectivamente, pero garantizándose ese mínimo anual.

En el año 2020, ya se aplicará en su integridad el concepto de bonus, en función de la consecución de objetivos tanto en materia de resultados económicos como en materia de obtención de ratios de calidad.

Pago efectivo del bonus:

El bonus se abonará con carácter semestral, es decir, el primer semestre (enero-junio) en septiembre y, el segundo semestre (julio-diciembre) en marzo del año siguiente, en función de los resultados obtenidos en cada semestre, sin perjuicio del abono del mínimo de 300 EUR/año contemplado, también, con carácter excepcional, para el conjunto del ejercicio 2019. Para el percibo del bonus será requisito necesario el mantenimiento de relación laboral en la fecha efectiva de su abono respecto a cada período semestral (30 de septiembre y 31 de marzo).

En el caso de trabajadores que hayan iniciado relación laboral con I.F. durante el ejercicio al que se corresponda el bonus, su abono se realizará en la parte proporcional correspondiente al período trabajado.

En el caso de trabajadores que cesen en la prestación de servicios durante el ejercicio al que se corresponda el bonus, no percibirán importe del período correspondiente a la fecha en la que causen baja. Así, si el cese tiene lugar durante el segundo semestre del año, percibirán el bonus generado correspondiente al primer semestre, en la parte proporcional que resulte (partiendo del importe máximo del 3% para todo el ejercicio, en el caso de obtención de los resultados y calidad en ++). En el caso de cese durante el primer semestre, no se percibirá bonus.

Aplicación del bonus en el año 2018:

Teniendo en cuenta la fecha de suscripción de los acuerdos de aprobación del presente convenio colectivo, se acuerda que respecto al ejercicio 2018, la empresa abonará a cada trabajador con relación laboral vigente en Industrial Flexo SL el día 31 de diciembre del 2018, una paga única y lineal, similar para cada trabajador, por importe de 300 EUR (importe bruto).

En el caso de trabajadores que manteniendo relación laboral vigente a 31.12.2018, hayan iniciado la relación laboral con Industrial Flexo, S.L. durante el año 2018, se les abonará la parte proporcional correspondiente.

Esta paga lineal correspondiente al ejercicio 2018, se abona, pues, con el carácter de pago único y no consolidable para los posteriores años de vigencia del convenio -para los que ya regirá la regulación del Bonus por resultados económicos y de calidad-, y su abono efectivo tendrá lugar con la nómina correspondiente al mes siguiente del de la firma de este convenio.

Aplicación del bonus en el año 2019:

En el año 2019, teniendo en cuenta la previsión positiva de resultados económicos del ejercicio, se garantiza por la empresa que se abonará en tal concepto de bonus a cada empleado de Industrial Flexo SL, un importe mínimo lineal por cada trabajador de 300 euros año 2019, en tal concepto de bonus, con independencia de los resultados e índices de calidad que definitivamente se obtengan en el conjunto del año 2019. De modo se efectuará a la conclusión del año 2019 el cálculo del bonus que por resultados e índices de calidad efectivamente resulte del conjunto del año 2019, pero se habrá de abonar, en todo caso, esa suma mínima de 300 euros a cada trabajador, cualquiera que sea su grupo profesional, y nivel de resultados y de índices de calidad alcanzados en la planta de Industrial Flexo.

Aplicación del bonus en el año 2020:

En el año 2020, el bonus se abonará ya en función de los resultados e índices de calidad que se alcancen, no garantizándose importe alguno por este concepto.

Participación e información al comité de empresa de la evolución de resultados en la aplicación del bonus:

Con ocasión de la reunión bimestral empresa-comité se dará información al comité sobre la evolución de los resultados que se estén alcanzando, tanto en materia de resultados económicos, como en materia de resultados de calidad, actuándose

Definición de conceptos de y ratios a computar: Resultados económicos e índices de calidad.

I. Cálculo de ratios de resultados a computar.

	-	=	+	++
Prima	0	0,50%	1%	1,50%
Objectiu RE/CE 2019/2020	<10,5%	10,5%	13,5%	15,0%

RE: Resultado de las operaciones normales de la planta

CE: Capital invertido en la planta

RE/CE: Rentabilidad del dinero invertido en la planta.

El cálculo se efectúa con carácter anual.

Ejemplo: si el importe invertido en planta I.F. año 2019 es de 500.000 EUR y el resultado del ejercicio 2019 es de 7M EUR:

7.000.000 EUR: 500.000 EUR = 14%

Se percibiría en concepto de bonus por resultados, un 1% del salario base.

II.- Cálculo de ratios de calidad a computar.

Criteri global qualitat	++	+	=	-
Prima	1,50%	1%	0,50%	0

"El bonus de calidad se calcula con la combinación de los 4 criterios abajo reseñados"

Objectius		2019	2020
PPM tots clients (interns i externs)	0	más de 4,5	más de 4
	=	entre 3,5 y 4,5	entre 3 y 4
	+	3,5	3
	++	menor de 3	menor de 2,5
IPB clients Externs	0	más de 2000	más de 1750
	=	entre 2000 y 1750	entre 1500 y 1750
	+	1750	1500
	++	menor de 1500	menor de 1250
IPB Client Interns Akwel	0	más de 385	más de 349
	=	entre 360 y 385	entre 324 y 349
	+	360	324
	++	menor de 335	menor de 299
Reactivitat 8D	0	menor del 88%	menor del 90%
	=	entre 88% y 90%	entre 90% y 92%
	+	90%	92%
	++	más del 92%	más del 94%

Disposición adicional tercera: Efectos económicos y abono de diferencia salariales que se derivan de este convenio:

En la nómina del mes siguiente a la firma de este convenio (febrero), se adaptarán ya los conceptos salariales a lo resultante de este convenio.

La paga lineal que en concepto de "bonus" se ha estipulado para el ejercicio ya concluido, 2018, se abonará (con el carácter de pago único y no consolidable para los posteriores años de vigencia del convenio) en el mes de marzo 2019.

Y también en el mes de marzo se abonarán las diferencias resultantes de los incrementos de salario base, paga de beneficios 2018 -marzo- (para quienes la tengan prorrateada y respecto a la p.p. pagada en enero 2019), plus nocturnidad y complementos de puesto de trabajo resultantes de este convenio (incrementos que tienen efectos económicos desde 1 de enero 2018); igualmente las diferencias resultantes de la mensualidad de enero 2019.

Y la paga de beneficios 2018 -marzo- se abonará ya en el importe previsto en el artículo 30. En todos los demás conceptos salariales, tales como horas extras, plus cuarto turno, jornada irregular, dietas, gastos y resto de efectos económicos, el nuevo importe estipulado tendrá efectos a partir del día uno del mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo.

Disposición adicional cuarta: turnicidad.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas y se considera retribuido por los conceptos anteriormente definidos.

Disposició adicional quinta: igualdad.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

A tales efectos se ha constituido una Comisión de Igualdad, integrada en representación social, por dos miembros del comité de empresa uno de cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio y dos miembros designados por la empresa, que han elaborado y aprobado un Plan de Igualdad que se incorpora ya como Anexo al presente convenio.

De igual forma se ha procedido en materia de acoso laboral, quedando constituida una comisión por tres representantes de la empresa y tres del comité, más sus respectivos suplentes. Se anexa en el presente Convenio el protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, aprobado entre las partes, que regirá en el seno de la empresa, con el correspondiente seguimiento por parte de la comisión constituida al efecto.

Disposició adicional sexta: vacunas antigripales.

Durante la duración de este Convenio, la empresa se hará cargo de las vacunas antigripales.

Disposició adicional séptima: tabla de equiparación de categorías profesionales de Industrial Flexo SL al nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales.

Se mantiene la equiparación ya llevada a cabo en el anterior convenio de ámbito empresarial, de categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales, lo que ha tenido ya su reflejo en las tablas salariales del año 2014 y posteriores.

## ANEXO I

Tablas salarios mínimos garantizados anuales 2018

Grup professional	Categoria	Salari mínim garantit/ any
Grup 8	Director(a)	39.543,18
Grup 8	Subdirector(a)	39.543,18
Grup 7	Tècnic(a) cap	31.186,89
Grup 6	Tècnic(a)	26.253,17
Grup 5	Perit(a)	22.436,62
Grup 5	Cap 1 <sup>a</sup> Administratiu(va)	22.436,62
Grup 5	Cap 2 <sup>a</sup> Administratiu(va)	22.436,62
Grup 5	Cap Secció Organització 1 <sup>a</sup>	22.436,62
Grup 5	Cap Secció Organització 2 <sup>a</sup>	22.436,62
Grup 5	Cap de Propaganda	22.436,62
Grup 5	Programador(a)	22.436,62
Grup 5	Encarregats(des)	22.436,62

Grup 4	Tècnic(a) Organització 1a	19.689,89
Grup 4	Oficial 1ª Administratiu(va)	19.689,89
Grup 4	Oficial 1ª Oficis Auxiliars	19.689,89
Grup 4	Contramestre	19.689,89
Grup 4	Capatàs	19.689,89
Grup 4	Professional 1a Indústria	19.689,89
Grup 3	Tècnic(a) Organització 2ª	17.705,62
Grup 3	Oficial 2ª Administratiu(va)	17.705,62
Grup 3	Oficial 2ª Administratiu(va)	17.705,62
Grup 3	Oficial 3ª Oficis Auxiliars	17.705,62
Grup 3	Professional 2ª Indústria	17.705,62
Grup 3	Magatzemer(a)	17.705,62
Grup 2	Auxiliar Tècnic(a)	16.331,90
Grup 2	Auxiliar Administratiu(va)	16.331,90
Grup 2	Auxiliar Organització	16.331,90
Grup 2	Aspirant Administratiu(va)	16.331,90
Grup 2	Aspirant Tècnic(a)	16.331,90
Grup 2	Aspirant Organització	16.331,90
Grup 2	Ajudant Especialista	16.331,90
Grup 1	Netejadors(es)	15.554,38
Grup 1	Porters(es)	15.554,38
Grup 1	Vigilants(es)	15.554,38

## ANEXO I

### Tablas salarios mínimos garantizados anuales 2019

Grup professional	Categoria	salari mínim garantit/ any
Grup 8	Director(a)	39.740,89
Grup 8	Subdirector(a)	39.740,89
Grup 7	Tècnic(a) cap	31.342,83
Grup 6	Tècnic(a)	26.909,50
Grup 5	Perit(a)	22.997,53
Grup 5	Cap 1ª Administratiu(va)	22.997,53
Grup 5	Cap 2ª Administratiu(va)	22.997,53
Grup 5	Cap Secció Organització 1ª	22.997,53
Grup 5	Cap Secció Organització 2ª	22.997,53
Grup 5	Cap de Propaganda	22.997,53
Grup 5	Programador(a)	22.997,53
Grup 5	Encarregats(es)	22.997,53
Grup 4	Tècnic(a) Organització 1a	20.182,14

Grup 4	Oficial 1ª Administratiu(va)	20.182,14
Grup 4	Oficial 1ª Oficis Auxiliars	20.182,14
Grup 4	Contramestre	20.182,14
Grup 4	Capatàs	20.182,14
Grup 4	Professional 1a Indústria	20.182,14
Grup 3	Tècnic(a) Organització 2ª	18.148,26
Grup 3	Oficial 2ª Administratiu(va)	18.148,26
Grup 3	Oficial 2ª Administratiu(va)	18.148,26
Grup 3	Oficial 3ª Oficis Auxiliars	18.148,26
Grup 3	Professional 2ª Indústria	18.148,26
Grup 3	Magatzemer(a)	18.148,26
Grup 2	Auxiliar Tècnic(a)	16.740,20
Grup 2	Auxiliar Administratiu(va)	16.740,20
Grup 2	Auxiliar Organització	16.740,20
Grup 2	Aspirant Administratiu(va)	16.740,20
Grup 2	Aspirant Tècnic(a)	16.740,20
Grup 2	Aspirant Organització	16.740,20
Grup 2	Ajudant Especialista	16.740,20
Grup 1	Netejadors(es)	15.943,24
Grup 1	Porters(es)	15.943,24
Grup 1	Vigilants(es)	15.943,24

## ANEXO II

Tabla antigüedades 2018

	Anys	2	6	10	14	18	22	26	30
Grup professional	Categoria								
Grup 8	Director(a)	7,17	36,57	49,82	63,27	76,74	90,23	103,70	117,15
Grup 8	Subdirector(a)	7,17	36,57	49,82	63,27	76,74	90,23	103,70	117,15
Grup 7	Tècnic(a) cap	7,17	36,57	49,82	63,27	76,74	90,23	103,70	117,15
Grup 6	Tècnic(a)	7,17	36,57	49,82	63,27	76,74	90,23	103,70	117,15
Grup 5	Perit(a)	7,17	33,40	45,00	56,51	67,99	79,56	91,09	102,58
Grup 5	Cap 1ª Administratiu(va)	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Cap 2ª Administratiu(va)	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Cap Secció Organització 1ª	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Cap Secció Organització 2ª	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Cap de Propaganda	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Programador(a)	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Encarregats(es)	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 4	Tècnic(a) Organització 1a	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69

Grup 4	Oficial 1ª Administratiu(va)	7,17	28,11	36,21	44,17	52,24	60,29	68,30	76,33
Grup 4	Oficial 1ª Oficis Auxiliars	18,45	45,36	54,28	63,28	72,29	81,22	90,23	99,17
Grup 4	Contraestre	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 4	Capatàs	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 4	Professional 1a Indústria	18,45	45,36	54,28	63,28	72,29	81,22	90,23	99,17
Grup 3	Tècnic(a) Organització 2ª	7,17	28,11	36,21	44,17	52,24	60,29	68,30	76,33
Grup 3	Oficial 2ª Administratiu(va)	7,17	28,11	36,21	44,17	52,24	60,29	68,30	76,33
Grup 3	Oficial 2ª Administratiu(va)	18,45	45,36	54,28	63,28	72,29	81,22	90,23	99,17
Grup 3	Oficial 3ª Oficis Auxiliars	18,45	43,12	52,02	60,99	69,98	78,97	87,98	96,96
Grup 3	Professional 2ª Indústria	18,45	43,12	52,02	60,99	69,98	78,97	87,98	96,96
Grup 3	Magatzemer(a)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Auxiliar Tècnic(a)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Auxiliar Administratiu(va)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Auxiliar Organització	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Aspirant Administratiu(va)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Aspirant Tècnic(a)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Aspirant Organització	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Ajudant Especialista	18,45	43,12	52,02	60,99	69,98	78,97	87,98	96,96
Grup 1	Netejadors(es)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 1	Porters(es)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 1	Vigilants(es)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10

### ANEXO III

#### Grupos profesionales

##### GRUPO 1

Categorías que se incluyen en este grupo: Limpiadores, Porteros, Vigilantes.

##### GRUPO 2

Categorías que se incluyen en este grupo: Ayudante Especialista; Auxiliar Administrativo; Auxiliar Técnico; Auxiliar Organización; Aspirante Administrativo; Aspirante Técnico; Aspirante Organización.

##### GRUPO 3

Categorías que se incluyen en este grupo: Profesional 2ª Industria; Almacenero; Oficial 3ª of. Auxiliar; Oficial 2ª of. Auxiliar; Oficial 2ª Administrativo; Técnico Organización 2ª.

##### GRUPO 4

Categorías que se incluyen en este grupo: Profesional 1ª industria; Contraestre; Capataz; Oficial 1ª Of. Auxiliar; Oficial 1ª Administrativo; Técnico organización 1ª.

##### GRUPO 5

Categorías que se incluyen en este grupo: Jefe 1ª Administrativo; Jefe 2ª Administrativo; Peritos; Encargados; Jefe Sección Organización 1ª y 2ª; Jefe de Propaganda; Programador.

#### GRUPO 6

Categorías que se incluyen en este grupo: Técnicos.

#### GRUPO 7

Categorías que se incluyen en este grupo: puestos de máxima responsabilidad y dirección.

#### GRUPO 8

Categorías que se incluyen en este grupo: Dirección de Empresa.

#### ANEXO IV

Tabla orientativa en materia de licencias (sujeta a la regulación específica del artículo cuarenta del convenio colectivo).

Matrimoni o unió de fet degudament acreditada.	15 dies naturals
Naixement, adopció, acolliment.	3 dies laborables (+ 2 adopció internacional)
Malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, així com oncles i nebots	2 dies laborables (+ 2 si hi ha desplaçament).
Defunció de germans, néts o avis, oncles o nebots.	2 dies laborables (+ 2 si hi ha desplaçament); i un dia addicional en el cas de defunció de familiar fins al segon grau de consanguinitat.
Defunció de cònjuge o fills.	15 dies naturals
Defunció de pares.	5 dies naturals
Malaltia greu de cònjuge o fills que precisi o que no requereixi hospitalització si el facultatiu certifica la gravetat i prescriu repòs domiciliari (en la resta, igual a pares i germans).	5 dies laborables
Matrimoni de fills, germans o	1 dia -data de la



pares..	cerimònia-
Trasllat del seu domicili habitual.	Un dia –més altre adicional si no es va gaudir en els dos anys anteriors-.
Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.	El temps indispensable a tal fi.
Assistència a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.	Pel temps indispensable; un dia complet si requereix desplaçament de més de 100 km.
Treballadores que acudeixin als exàmens prenatals i a cursos de tècniques de preparació al part, quan aquestes coincideixin amb la jornada de treball	Pel temps indispensable.
Naixement de néts.	Un dia (dins de les 24 hores següents al part).
Acompanyar a consultori mèdic a un parent de primer grau que estigui a càrrec del treballador/a, sempre que l'horari d'aquest consultori sigui coincident amb el de la seva jornada laboral.	Pel temps indispensable i amb un màxim de 20 hores anuals en el cas de cada treballador/per any natural.

## ANEXO V

Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo de Industrial Flexo SL

### Introducción

Con el objetivo de prevenir y erradicar cualquier tipo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, Industrial Flexo SL ha adoptado el acuerdo de implantar y desarrollar una política contra este tipo de situaciones, que contemple los siguientes elementos:

Una declaración de principios en la que se exprese la intolerancia absoluta del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo hacia cualquier empleado/a de la empresa.

Una política de divulgación y prevención, para trasladar el mensaje de la importancia que Industrial Flexo SL otorga a la erradicación de cualquier forma de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, así como para dar a conocer el procedimiento a seguir en caso de ser víctima de este tipo de comportamientos.

Un procedimiento de denuncia específico, que respete la total confidencialidad de la víctima de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y explique los pasos a seguir, así como las acciones que Industrial Flexo SL tomará para su resolución.

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

Con estas medidas se pretende garantizar un entorno laboral libre de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Se desarrollan así los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOEIMH), por la que se establece, en su art. 48 que:

“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”.

Declaración de principios de Industrial Flexo SL sobre el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo

Los principios generales que regirán en una situación de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo serán los siguientes:

1. La discriminación y el acoso por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, ideología, edad y orientación sexual están prohibidos en Industrial Flexo SL.

2. La representación de la empresa y la RLT de Industrial Flexo SL consideran fundamental prevenir y eliminar cualquier tipo de conducta de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, por lo que esta política se aplicará en todas las secciones y departamentos de la empresa, vinculando a todo el colectivo de trabajadores/as.

3. Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal, o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y en particular siempre que a través de una determinada actuación se genere un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. Por su parte, se entiende por discriminación por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5. No será tolerado el acoso en el ámbito laboral cometido por empleados con mayor rango de responsabilidad, compañeros de trabajo, usuarios ni terceras personas.

6. A la persona que haya cometido acoso sexual se le aplicarán las acciones disciplinarias previstas para estos supuestos por la normativa legal o convencional vigente.

7. Todos somos responsables de mantener un ambiente laboral libre de acoso dentro de la empresa. Ante cualquier comportamiento inapropiado u ofensivo, es fundamental que la persona afectada, o terceras personas que conozcan la situación, denuncien el caso a través del procedimiento establecido para poder poner en marcha las acciones necesarias para su eliminación.

8. La empresa se compromete a resolver las denuncias sobre acoso laboral, sexual y/o discriminación por razón de sexo con la máxima confidencialidad y agilidad.

#### Definiciones

**Acoso sexual:** según el art. 7.1 de la LOI 3/2007, es 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. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

**Acoso por razón de sexo (también denominado acoso por razón de género):** Según el art. 7.2. de la LOI 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por el hecho de ser mujer u hombre.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por quien acosa ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien la recibe.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

**Acoso moral:** según la nota técnica de prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso, puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

Conductes que són assetjament moral	Conductes que són assetjament moral
Abús d'autoritat: -Deixar al treballador/a de forma continuada sense ocupació efectiva o incomunicat/a sense causa alguna que el justifiqui. -Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que al treballador/a se li assignen. -Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu. -Accions de represàlia enfront de treballadors/as que han plantejat queixes, denúncies o demandes enfront de l'empresa o que han col·laborat amb els/as reclamants.  tracte vexatori: -Insultar o menysprear repetidament a	(sense perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions) -Modificacions substancials de condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert. -Actes puntuals discriminatoris (Art.8.12 TRLISOS) -Pressions per a augmentar la jornada o realitzar determinats treballs. -Conductes despòtiques dirigides indiscriminadament a diversos treballadors/as. -Conflictes durant les vagues, protestes, etc. -Ofenses puntuals i successives dirigides per diversos subjectes

<p>un treballador/a.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Reprendre-ho/a reiteradament davant d'altres persones.</li> <li>-Difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.</li> </ul> <p>assetjament discriminatori (art. 8.13 bis TLISOS) quan està motivat per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creences polítiques i religioses de la víctima.</li> <li>- Atacs per motius sindicals.</li> <li>- Sexe o orientació sexual.</li> <li>- Dones embarassades o maternitat.</li> <li>- Edat, estat civil.</li> <li>- Origen, ètnia, nacionalitat.</li> <li>- Discapacitat.</li> </ul>	<p>sense coordinació entre ells.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé el seu treball.</li> <li>-Conflictes personals i sindicals.</li> </ul>
---	---

Información sobre el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo a todos los empleados/as

Para que las medidas contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo sean efectivas, es necesario que todas las personas que formen parte de la empresa las conozcan. Con ese fin, se entregará un documento en que contendrá los principios y procedimiento que se recogen en este protocolo.

La dirección de Industrial Flexo SL designará a un miembro que formará parte de la Comisión de Acoso que junto con el trabajador/a designado/a por la parte social, llevarán a cabo el procedimiento de investigación de las denuncias que se presenten por supuesto acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

Esta Comisión estará formada por dos personas (una en representación de la RLT y otra en representación de la empresa) y podrá contar con un/a mediador/a externo que efectuará funciones de asesoramiento y/o mediación.

La dirección de la empresa y los miembros del Comité de Empresa se comprometen a fomentar el respeto entre las personas que trabajan en la empresa, promoviendo acciones divulgativas, elaborando material informativo y proponiendo iniciativas que sirvan para erradicar cualquier tipo de acoso en el entorno laboral.

Vía de presentación de denuncias por acoso laboral, sexual y discriminación por razón de sexo:

La presentación de denuncias por acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo se efectuará:

A través de la Comisión de Acoso. Directamente presentando el formulario de denuncia a uno de los integrantes de la Comisión de Acoso.

Si se recibe la denuncia por otro canal se trasladará a la Comisión de acoso.

La finalidad de mantener estos canales alternativos de presentación de denuncias es que la persona víctima de acoso, o el/la denunciante que haya observado la conducta, pueda elegir el canal de comunicación e iniciación del procedimiento. En cualquier caso, las personas integrantes de la Comisión o los miembros de la RLT que hayan recibido la denuncia garantizan la confidencialidad en el tratamiento de los casos, independientemente de la vía que se escoja para realizar la denuncia.

En el caso de que alguna de las personas integrantes de la Comisión o de la RLT, tuvieran relación directa con la persona que denuncia o la supuesta víctima o supuesto acosador/a, serán sustituidas por otra persona previamente designada por la RLT y la Dirección de la empresa, en sustitución de los ya designados.

Si algún miembro de la RLT se viera involucrado en un procedimiento de acoso, o afectados por relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedarán automáticamente invalidados.

Con independencia del canal utilizado, se hará llegar la denuncia a la Comisión de Acoso.

La denuncia se presentará por escrito y en el formulario establecido.

Criterios para determinar si existe acoso sexual y discriminación por razón de sexo

Se considerará acoso sexual aquellos comportamientos que impliquen:

Realizar insinuaciones sexuales molestas, ya sea por personal supervisor, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, usuarios o terceras personas.

No incluye relaciones de común acuerdo, siempre que no haya coacción. Usualmente no se refiere a incidentes tales como pedir a un compañero de trabajo que salga con uno, a menos que la invitación sea rehusada repetidamente y haga difícil para el empleado cumplir con su trabajo.

La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.

Las decisiones laborales incluyen contratar, despedir, calificar el rendimiento, hacer promociones o traslados, o seleccionar a alguien para una tarea preferida. En estos casos, la persona acosadora es generalmente personal supervisor o alguien con influencia directa sobre el empleo de otra persona.

Este tipo de comportamiento se denomina acoso sexual "quid pro quo" (algo a cambio de algo), y se destaca como un abuso de poder o de autoridad. También se denomina chantaje sexual.

Otros tipos de acoso incluyen permitir que exista un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil.

Un ambiente hostil es una atmósfera que hace difícil la concentración en el trabajo o altera el ambiente de trabajo por medio de conversaciones, fotografías, dibujos, acciones u otras interacciones de naturaleza ofensiva.

Puede incluir también el uso frecuente de gestos y chistes con connotación sexual, utilizando una jerga ofensiva o ridiculizando a alguien basándose en el sexo. Se denomina acoso sexual ambiental.

Por su parte, se entenderá que existe discriminación por razón de sexo, cuando:

Las reacciones descritas en los párrafos anteriores se realizan basándose, no tanto en conductas sexuales, sino en el sexo o género de las personas. Se tratará de comportamientos de carácter sexista y no sexual.

Responsabilidad del personal directivo y/o supervisor en la prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo

Todo empleado/a que desempeña funciones directivas o mandos intermedios, tendrá una responsabilidad sobre sus equipos a la hora de realizar una labor de prevención de cualquier tipo de comportamiento que pueda ser considerado, bajo los criterios descritos, como acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

Para ello, se encargará de difundir los principios de este Protocolo en lo que se refiere a la erradicación del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

-No ignorar si existen los indicios de un ambiente hostil, intimidante u ofensivo en su unidad de trabajo, e informar a los empleados de que Industrial Flexo SL tomará muy en serio la resolución de las denuncias realizadas sobre este tema.

-Actuar inmediatamente sobre cualquier denuncia de un supuesto acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, poniéndolo en conocimiento a través de los cauces descritos en el presente protocolo.

-Mantener una absoluta confidencialidad en lo que se refiere a cualquier denuncia sobre acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

#### Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa del centro de trabajo de Industrial Flexo SL en Sant Just Desvern (Barcelona). Cuando los trabajadores y trabajadoras se encuentren prestando servicios fuera del Centro de trabajo por desplazamientos profesionales o laborales (viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la empresa...). El protocolo será de aplicación a todas las personas relacionadas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro de trabajo de la empresa.

#### Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Divulgar los principios enunciados de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.
3. Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal. Así, con el objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, se divulgará lo más ampliamente posible dentro de la empresa el contenido del mismo.

#### Procedimiento

Ante una denuncia presentada por acoso, se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

La iniciación del procedimiento que se describe a continuación, no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

Las personas responsables de la Comisión de Acoso, analizarán la denuncia, iniciando las investigaciones preliminares.

A continuación, en un plazo máximo de dos días laborables, conforme al calendario laboral de la empresa, trasladarán la denuncia a la persona denunciada mediante notificación con acuse de recibo o Burofax.

La persona denunciada podrá, en un plazo máximo de dos días laborables, responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación del caso.

Desde la Comisión de Acoso se recabarán las pruebas y testimonios necesarios para analizar los indicios. Una vez finalizada la investigación, se elaborará un informe sobre el caso investigado, en el que se indicará el resultado de las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará a la dirección de la empresa, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

En el supuesto que el informe de evaluación del caso indique que el acoso se ha producido, corresponderá a Industrial Flexo SL aplicar la sanción correspondiente conforme a lo establecido en convenio colectivo y la normativa legal que corresponda.

### 1. Denuncia

El procedimiento se inicia con la denuncia, realizada por la persona agraviada o por terceras con aportación de indicios suficientes.

El personal con responsabilidad jerárquica (mandos y directivos) estará obligado a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar quienes estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo, será motivo de apercibimiento laboral el no comunicar estos hechos si fueran de su conocimiento.

La denuncia se presentará ante la Comisión de Acoso, que habrá designado con carácter previo y siguiendo los criterios técnicos, a las personas que llevarán a cabo el proceso de investigación.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo esta, en última instancia, si quiere que la misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente protocolo.

La denuncia deberá quedar documentada por escrito.

### 2. Procedimiento informal

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona afectada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese de la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora, así lo decide, por medio de los integrantes de la Comisión de Acoso o por otra persona con el acuerdo de la afectada y la referida Comisión.

De este procedimiento informal será remitido informe a la dirección de la empresa para su conocimiento y validación.

### 3. Procedimiento formal

Cuando el procedimiento informal descrito en el punto anterior no dé resultado o resulte inapropiado para resolver la situación de acoso, se recurrirá al procedimiento formal, ahora descrito:

Una vez recibida la denuncia, la Comisión iniciará una investigación de los hechos, con total respeto de las partes implicadas, en base a los principios reconocidos en el presente Protocolo, y siempre que no se reconozca incompatibilidad con las personas miembros de la misma, en cuyo caso la persona incompatible será excluida del proceso.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes y

practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

El expediente informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, en el seno de la Comisión de Acoso.

Hasta que el asunto quede resuelto, la empresa podrá establecer con carácter cautelar, la separación de la víctima y la presunta acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la denunciante quien tendrá la opción de proponer quién ha de ser cambiado de puesto.

El plazo máximo establecido para desarrollar la investigación, será de 15 días naturales, a partir de la recepción de la denuncia.

Finalizada la investigación, la Comisión elaborará y aprobará un informe de conclusiones que un máximo de 2 días hábiles, será remitido, a la persona designada por la Dirección como responsable para la adopción de medidas en este ámbito.

La persona u órgano específico encargado de resolver, comunicarán por escrito en un plazo de 2 días hábiles, a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa, cómo se ha resuelto el problema, informándole de las acciones disciplinarias que se emprenderán.

Cuando se constate la existencia de Acoso en cualquiera de sus modalidades, la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, previo informe de la Comisión de Acoso incluso la aplicación del Régimen disciplinario previsto en el Estatuto de los trabajadores, el Convenio colectivo y la normativa legal vigente. Dichas medidas correctoras, deberán ser adoptadas gradual y proporcionalmente, respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que tal situación no se repita.

La documentación que obre en los expedientes relacionados con esta materia, serán custodiados dentro del departamento de RRHH por la persona que designe la Comisión de Acoso y será responsable de su custodia.

No obstante a lo anterior y atendiendo a las comprobaciones realizadas en el expediente, la empresa podrá determinar la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto, en el supuesto de que la persona denunciante lo solicite, o cualquier otra medida que resultase procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

Protegiendo la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del acoso, si por necesidad de la Comisión de Investigación, debe ser ampliado el procedimiento de investigación, éste, deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de 30 días naturales.

#### 4. Sanciones

La constatación de la existencia de acoso, será considerado como falta laboral muy grave y sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, de acuerdo con la normativa laboral vigente y el Convenio colectivo de aplicación.

#### 5. Protección de las víctimas



La empresa en el caso de que estime que haya quedado suficientemente demostrado la existencia de una situación de acoso, tomará las medidas oportunas para que la parte acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la parte acosada.

#### 6. Falsas denuncias:

En el caso de que se concluyera que no ha existido acoso en la situación denunciada e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, la empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

#### 7. Protección de datos:

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Todos los intervinientes en cualquier procedimiento, asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el mismo. El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

#### 8. Incompatibilidades:

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado/a) tuviese, respecto a cualquier miembro de la Comisión de Acoso, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta, o si estuviera adscrito al mismo organismo, la persona afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento, y será sustituida por la persona suplente, previamente designada o, en su defecto, por un sustituto designado por la propia Comisión.

Si una persona, miembro de la Comisión, fuera denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento, hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona miembro de la Comisión, para actuar en un procedimiento concreto, puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona miembro de la Comisión, o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

En caso de discrepancia será el resto de las personas de la Comisión, las que, oídas las partes, resolverán de acuerdo con su mejor criterio.

Entrada en vigor y seguimiento de la aplicación del protocolo

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá una vigencia indefinida.

Con posterioridad a la entrada en vigor se constituirá una Comisión de Investigación de Acoso que estará formada por 3 personas, previa designación por la Dirección de la empresa y los miembros del Comité.

Anualmente, se redactará un informe de los casos de acoso que se han tratado en la empresa y del resultado de los mismos, por la Comisión de Acoso, que tendrá como objeto hacer una valoración de la funcionalidad de este protocolo, con la finalidad de poder adaptar este protocolo a las necesidades derivadas de su aplicación.

Una vez firmado, el texto del documento de Protocolo se difundirá entre el personal de la empresa a través de: tablón de anuncios, dípticos, facilitándose a los/as Delegados/as de prevención, Intranet, programas formativos...

Disposiciones finales

1.El presente documento admite su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro. Las partes que firman el presente documento, podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas, con el fin de mejorar la consecución del mismo.

2.El presente protocolo será de aplicación en todas las secciones y departamentos de la empresa vinculando a todo su personal, y entrará en vigor al día siguiente de su firma.

## ANEXO VI

### Plan de igualdad.- Industrial Flexo, SL

Industrial Flexo, SL viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolo y potenciándolos. En especial se protege la dignidad de las personas, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Por tal motivo, el 3 de diciembre de 2018 se constituye una Comisión Negociadora formada por la Representación Empresarial y las Representaciones Sindicales de CC.OO. y U.G.T. con el fin de acordar un Plan de igualdad que garantice la igualdad real y efectiva de oportunidades en Industrial Flexo, SL.

Como resultado del proceso negociador, se suscribe el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en Industrial Flexo, SL, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

#### 1. Ámbito de aplicación y personal

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de Industrial Flexo, SL.

#### 2. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde su creación, y se mantendrá como un documento vivo de trabajo siendo anexado al Convenio en vigor.

#### 3. Objetivos generales:

a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

b) Potenciar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivada de la maternidad, paternidad, estado civil o asunción de obligaciones familiares: Mejorando la percepción positiva de la plantilla con respecto a las medidas de conciliación.

c) Eliminar toda manifestación de discriminación, en la selección, promoción interna, retribución salarial y medidas de conciliación y resto de condiciones laborales, con el fin de alcanzar el equilibrio salarial entre hombres y mujeres, así como una representación equilibrada en la composición de la plantilla.

d) Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

e) Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o

práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

f) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

g) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Industrial Flexo, SL.

h) La empresa y el Comité de Empresa, en el ánimo de colaborar y facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar estudiará aquellos casos en los cuales el trabajador, por los motivos anteriormente citados exprese la necesidad de modificar su horario laboral, siempre a través y con la conformidad de Recursos Humanos

#### 4. Áreas de actuación

Se definen como áreas de actuación:

- 1.- Estructura Profesional. Acceso al Empleo y Selección
- 2.- Promoción, Clasificación Profesional y Formación
- 3.- Retribución. Política Salarial
- 4.- Comunicación Interna.- Uso del Lenguaje
- 5.- Medidas de Conciliación
- 6.- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo (Anexo)

#### Áreas de actuación

##### 1. Estructura profesional. Acceso al empleo y selección

-Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de la selección en Igualdad. Sensibilizar en materia de Igualdad de oportunidades a todos aquellos que, directa o indirectamente, intervienen en el proceso de selección.

-Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en el proceso de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la selección de personal) con el fin de conseguir la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los candidatos sean valorados únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias.

-Transmitir el Plan de Igualdad a todas las empresas que participen en los procesos de selección

-En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión.

Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo. Se adjunta, como anexo nº 1, ficha de entrevista estándar.

-Los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo no resulten sexistas y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje sexista en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa.

-Trasladar a los tablones de anuncios de la fábrica todas las ofertas de empleo y promociones internas de Industrial Flexo, SL para que todo el personal tenga las mismas oportunidades de acceso.

-Al final del proceso de selección, siempre que las candidaturas cumplan con el perfil requerido por el puesto, y en igualdad de condiciones, se escogerá aquella que pertenezca al sexo de menor representación.

-Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales.

## 2. Promoción, clasificación profesional y formación

-Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos entre hombres y mujeres.

-Promover y facilitar el acceso y promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad – Mandos y Coordinadores, y en áreas donde se encuentran subrepresentadas: Compromiso de participación de las mujeres en cursos de potencial para Mandos.

-Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en grupos profesionales, ocupaciones y estructura directiva.

-Con el objetivo de darle una mayor objetividad a todo el proceso, las promociones internas planteadas por el responsable de área, son revisadas y ratificadas por el área de Recursos Humanos.

-Crear un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.

-Fomento de una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al dialogo social.

-Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

-Modo operativo definido SUP04-01-004/02 (Elaboración y Gestión del Plan de Formación).

-Convenio colectivo: la empresa colaborará con las organizaciones empresariales y sindicatos para la realización de cursos de formación.

La Empresa promoverá cuantas acciones formativas y planes de formación dentro de la empresa se consideren oportunos, sensibilizando a todo el personal en materia de igualdad.

A los trabajadores que participen en cursos de Formación continua se les tendrá en cuenta éstos a efectos de promoción interna y al acceso a categorías superiores.

-Para la detección de necesidades formativas se tendrá en cuenta la distribución por géneros, efectuándose un seguimiento de la participación en los cursos realizados, en orden a priorizar en futuras acciones formativas una participación equilibrada.

-Se priorizará sobre otorgar preferencia en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes de permisos de maternidad, paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad. Hacer reciclajes profesionales durante el último trimestre de excedencia para facilitar la reincorporación de los trabajadores y trabajadoras. Se adjunta como anexo la ficha de entrevista de retorno.

-Garantizar en igualdad de condiciones la formación de los trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada y en situación de excedencia.

- Informar y motivar a todo el personal, especialmente a las no cualificadas para participar en la formación.

## 3. Retribución y política salarial.

-Continuar con el principio de igualdad retributiva, que establece que a igual grupo profesional corresponde igual salario base.

-Continuar con un sistema que permita garantizar unas retribuciones que no generen discriminaciones entre hombres y mujeres, basado en un procedimiento neutro de valoración de puestos de trabajo, con aplicación de los complementos salariales de forma neutra y una valoración neutra de la trayectoria profesional basada en el cumplimiento de los objetivos fijados o el rendimiento.

-Tal y como se extrae del diagnóstico no hay diferencias salariales entre hombres y mujeres, las diferencias salariales entre personas trabajadoras vienen dadas por el puesto que ocupan.

#### 4. Comunicación interna. Uno del lenguaje

-Utilizar los medios de difusión de la Empresa, tableros de anuncios e intranet publicando en los mismos información relativa a la igualdad.

-Realizar de forma periódica encuestas que permitan conocer la opinión de la plantilla sobre estas cuestiones.

-Incidir en la utilización de lenguaje no sexista y así como en una imagen no sexista de la Empresa.

#### 5. Medidas de conciliación

Permisos.

1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.- Unión de hecho, se concederán 15 días naturales de permiso cuando se produzca una unión de hecho, sustitutiva de matrimonio convencional. Para su disfrute se deberá aportar un certificado de convivencia producida dentro de los 30 días siguientes al hecho causante, resultando evidente que el propósito que anima a las partes no es extender esta concesión a situaciones ya consolidadas.

3.- Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo, adopción y acogida, ampliable a dos días más en caso de adopción internacional.

4.- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como tíos y sobrinos. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. En los casos de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, se dispondrá de un día adicional. Estas licencias se podrán realizar de forma no consecutiva en un término de 15 días.

5.- Quince días naturales en el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos. Asimismo, en el caso de fallecimiento de padres, la licencia se amplía hasta un total de cinco días.

6.- Cinco días laborables en caso de enfermedad grave de cónyuge e hijos, pudiendo ser no sucesivos a elección del trabajador/a y siempre que se mantenga el hecho causante. Además, en el caso de enfermedades de cónyuge e hijos, aún no precisando hospitalización, también se aplicará este régimen de licencias si el facultativo certifica la gravedad y prescribe reposo domiciliario.

En lo demás se aplicará, en el caso de cónyuges e hijos, lo previsto en el apartado 4.

A los efectos de las licencias por enfermedad grave se considerará que el hecho causante lo constituye el ingreso en centro hospitalario y desde el día siguiente a la fecha del ingreso se computará la licencia, salvo que por el interesado se haya comunicado al departamento de recursos humanos el deseo de disfrutar el permiso desde el día de la intervención quirúrgica, en cuyo caso se computará la licencia desde esa fecha.

Se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario que suponga una pernocta o una dieta.

7.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres en la fecha de celebración de la ceremonia.

8.- Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual. Los trabajadores/as que realicen dicho traslado dispondrán de 1 día adicional al mencionado anteriormente siempre que no hayan disfrutado de ese derecho al día adicional por traslado en los 2 años anteriores.

9.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, como es el caso del ejercicio del sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, los trabajadores que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.

10.- Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Los trabajadores que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas. Asimismo, por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

11.- Por el tiempo indispensable para que las trabajadoras acudan a los exámenes prenatales y a cursos de técnicas de preparación al parto, cuando estas coincidan con la jornada de trabajo.

12.- Un día por nacimiento de nieto que se deberá disfrutar en el turno que se inicie en las 24 horas siguientes al parto.

13.- Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador/a, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral y con un máximo de 20 horas anuales en el caso de cada trabajador/a por año natural.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
2. Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado esta «a cargo» del trabajador/a a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.
3. Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador/a o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador/a en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
4. Salvo en el caso previsto en el apartado anterior, no se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador/a cuando este último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

5. Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

6. En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo 40, el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en este último caso, a elección del trabajador/a, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

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

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 2 del presente artículo, el trabajador/a deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Flexibilidad horaria.

El personal de turno partido tendrá la posibilidad de incorporarse al trabajo entre las 7:30 y las 8:30 horas, debiendo cambiar en la misma frecuencia la hora de salida de final de jornada, de manera que tras trabajar la jornada correspondiente se hayan realizado las 8 horas o 8 horas y 20 minutos efectivas, según corresponda.

Se podrá reducir el tiempo destinado a la interrupción de la jornada para la comida en una hora total de interrupción, siempre de forma voluntaria por parte del trabajador/a.

En casos individuales, el departamento de Recursos Humanos podrá ampliar hasta en 60 minutos más el horario flexible, si por el trabajador/a se justifica la concurrencia de circunstancias familiares o personales que así lo requieren, y mientras dure esa situación.

Reducción de Jornada por motivos familiares.

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los/as trabajadores/as que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Descanso por maternidad a tiempo parcial.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado, de conformidad con las previsiones establecidas al efecto en la Disposición adicional primera del Real decreto 1251/2001, de 16 de Noviembre.

Permiso por paternidad.

Con el fin de fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las responsabilidades familiares, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres reconoce a los padres el derecho a un permiso de trece días ininterrumpidos, con motivo del nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de menores de 12 años, o de menores de edad que sean mayores de 6 años y bien sean discapacitados o tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

Excedencias (art 46 E.T en Anexo)

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores. (Art. 46).

1. Excedencias voluntarias.

Los trabajadores/as, con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de 1 mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios y otras análogas, sin menoscabo de otorgar licencias por otros motivos.

El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador/a lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

2. Excedencias por cuidado de familiares.

Según el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.



La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores/as de la misma empresa generase este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Violencia de género

Se considera víctima de violencia de género a aquel trabajador que, a través del procedimiento judicial oportuno, obtenga una sentencia firme en la que se declare la existencia de este tipo de violencia hacia su persona.

La empresa no computará a efectos sancionadores las ausencias no retribuidas al trabajo que se acrediten debidamente, derivadas de la realización de las gestiones judiciales y médicas pertinentes en situaciones de violencia de género. Además estas víctimas dispondrán de un permiso retribuido de un máximo de 8 horas al año para la realización de estas gestiones, siempre que acrediten su situación por medio de una sentencia firme que confirme la existencia de violencia de género.

Los trabajadores víctimas de este tipo de violencia tendrán la posibilidad de solicitar una reducción de su jornada de hasta el 50% de la misma, con idéntico porcentaje de reducción de remuneración por un período de 6 a 12 meses. En la medida de lo posible, la empresa facilitará a los trabajadores víctimas de violencia de género la elección del turno de trabajo.

Los trabajadores víctimas de violencia de género podrán solicitar por este motivo una excedencia de 1 a 12 meses, con derecho a reserva de puesto de trabajo a la fecha de reincorporación.

#### ANEXO VII

##### Tabla de complementos de puesto de trabajo 2018

Centro de coste	CPT/DIA
Perfilería:	
- todos los procesos	5,08
Extrusión tubería:	
- maquinista	5,37
- recogedor	5,37
- alimentador/abastecedor/auxiliar	5,37
Vulcanización:	
- acodador autoclave	7,62
- auxiliar autoclave	5,37
- lavadora/postcurado	5,37
- corte (manual, disco, guillotina)	3,47

Acabados:	
- prensas injertos	5,37
- marcado/encajado	3,20
- prensas sobremoldeo y montajes	3,47
- corte con max muller	3,47
Almacén:	
- carretilleros	3,20

Tabla complemento específico de acodar 2018

Centro de coste	CEA/DIA
Vulcanización:	
- acodador autoclave	5,86
(conforme a acuerdo 0101.1996)	

## CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA INDUSTRIAL FLEXO SL PER ALS ANYS 2018 AL 2020

### Capítol 1 Àmbit d'aplicació

#### Article 1.- Àmbit funcional.

El present Conveni col·lectiu sindical d'empresa afectarà a tot el personal d'Industrial Flexo, SL, en el seu centre de treball de Sant Just Desvern (Barcelona), excepte al qual exerceixi el càrrec de conseller o d'alta direcció o d'alta gestió d'empresa i a les excepcions fetes d'aquell ja previst en els articles 1 i 2 de l'Estatut dels treballadors i disposicions concordants.

#### Article 2.- Entrada en vigor.

L'entrada en vigor es produirà l'endemà de la seva signatura. Els efectes econòmics, a l'ésser un conveni la durada del qual se de 3 anys, es retrotrauran a l'1 de gener de 2018, 2019 i 2020, respectivament. Si bé respecte a l'exercici 2018, aquesta retroacció d'efectes econòmics a l'1 de gener tindrà lloc tan sols respecte d'aquells conceptes econòmics en els quals així expressament es determini.

#### Article 3.- Duració.

La durada d'aquest Conveni serà de 3 anys, comptats des de l'1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2020, podent-se prorrogar, per tàcita reconducció, si al final de la seva vigència no hagués estat denunciada per cap de les parts con una antelació mínima de 3 taules, conforme a les disposicions vigents en la matèria. Totes dues parts es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni 1 mes abans de finalitzar la seva vigència. La denúncia proposant la rescissió o revisió haurà d'efectuar-se, per qualsevol de les parts, con l'antelació de 3 taules al seu venciment o a qualsevol de les seves pròrrogues, en la forma en què estigui disposat legalment en el moment que es tracti. Transcorreguts 24 taules des de la seva denúncia sense que s'hagi acordat un nou conveni que ho substitueixi, ho presento conveni perdrà la seva vigència en els termes establerts en la legislació vigent.

#### Article 4.- Vinculació a la totalitat.

Les condicions aquí pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment. Si, per disposició legal posterior, s'alterés alguna de les estipulacions o perquè la jurisdicció laboral declarava nul·l ho presento Conveni, aquest quedaria sense eficàcia pràctica ni efecte, devent, en conseqüència, reconsiderar-se la seva contenedo.al marge dels aspectes econòmics, en tota la resta, que no figuro regulat en aquest Conveni s'aplicarà, con caràcter supletori, el contingut del XIX Conveni General de la Indústria Química.

#### Article 5.- Garanties personals.

Se respectaran a títol individual les condicions personals que, con caràcter global, fossin superiores a les establertes en ho presento Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, incloses les condicions salarials anteriors

#### Article 6.- Estructura de la negociació col·lectiva.

Tenint en compte que Industrial Flexo, SL té en l'actualitat un únic centre de treball, situat en Blasco de Garay, 5-7 de Sant Just Desvern, el seu àmbit d'aplicació és el corresponent a aquest centre de treball, i les parts legitimades per a la seva negociació són la representació de l'empresa i representació social que es designi pels treballadors d'aquest centre de treball. Si en el futur tingués altres centres de treball, s'acordarà la seva extensió als mateixos per les parts legitimades a aquest efecte.

#### Article 7.- Compensació i absorció.

1. Absorció. Tenint en compte la naturalesa del Conveni, les disposicions legals futures que impliquin variació en tots o en alguns dels conceptes retributius existents, o per la creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerades i sumades als vigents amb anterioritat al Conveni, superen el nivell total d'aquest en còmput anual. Per tant, en cas de concurrència en el temps del present Conveni col·lectiu amb un altre d'àmbit superior, o amb disposicions legals que en còmput anual fossin superiors, es reconeix la facultat dels treballadors/as a adherir-se al mateix si ho estimessin convenient. En cas contrari, es consideraran absorbides amb les millores pactades en aquest Conveni.

2. Compensació. Les condicions pactades són compensables íntegrament amb les quals regissin anteriorment al Conveni per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós o administratiu, conveni sindical, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, comarcals, regionals o per qualsevol altra causa.

### Capítol 2

#### **Organització del treball. Sistemes d'incentius**

Article 8.- Organització del treball. Facultats de la direcció de l'empresa i dels representants dels treballadors/as.

L'organització del treball, conformement al prescrit en aquest Conveni i en la legislació vigent és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'Empresa, amb la intervenció dels representants dels treballadors/as establerta en la legislació laboral i en el present conveni.

L'organització del treball té per objecte l'aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Això és possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: Direcció i treballadors/as.

Sense minvament de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/as tindran les funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en el relacionat amb l'organització i racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i

d'acord amb el que s'estableix en aquest Conveni i el que s'acordi en cada empresa i/o centre de treball en desenvolupament d'aquest.

En el marc de l'organització del treball l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors/as en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball partint de la integració de l'activitat preventiva en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos.

Previ a la modificació de les condicions de treball degut a canvis en l'organització d'aquest, a introducció de noves tecnologies, o canvis en els sistemes de rendiments, es procedirà a realitzar l'avaluació dels riscos que poguessin generar la introducció d'aquests canvis.

Article 9.- Extensió de l'organització del treball.

L'organització del treball s'estendrà a les qüestions següents:

1. L'exigència d'activitat normal.
2. Adjudicació dels elements necessaris (màquines o tasques específiques) perquè el treballador/a pugui aconseguir, com a mínim, les activitats a què es refereix el número anterior.
3. Fixació tant dels índexs de desaprofitaments com de la qualitat admissible al llarg del procés de fabricació de què es tracti.
4. La vigilància, atenció i neteja de la maquinària encomanada, tenint-se en compte en tot cas la determinació de les quantitats de treball i l'activitat a rendiment normal.
5. Si, per motiu de la implantació d'un sistema de rendiments i incentius en una o diverses de les seccions que componen la fabricació, algun hagués de realitzar una quantitat o qualitat de treball superior a l'activitat normal de la seva càrrega de treball per home i hora, haurà de percebre un increment sobre el salari mínim garantit per cada grup professional, a determinar de mutu acord entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors/as.
6. La realització, durant el període d'organització del treball, de modificacions i mètodes, tarifa, distribució del personal, canvi de funcions i variacions tècniques de màquines i material, sobretot quan, respecte a aquestes últimes, es tracti d'obtenir i buscar un estudi comparatiu.  
  
A aquests efectes, el treballador/a conservarà, independentment dels rendiments que aconsegueixi amb els nous valors de temps, la mesura de les percepcions que hagués obtingut en les 12 setmanes anteriors a la iniciació de la prova. Si, durant el període de modificació, el treballador/a o treballadors/as afectats obtinguessin rendiments superiors al normal, seran retribuïts d'acord amb les tarifes que en previsió de tal esdeveniment s'establissin, devent en qualsevol cas remunerar-se'ls amb el total de les quantitats a percebre per aquest concepte d'increment de rendiment, una vegada aprovades les corresponents tarifes. En el cas que les tarifes a què es refereixen els 2 paràgrafs anteriors no arribessin a establir-se definitivament, s'abonarà l'activitat superior, proporcionalment al que excedeix de l'activitat normal.
7. L'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes a les noves condicions que resultin d'aplicar el canvi d'un determinat mètode operatiu, procés de fabricació, canvi de matèria, maquinària o qualsevol altra condició tècnica del procés de què es tracti.
8. La fixació de fórmules clares i senzilles per a l'obtenció dels càlculs de retribucions que corresponen a tots i cadascun dels treballadors/as afectats, de forma i manera que, sigui com fos la categoria i classificació professional d'aquests, puguin comprendre-la amb facilitat.
9. Totes dues parts, conscients de la necessitat de millorar el sistema productiu en honor d'una major incidència i competitivitat del mercat, coincideixen a assenyalar alguns nivells a través dels quals es pot millorar el sistema productiu. Aquests són: Millores tecnològiques; millores en formació professional; organització i millora del sistema de treball; millors condicions de treball.

L'empresa, amb caràcter previ a l'adquisició de la nova tecnologia i nous processos industrials, informará el Comitè d'Empresa de les característiques tècniques dels béns a adquirir, objectius de producció que es pretenen aconseguir, repercussions sobre l'ocupació, medi ambient i salut. Igualment, informará del grau de formació exigible al nou lloc de treball creat o a l'afectat per les innovacions tecnològiques, arbitrànt tècnicament, en cas necessari i previ comentari amb el Comitè d'Empresa, la formació adequada per a desenvolupar les funcions encomanades. Empresa i Comitè procediran a reclassificar als treballadors/as afectats, amb la finalitat d'adaptar la categoria professional als nous coneixements i aptituds professionals adquirides segons allò que s'ha fixat en el present Conveni. De la mateixa forma, la Direcció podrà, en el seu si o mitjançant organitzacions externes, realitzar la formació al personal que cregui necessari, obligant-se al pagament de tots els emoluments fixos de les persones a formar, així com a suportar el cost del curs que això origini, exigint per això un aprofitament útil en la citada formació i posterior aplicació en l'empresa.

L'organització del treball passa per una sèrie de fases com a pas previ a l'adjudicació definitiva de l'estudi correcte a l'operari/a:

1. Descripció completa i comprensible del mètode.
2. Comprovació que tots els mitjans, útils i instal·lacions compleixen els requisits necessaris de funcionament i de màxim aprofitament (aspectes ergonòmics i de seguretat i higiene en el treball).
3. Assegurar que el maneig dels materials és idoni.
4. Comprovar que el lloc de treball compleix les condicions normatives. El mètode operari estarà a la disposició dels operaris/as, que podran consultar-lo sempre que ho estimin oportú. L'empresa facilitarà al Comitè d'Empresa informació sobre els mètodes i temps, així com altres qüestions d'organització del treball i plans de producció que suposin canvis de mètodes i/o temps.

Article 10.- Procediment d'implantació de sistemes d'organització.

El procediment per a la implantació dels sistemes d'organització del treball serà el següent:

1. Per a l'establiment d'un sistema de rendiment o organització sobre la base de prima o incentiu, la fixació de l'activitat normal i òptima i el canvi de mètodes de treball, serà preceptiu l'informe al Comitè d'Empresa, informe que haurà de ser presentat 15 dies abans de la implantació dels nous sistemes.
2. Limitar, fins al màxim de 12 setmanes, l'experimentació de les noves tarifes o els nous sistemes d'organització.
3. Finalitzat el període d'experimentació, i en el termini màxim de 15 dies, serà preceptiu l'informe raonat, expressant la conformitat o el desacord del Comitè d'Empresa, que, per al seu assessorament, podrà recaptar informes i comprovacions dels sistemes per part dels tècnics o experts que cregui oportuns.
4. En el termini de 10 dies després de rebre l'escrit raonat del Comitè d'Empresa, l'empresa decidirà sobre la implantació definitiva del nou sistema de control de treball i incentius, sense perjudici que aquest present reclamació davant l'organisme laboral competent, prèvia submissió a la Comissió Paritària o al Tribunal Laboral de Catalunya.
5. Exposar en els llocs de treball l'especificació de les tasques designades a cada lloc, així com les tarifes aprovades.
6. Quan les necessitats d'explotació ho aconsellin, podrà ser establert en l'empresa el treball per tasques, destajos i altres incentius.

Article 11.- Incentius.

A iniciativa de l'empresa, podrà establir-se el complement salarial per quantitat o qualitat de treball, consistent en tasques, primes o qualssevol altres incentius que el treballador/a hagi de percebre per raó d'una qualitat o una major quantitat de treball, vagin o no units a un sistema de retribució per rendiment.

De manera que l'establiment d'un complement salarial per quantitat o qualitat de treball, tindrà com a objectiu prevaler l'obtenció de rendiments superiors als establerts com a mínims en el present article, i serà preceptiva per al treballador/a l'acceptació de tals mètodes de treball sempre que les exigències de fabricació ho aconsellin, podent el treballador/a disconforme amb aquest sistema recórrer contra el seu establiment davant l'autoritat legal competent, sense que per aquesta circumstància es deixi d'aplicar el sistema de treball fins que no resolgui aquesta.

Les reclamacions que puguin produir-se en relació amb l'aplicació de les tarifes d'aquests complements hauran de ser plantejades al Comitè d'Empresa. De no resoldre's en el si del mateix, podrà plantejar-se l'oportuna reclamació davant l'autoritat laboral, sense que per això deixi d'aplicar-se la tarifa objecte de reclamació.

Una vegada que el treballador/a ha aconseguit el rendiment màxim, no pot exigir-se-li que el superi, però, si el supera, no pot aquell reduir voluntària i reiteradament aquest major rendiment obtingut.

La revisió de temps i rendiment s'efectuarà per algun dels fets següents:

1. Per reforma dels mètodes, mitjans o procediments industrials o administratius de cada cas.
2. Quan s'hagués incorregut, de manera manifesta o indubtable, en error de càlcul o mesurament.
3. Si en el treball hi hagués hagut canvi en el nombre de treballadors/as o alguna altra modificació en les condicions d'aquell.

L'empresa haurà d'establir un sistema de remuneració amb incentiu a la mà d'obra indirecta, quan es trobi establert per a la mà d'obra directa, si aquest fet determinés que hauria de realitzar-se una quantitat de treball superior a l'activitat normal de la seva càrrega de treball per home i hora.

Si qualsevol dels treballadors/as remunerats a preu fet o prima no donés el rendiment degut per causes imputables a l'empresa, malgrat aplicar la tècnica, activitat i diligències necessàries, tindrà dret al salari que s'hagués previst o, en un altre cas, al mínim establert en paràgrafs anteriors.

Si les causes motivadores de la disminució del rendiment fossin accidentals i no s'estenguessin a tota la jornada, es deurà solament compensar a l'obrer/al temps que duri la disminució.

Quan per motius ben provats, no imputables a descuit o negligència de l'empresa però independents de la voluntat del treballador/a (falta de corrent, avaria de les màquines, espera de força o materials, etc.), calgui suspendre el treball, es pagarà als treballadors/as la percepció corresponent al rendiment normal.

En tots dos supòsits, per a acreditar aquests drets serà indispensable haver romàs en el lloc de treball.

Activitat mínima és la que desenvolupa un operari/a mitjà lliurat al seu treball, conscient de la seva responsabilitat, sota una direcció competent però sense l'estímul d'una remuneració per incentiu. Aquest ritme pot mantenir-se fàcilment un dia darrere l'altre, sense excessiva fatiga física i mental, i es caracteritza per la realització d'un esforç constant i raonable. Activitat òptima és la màxima que pot desenvolupar un operari/a mitjà, sense pèrdua de vida professional, treballant la jornada legalment establerta.

El sistema establert en l'empresa, degudament legalitzat, és el de 75 a activitat mínima o exigible, i 100 a activitat òptima o màxima –en tots dos casos, corresponents a l'escala BSI-.

El rendiment normal, i per tant la producció normal, són els exigits en el present Conveni i l'empresa podrà determinar-los en qualsevol moment, sense que no fer-ho signifiqui ni pugui interpretar-se com a desistiment d'aquest dret.

De manera que es parteix en la redacció i signatura del present conveni col·lectiu, d'unes taules salarials que han estat establertes en els seus conceptes –salari mínim garantit i plus de conveni- i quanties, d'un rendiment mínim exigible per a tots els treballadors de 75 en l'escala BSI, rendiment que es qualifica per l'empresa com a activitat mínima que en circumstàncies normals de producció ha de ser aconseguida per tot operari/a com a contraprestació als salaris establerts en el present conveni.

La remuneració del rendiment mínim queda determinada pel salari mínim garantit més el plus de conveni.

En els sistemes d'incentiu de nova implantació, quedarà garantit que els qui treballen a rendiment mitjà percebran l'escala d'incentius vigents en el moment de tal fet.

4. Si, per falta de fluid elèctric generalitzada, l'empresa decidís que part del personal no es desplaça al centre de treball, als afectats, i per 1 sola vegada a l'any, se'ls abonaria el dia deixat de treballar a raó de tots els conceptes fixos, sense l'obligació posterior de recuperar aquest dia no treballat.

Article 12.- Treballador/a sense ocupació.

L'empresa, en cas de tenir personal parat apte per a fer un treball determinat, l'encomanarà a aquest personal aturat, amb preferència sobre empreses externes.

### Capítol 3 **Ingressos, contractes i ascensos; plantilles i escalafons; canvis de lloc de treball i cessaments**

Article 13.- Modalitats i contingut del contracte.

S'estarà al que es disposa en la legislació vigent, sobre el dret a la informació en matèria de contractació. Sense perjudici de l'anterior, es fixen com a referència contractual els següents:

13.1. Contractes de durada determinada.

Els treballadors/as contractats per temps determinat tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altre treballadors/as de la plantilla, excepte les limitacions que es derivin de la naturalesa i durada del seu contracte.

Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes podran tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

En aplicació de l'article 15.7 de l'Estatut dels treballadors, l'empresa haurà d'informar els treballadors/as amb contractes de durada determinada, inclosos els contractes formatius, sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que els altre treballadors/as.

13.2. Contractes a temps parcial.

El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador/a a temps complet comparable. S'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerta per a fer treballs fixos i periòdics dins del volum normal de l'activitat de l'empresa.

El contracte a temps parcial haurà de formalitzar-se necessàriament per escrit, havent de constar en ell el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, així com la seva distribució diària o setmanal o mensual o anual, tret que la distribució del temps de treball per als treballadors/as amb contracte a temps parcial estigui acordada en l'empresa amb els representants dels treballadors/as.

Els treballadors/as contractats a temps parcial tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altre treballadors/as de plantilla, excepte les limitacions que es deriven de la naturalesa del seu contracte. Els treballadors/as contractats a temps parcial gaudiran dels suplerts de menjador, transport, etc., en la mateixa forma que la resta de la plantilla, podent ser-los compensats en metàl·lic si així s'acordés.

Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/as, podrà ampliar-se el nombre d'hores complementàries previst per a aquesta modalitat contractual fins a un 50% de les hores ordinàries objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries haurà de ser inferior a la jornada màxima que regeixi en l'empresa.

Els treballadors/as amb contracte a temps parcial podran optar a passar a desenvolupar la seva activitat a jornada completa quan així ho permeti l'organització del treball i de la producció de l'empresa, i tindran preferència per a cobrir vacants a jornada completa. Així mateix, els treballadors/as a jornada completa podran optar a desenvolupar la seva activitat a temps parcial sempre que això sigui compatible amb l'organització productiva.

### 13.3. Contracte fix-discontinuu.

El contracte per temps indefinit de fixos discontinuus és el concertat per a la realització de treballs que tinguin caràcter de fixos discontinuus i no es repeteixen en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. El contracte fix discontinuu es distingeix de l'eventual perquè els seus serveis són reiterats en el temps i resulten consubstancials al procés productiu de l'empresa i sense el concurs de la qual no seria possible la realització de l'activitat d'aquesta.

En els supòsits en què aquests treballs discontinuus sí que es repeteixen en dates certes, els serà aplicable la regulació del contracte a temps parcial celebrat per temps indefinit.

Quan s'utilitzi la modalitat contractual de fix discontinuu s'establirà en l'empresa, previ informe-consulta dels representants dels treballadors/as, l'ordre i forma de trucada amb criteris objectius i no discriminatoris. L'anomenada al treballador/a, així com la notificació als representants dels treballadors/as, s'efectuarà amb un preavís mínim de set dies.

En el contracte escrit que es formalitzi haurà de figurar una indicació sobre la durada estimada de l'activitat laboral, sobre la forma i ordre de crida i la jornada laboral estimada i la seva distribució horària.

La direcció de l'empresa informará els treballadors/as fixos-discontinuus sobre les vacants relatives a contractes de durada indefinida de caràcter ordinari que sorgeixin en l'empresa.

### 13.4. Contractes de relleu.

Quan es produeixin les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu, podrà procedir-se a la realització del mateix sempre que existeixi mutu acord entre empresa i treballador/a.

Els acords d'empresa en els es hagi assumit compromisos concrets sobre aquesta matèria seran respectats en la seva integritat.

El citat contracte de relleu es regirà quant a les seves formalitats i requisits, pel que es disposa en la legislació vigent.

No obstant això, mitjançant mutu acord entre empresa i treballador/a jubilat podrà pactar-se l'acumulació del temps de treball d'aquest últim en una determinada època de l'any.



De conformitat amb l'article 12.7, lletra d), de l'Estatut dels treballadors, el lloc de treball del treballador/a rellevista podrà ser el mateix del treballador/a substituït o un similar, entenent per tal l'acompliment de tasques corresponents al mateix grup professional.

El contracte de relleu se subscriurà amb treballadors/as en situació de desocupació, degudament inscrit en l'oficina de col·locació corresponent i mitjançant sol·licitud al mateix organisme, o que tinguin subscrit un contracte de durada determinada a fi de substituir la jornada de treball que hagi deixat vacant un treballador/al fet que es jubili parcialment. La durada del contracte de relleu serà indefinida o igual a la del temps que falti al treballador/a substituït per a aconseguir l'edat de jubilació. Si en complir aquesta edat el treballador/a jubilat parcialment continués en l'empresa, el contracte de relleu celebrat per durada determinada podrà prorrogar-se per períodes anuals, extingint-se, en tot cas, en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador/a rellevat.

La inclusió en aquest conveni d'aquestes tipologies de contractació no podrà entendre's, en cap cas, com una limitació a les modalitats presents o que en un futur poguessin establir-se per normativa legal ni tampoc extralimitar-se a les modalitats que legalment s'estableixin.

Quan es donin les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu l'empresa emplenarà les formalitats necessàries per a la realització del contracte de relleu, sempre que el treballador/a afectat el sol·liciti i hagi complert l'edat legal mínima que en cada data respectiva es requereixi per a poder accedir a aquesta modalitat de jubilació.

13.5. Durant la vigència temporal d'aquest conveni, i amb la finalitat de procurar l'estabilitat dels llocs de treball, l'empresa mantindrà un percentatge de plantilla fixa –treballadors/as vinculats amb relació laboral indefinida-, que suposarà mantenir almenys un 80% de la plantilla fixa.

Així mateix, dins de l'haver de l'empresa d'informar el Comitè de les contractacions temporals, l'empresa procurarà en la mesura del possible d'informar també el Comitè, amb caràcter previ, de les noves contractacions quan el seu volum així ho justifiqui.

#### Article 14. Ingressos.

L'ingrés dels treballadors/as s'ajustarà a les normes legals generals sobre col·locació i específiques recollides en els programes nacionals de foment de l'ocupació vigents a cada moment.

Tindran dret preferent per a l'ingrés, en igualtat de mèrits, els qui estiguin en possessió de la titulació oficial o certificat de professionalitat requerits per al lloc de treball a cobrir, així com haver realitzat prèviament cursos de formació professional relacionats amb aquest. Per a fer efectiu el principi d'acció positiva assenyalat en l'article 18 del Conveni general de la Indústria Química -o precepte que li substitueixi en el futur conveni sectorial-, hauran d'establir-se en l'empresa exclusions, reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o funció de què es tracti. En cada centre de treball o empresa, la direcció comunicarà als representants dels treballadors/as el lloc o llocs de treball que es preveu cobrir, les condicions que han de reunir els aspirants, les proves de selecció a realitzar i la documentació a aportar pels aspirants. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments de selecció hauran de ser objectius i neutres per a evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Els representants dels treballadors/as, que podran emetre informe sobre aquest tema, vetllaran per la seva aplicació objectiva, així com per la inexistència de discriminació per raó dels factors anteriorment exposats. Quan existeixin vacants en llocs de treball que no impliquin comandament o confiança, la Direcció de l'empresa, excepte acord en contrari amb els representants dels treballadors/as, prèviament a acudir a la contractació de personal extern a l'empresa, informarà pels mitjans habituals establerts en l'empresa, amb la finalitat que qualsevol treballador/a pugui optar al procés de selecció del lloc que es pretén cobrir.

## Article 15.- Classificació funcional.

Els treballadors/as afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen posteriorment, seran obligatòriament classificats en grups professionals.

Aquesta estructura professional pretén obtenir una més raonable estructura productiva, tot això sense minvament de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que correspongui a cada treballador/a. Els actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran als grups establerts en el present Conveni.

### Definició dels grups professionals.

Es defineixen a continuació els grups professionals que agrupen les diverses tasques i funcions que es realitzen en la Indústria Química, dins de les divisions orgàniques funcionals en les quals es descompon la mateixa, indústria a la qual pertany actualment l'empresa Industrial Flexo SL per la seva activitat productiva, i a les quals s'adaptaran conforme a les equivalències que en aquest conveni s'establiran, les categories professionals actualment vigents en l'empresa Industrial Flexo SL.

Aquestes divisions orgàniques funcionals són les següents:

- a) Producció.
- b) Manteniment.
- c) Serveis.
- d) Recerca i laboratoris.
- e) Administració i informàtica.
- f) Comercial.

Definició dels factors que influeixen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional.

I. Coneixements: Factor per a l'elaboració del qual es té en compte, a més de la formació bàsica necessària per a poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.

Aquest factor pot dividir-se en dos subfacetas:

a) Formació: Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per a arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc.

b) Experiència: Aquest subfactor determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitjana, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per a exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

II. Iniciativa/Autonomia: Factor en el qual es té en compte la major o menor dependència a directrius o normes i la major o menor subordinació en l'acompliment de la funció que es desenvolupi. Aquest factor comprèn tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions a aquests.

Ha de tenir-se en compte:

a) Marc de referència: Valoració de les limitacions que puguin existir en el lloc respecte a: accés a persones amb superior responsabilitat en l'organigrama de la companyia, l'existència de normes escrites o manuals de procediment.

b) Elaboració de la decisió: Entenent com a tal l'obligació dimanant del lloc de determinar les solucions possibles i triar aquella que es considera més apropiada.

III. Complexitat: Factor la valoració del qual està en funció del major o menor número, així com del major o menor grau d'integració dels restants factors enumerats en la tasca o lloc encomanat.

a) Dificultat en el treball: Aquest subfactor considera la complexitat de la tasca a desenvolupar i la freqüència de les possibles incidències.

b) Habilitats especials: Aquest subfactor determina les habilitats que es requereixen per a determinats treballs, com poden ser esforç físic, destresa i coordinació manual, ocular i motora, etc. i la seva freqüència durant la jornada laboral.

c) Ambient de treball: Aquest subfactor aprecia les circumstàncies sota les quals ha d'efectuar-se el treball, i el grau en què aquestes condicions fan el treball desagradable.

No s'inclouran en aquest subfactor les circumstàncies relatives a la modalitat de treball (nocturn, torns, etc.).

IV. Responsabilitat: Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

Aquest factor comprèn els subfactores:

a) Responsabilitat sobre gestió i resultats: Aquest subfactor considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els errors que poguessin ocórrer. Es valoren no només les conseqüències directes, sinó també la seva possible repercussió en la marxa de l'empresa. En aquest sentit, convé no prendre valors extrems, sinó una mitjana lògica i normal.

Per a valorar correctament és necessari tenir en compte el grau en què el treball és supervisat o comprovat posteriorment.

b) Capacitat d'interrelació: Aquest subfactor aprecia la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre contactes oficials amb altres persones, de dins i de fora de l'empresa. Es considera la personalitat i habilitat necessàries per a aconseguir els resultats desitjats, i la forma i freqüència dels contactes.

V. Comandament: És el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'uns altres, assignades per la direcció de l'empresa, que requereixen dels coneixements necessaris per a comprendre, motivar i desenvolupar a les persones que depenen jeràrquicament del lloc. Per a la seva valoració haurà de tenir-se en compte:

a) Capacitat d'ordenació de tasques.

b) Naturalesa del col·lectiu.

c) Nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

Grup professional 1. Criteris generals.

Operacions que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç o atenció i que no necessiten de formació específica.

Formació: Coneixements a nivell d'educació primària o secundària obligatòries o certificat de Professionalitat equivalent.

Tasques: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

-Operacions de neteja, àdhuc utilitzant maquinària a aquest efecte.

-Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.

-Tasques de vigilància.

Grup professional 2. Criteris generals.

Funcions que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental, amb possible utilització d'elements electrònics, tals com lectors o escàners, i sempre que el treballador hagi estat format per al seu ús.

Formació: La formació bàsica exigible és la d'haver superat l'educació secundària obligatòria o certificat de Professionalitat equivalent.

En aquest grup estan enquadrats els següents llocs:

Producció

- Operari (personal de nova incorporació).
- Magatzemer (personal de nova incorporació).

Tasques: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Operacions elementals de màquines senzilles, entenent per tals aquelles que no requereixin ensinistrament i coneixements específics.
- Operacions de càrrega i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
- Activitats auxiliars, elementals o d'ajuda en procés d'elaboració de productes.
- Tasques d'obra de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc., de treballadors/as que s'iniciïn en la pràctica d'aquestes.
- Activitats elementals de laboratori que consisteixen en la correcta preparació de material d'anàlisi i de les mostres a analitzar; neteja i rentada de mitjans analítics i ajuda a les tasques d'anàlisi, sota control directe.
- Funcions de porteria-consergeria que no exigeixen qualificació especial o coneixement d'idiomes.
- Treballs elementals i/o d'ajuda en tasques d'administració.
- Labors d'embalatge i etiquetatges d'expedicions.

Exemples per al subsector del cautxú:

- Maquinista línies d'extrusió de canonada amb reforç tèxtil (nova incorporació).
- Maquinistes línies d'extrusió de canonada sense reforç tèxtil (nova incorporació).
- Recollidor línies d'extrusió (nova incorporació).
- Proveïdor línies d'extrusió (nova incorporació).
- Maquinista línies d'extrusió de perfil·leria (nova incorporació).
- Recollidor línies d'extrusió de perfil·leria (nova incorporació).
- Premsista premses pneumàtiques (nova incorporació).
- Premsista premses MP1 (nova incorporació).
- Premsista premsa continu (nova incorporació).
- Troquelador/a juntes i perfils (nova incorporació).
- Operacions de conformat de juntes i perfils (nova incorporació).
- Operacions de glicerinado (nova incorporació).
- Operacions de cort manual de perfils (nova incorporació).
- Operacions de col·locació d'adhesiu de perfils (nova incorporació).
- Operacions de testa en continu de perfils (nova incorporació).
- Operacions de cort de guillotina automàtic (nova incorporació).
- Acodador autoclaus (nova incorporació).
- Verificador autoclaus (nova incorporació).

- Operacions de cort a disc (nova incorporació).
- Operacions de cort amb guillotina (nova incorporació).
- Operacions de cort manual (nova incorporació).
- Operacions de rentada (nova incorporació).
- Operacions de postcurat (nova incorporació).
- Auxiliars d'autoclaus (nova incorporació).
- Operacions de marcat (nova incorporació).
- Operacions de cort amb Max-Muller (nova incorporació).
- Operacions amb premses de sobremoldeo (nova incorporació).
- Operacions amb màquines de muntatge automàtica (nova incorporació).
- Operacions amb màquines de muntatge manual (nova incorporació).
- Operacions d'encaixat (nova incorporació).
- Troquelador/a de canonada (nova incorporació).
- Estanquitat (nova incorporació).
- Operacions de verificació de les peces fabricades i repàs de les mateixes (nova incorporació).
- Operacions amb màquines polidores (nova incorporació).
- Pesador/a cautxú i càrregues (bàscula).
- Refrigerador/al fet que no incorpora accelerants.

### Grup professional 3. Criteris generals.

Funcions consistents en l'execució d'operacions que, tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, podent implicar la utilització de mitjans informàtics a nivell d'usuari i la responsabilitat del qual està limitada per una supervisió directa i sistemàtica

Formació: La formació bàsica exigible és l'equivalent a l'educació secundària obligatòria completada amb experiència professional o amb un cicle formatiu de grau mitjà o certificat de professionalitat equivalent.

En aquest grup estan enquadrats els següents llocs:

#### Producció

- Operari nivell I.
- Operari líder.
- Gestor d'expedicions/recepció.

#### Manteniment

- Agent de manteniment.

#### Recerca i laboratori

- Prototipista.

#### Administració i informàtica

- Recepcionista.
- Assistent comptable.

Tasques: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Tasques d'obra de paleta, electricitat, fusteria, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per a fer les tasques normals de l'ofici.
- Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars, que requereixin algun grau d'iniciativa.
- Conductors/as de vehicles amb permís de classe B.
- Telefonista-recepcionista sense domini d'idiomes estrangers.
- Tasques d'enregistrament de dades mitjançant suport informàtic.

- Tasques de lectura, anotació, vigilància i regulació sota instruccions detallades dels processos industrials o del subministrament de serveis generals de fabricació.
- Treballs de redacció de correspondència segons format o instruccions específiques.
- Activitats de magatzem que, a més de tasques de càrrega, descàrrega, apilament i distribució, amb ajuda o no d'elements mecànics, impliquin comprovació d'entrades i sortides de mercaderies, sota instruccions i donant compte al responsable del magatzem; pesatge i despatx d'aquestes, amb emplenament d'albarans i parts.
- Tasques de transport i paletització, realitzats amb elements mecànics.
- Realització d'operacions d'anàlisis senzilles, els resultats de les quals siguin de fàcil comprovació, sota instruccions específiques i control directe; presa i preparació de mostres per a anàlisis, amb preparació del material necessari; seguiment amb instruccions precises de processos analítics realitzats en laboratoris o plantes pilot. Realització d'operacions rutinàries de tractament agrícola sota instruccions específiques i control directe. Presa i preparació de mostres per a comptatge. Comprèn la cura i neteja del material del laboratori.

Exemples per al subsector del cautxú:

- Pesador/a accelerants (balança).
- Laminador/a (tirar a mesura, incloent accelerants).
- Operacions de mesclades en cilindre i/o bamburi.
- Verificador/a i metròleg/a.
- Recollidor línies d'extrusió.
- Proveïdor línies d'extrusió.
- Recollidor línies d'extrusió de perfilera.
- Premista premses pneumàtiques.
- Premista premses MP1.
- Premista premsa continu.
- Troquelador/a juntes i perfils.
- Operacions de conformat de juntes i perfils.
- Operacions de glicerina.
- Operacions de cort manual de perfils.
- Operacions de col·locació d'adhesiu de perfils.
- Operacions de testa en continu de perfils.
- Operacions de cort de guillotina automàtic.
- Acodador autoclaus.
- Verificador autoclaus.
- Operacions de cort a disc.
- Operacions de cort amb guillotina.
- Operacions de cort manual.
- Operacions de rentada.
- Operacions de post-curat.
- Auxiliars d'autoclaus.
- Operacions de marcat.
- Operacions de cort amb Max-Muller.
- Operacions amb premses de sobremoldeix.
- Operacions amb màquines de muntatge automàtica.
- Operacions amb màquines de muntatge manual.
- Operacions d'encaixat.
- Troquelador/a de canonada.
- Estanquitat.
- Operacions de verificació de les peces fabricades i repàs d'aquestes.
- Operacions amb màquines polidores.

Grup professional 4. Criteris generals.

Treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors/as encarregats de la seva execució, comportant sota supervisió, la responsabilitat d'aquestes, podent ser ajudats per un altre o altres treballadors/as.

Formació: Formació equivalent a batxillerat o bé cicle formatiu de grau mitjà completat amb experiència professional o certificat de Professionalitat equivalent.

En aquest grup estan enquadrats els següents llocs:

#### Producció

- Operari Nivell II (Maquinistes).
- Tècnic unitat de producció (PUT).
- Tècnic de qualitat de producció.
- Magatzemista.
- Responsable de fluxos.
- Aprovisionador-
- Gestor administració de vendes.
- Responsable de fiabilitat d'estocs.

#### Manteniment

- Tècnic de manteniment.

#### Recerca i laboratori

- Tècnic de laboratori.
- Estimador de costos.
- Metròleg/a.
- Delineant projectista.
- Dissenyador de processos.
- Tècnic de processos júnior.

#### Administració i informàtica

- Comptable.
- Comptable de proveïdors.
- Comptable de clients.
- Assistent.

Tasques: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Les activitats que, utilitzant la unitat d'ordenador necessària, consisteixin a operar les unitats perifèriques, contestant per consola de l'equip els missatges del sistema operatiu i dels programes i seleccionant les sortides, donant prioritat als treballs d'acord amb les planificacions i el control establerts.
- Tasques de corresponsalia, taquimecanografia i telèfon amb possible utilització d'un idioma estranger encara que sense domini d'aquest.
- Activitats que, amb iniciativa, responsabilitat, coneixement i la possibilitat d'estar secundats per llocs dels grups inferiors, consisteixin en:
  - Establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.
  - Redacció de correspondència comercial.
  - Càlculs de preus i escandalls, valoració d'ofertes, gestió administrativa de comandes i subministraments, amb la responsabilitat de la seva tramitació completa.
  - Tramitació administrativa d'importacions i exportacions amb possible utilització d'un idioma estranger encara que sense domini d'aquest.
  - Confecció i seguiment de Planning i previsions de treball.
  - Càlcul de salaris i valoració de costos de personal.
- Activitats que consisteixin en la realització d'anàlisis físiques, químics o biològics i determinacions de laboratori i/o camp, realitzades sota supervisió, sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant a més la cura dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres, efectuar càlculs i

extensió de certificats, butlletins d'anàlisis o similars, secundades o no per llocs de grups professionals inferiors.

-Tasques d'obra de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat al més alt nivell, que permeti resoldre tots els requeriments de la seva especialitat.

-Activitats de magatzem que, en ser exercides en una organització de dimensions reduïdes, impliquen, a més dels previstos en el Grup Professional 3, la plena responsabilitat del procés de magatzematge amb registre en llibres i màquines a aquest efecte.

-Tasques de delineació.

-Conducció o conducció amb repartiment, amb permís de conducció de classe C, D o E, entenent que poden combinar l'activitat de conduir amb el repartiment de mercaderies.

-Activitats de control i regulació de processos industrials que generin transformació de producte, en qualsevol fase del procés productiu, siguin de producció o de serveis generals de fabricació, quan exigeixin iniciativa i raonament per part dels encarregats

de la seva execució, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.

-Activitats d'oficis industrials, amb capacitat suficient per a realitzar totes i cadascuna de les tasques pròpies d'un ofici industrial i per a propugnar la seva execució, amb pràctica total i completa de la seva comesa, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.

-Activitats de producció i/o manteniment que, reunint els requisits del Grup Professional 3, suposin a més l'assumpció de l'execució autònoma i/o responsabilitat del procés podent ser ajudat per un o diversos treballadors/as.

Exemples per al subsector del cautxú:

-Premista responsable de premses.

-Maquinista que fa els treballs del grup 3, però que a més és responsable del muntatge i desmuntatge dels motlles, així com de la seva verificació i posada en marxa, executant aquestes tasques de manera autònoma.

-Maquinista línies d'extrusió de canonada amb reforç tèxtil.

-Maquinistes línies d'extrusió de canonada sense reforç tèxtil.

-Maquinista línies d'extrusió de perfil·leria.

Grup Professional 5. Criteris generals.

S'inclouen en aquest grup la realització de les funcions d'integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques homogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors.

Inclou a més la realització de tasques que, àdhuc sense implicar ordenació de treball, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació: Coneixements equivalents als de batxillerat completats amb experiència professional o amb un cicle formatiu de grau superior específic de la seva funció o certificat de Professionalitat equivalent.

En aquest grup estan enquadrats els següents llocs:

Producció

-Encarregat de torn.

-Tècnic de processos júnior.

-Tècnic de Planning.

-Tècnic de mètodes.

-Enginyer de costos júnior.

-Enginyer de processos júnior.

Serveis

-Gestor de Recursos Humans.



#### Recerca i laboratori

- Tècnic de validació.
- Enginyer de qualitat projecte júnior.

#### Administració i informàtica

- Corresponsal informàtic.
- Controlador financer.

Tasques: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i telèfon amb domini d'un idioma estranger.
- Programador/a d'informàtica.
- Tasques de comptabilitat consistents a reunir els elements subministrats pels ajudants i confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, sobre la base del pla comptable de l'empresa.
- Tasques que impliquin la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i mesures de seguretat.
- Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.
- Responsabilitat de la supervisió, segons especificacions generals rebudes, de l'execució pràctica de les tasques d'anàlisi en un o diversos laboratoris.
- Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors/as del grup professional inferior.
- Venedors/as especialitzats.

#### Grup professional 6. Criteris generals.

Funcions que consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors/as. S'inclou a més la realització de tasques complexes, però homogènies que, àdhuc sense implicar comandament, exigeix un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Formació: Coneixements equivalents a titulació universitària de grau mitjà -a nivell de diplomatura o enginyeria tècnica-, completats amb un període de pràctiques o experiència professional.

En aquest grup estan enquadrats els següents llocs:

#### Producció

- Responsable de prevenció de riscos laborals.
- Enginyer de qualitat.
- Enginyer de qualitat proveïdors.
- Enginyer de processos sènior.
- Tècnic de base de dades.
- Enginyer de costos sènior.

#### Recerca i laboratori

- Responsable de projecte.
- Enginyer de qualitat projecte sènior.
- Enginyer de disseny.
- Químic.

## Administració i informàtica

Tasques: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

-Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mitjà, que consisteixen a col·laborar en treballs de recerca, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.

-És responsable de la gestió completa d'un o diversos projectes d'importància econòmica i de complexitat mitjana a superior en el marc del procés Concepció Producte i Industrialització, en el respecte dels objectius QCD. Per a això anima un equip dedicat i pluri-disciplinar (Grup Projecte) des de l'ordre de llançament fins a la síntesi, sis mesos després del demarratge en sèrie, dels projectes desenvolupats.

-Pilota en la planta de producció triada la concepció i la definició dels processos de producció sobre la base de normes i quaderns de càrregues en el respecte dels objectius de Qualitat, Cost i Termini. Participa en la constitució dels dossiers tècnics durant la fase d'avantprojecte.

Participa en la concepció del producte des de la seva fase prototip fins a la fase seriï (AMDEC producte, revisió del pla....) Pot ser cridat a pilotar un projecte davant-fase o de productivitat.

-Pilota la concepció i la definició de nous productes sobre la base de les normes i els quaderns de càrrega respectant els objectius de la Qualitat, Costos i Terminis. Té gran experiència en el lloc i Intervé en projectes de major complexitat.

-Efectua, a partir del dossier de Petició d'Ofertes: l'estudi de la factibilitat producte/processo, una valoració precisa de les solucions previstes d'acord a la graella de preus en vigor i elabora el dossier de presentació a client, tot això amb una preocupació de competitivitat de l'empresa.

-És el garant de l'aplicació de les polítiques d'Higiene, Prevenció de Riscos i Medi Ambient en la planta.

Procés Industrialització, Subministrament a Clients, Gestió documental, Gestió de Competències, Posada a la disposició dels Mitjans, Gestió de l'Estat dels Mitjans, Animació del SME Sistema de Gestió Mediambiental.

-Estudia, avalua i proposa esquemes industrials per als projectes de la Divisió i, en paral·lel amb el Responsable Projecte designat, posa en marxa l'esquema industrial retingut i, en aquest marc: defineix els objectius i coordina la definició i la concepció de processos de producció per les plantes retingudes sobre la base de normes i quadern de càrregues en el respecte dels Objectius Qualitat, Costos, Terminis.

### Grup professional 7. Criteris generals.

Els treballadors/as pertanyents a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, o fan tasques tècniques de la més alta complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius concrets. Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació: Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Es corresponen, normalment amb els responsables de departament, i responsables de serveis de desenvolupament i s'enquadren en la divisió funcional de tècnics.

Tasques: En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

-Supervisió i direcció tècnica d'un procés o secció de fabricació, de la totalitat d'aquest, o d'un grup de serveis o de la totalitat d'aquests. Normalment coincident amb la direcció d'un departament.

-Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de treballs heterogenis o del conjunt d'activitats dins d'un departament.

-Funcions consistents a planificar, ordenar i supervisar un departament, amb responsabilitat sobre els resultats d'aquest.

## Grup professional 8. Criteris generals.

S'inclouen en aquest grup aquells llocs que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o diversos sectors de l'empresa, partint de directrius generals molt àmplies.

Formació: Equiparable a titulació universitària de grau superior completada amb estudis específics –de postgrau o doctorat– o amb una dilatada experiència professional.

En aquest grup està enquadrada la direcció de la planta.

Tasques: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Les funcions consistents en planificació, ordenació i supervisió dels serveis.
- Les consistents en ordenació i supervisió de sistemes, processos i circuits de treball.
- El desenvolupament de tasques de gestió i de recerca a alt nivell amb la programació, desenvolupament i responsabilitat pels resultats.
- La responsabilitat del control, planificació, programació i desenvolupament del conjunt de tasques d'informàtica.
- Etc.

### 15.1.- Mobilitat funcional.

Podrà dur-se a terme una mobilitat funcional a l'interior dels grups professionals per raons alienes a necessitats de la producció, quan això no impliqui trasllat de localitat. Exerciran de límit per a la mateixa els requisits d'idoneïtat i aptitud necessaris per a l'acompliment de les tasques que s'encomanin a aquest treballador/a, així com el respecte a la seva dignitat.

A l'efecte d'aquest article, s'entendrà que existeix la idoneïtat requerida quan la capacitat per a l'acompliment de la nova tasca es desprengui de l'anteriorment realitzada o el treballador/a tingui el nivell de formació o experiència requerida per al desenvolupament de la prestació laboral en el nou lloc de treball. De no produir-se els anteriors requisits, deurà l'empresa dotar al treballador/a de la formació abans referida.

Als treballadors/as objecte de tal mobilitat els seran garantits els seus drets econòmics i professionals, d'acord amb la llei.

Els representants dels treballadors/as, si n'hi hagués, podran recaptar informació sobre les decisions adoptades per la direcció de l'empresa en matèria de mobilitat funcional, així com de la justificació i causa d'aquestes, venint-se obligat l'empresa a facilitar-la.

### 15.2.- Mobilitat funcional per decisió de la treballador/a víctima de violència de gènere.

Amb la finalitat d'evitar la possibilitat de trobés amb el seu agressor, la treballadora o treballador víctima de violència de gènere que tingui reconeguda aquesta condició i que efectui la seva prestació laboral fora del centre de treball, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en qualsevol dels seus centres de treball. En tals suposats, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballador/a les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.

A l'efecte de l'aplicació del present article la condició de víctima de violència de gènere haurà d'estar acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment, i ser coneguda de forma fefaent per la direcció de l'empresa.

### 15.3.- Procediment d'adequació de la classificació professional i model obligatori de consultes.

S'examinarà anualment l'adequació de la vigent classificació professional en l'empresa a les modificacions produïdes com a conseqüència de l'evolució tecnològica o d'organització del treball. En el supòsit de desacord entre l'empresa i els representants dels treballadors/as, es procedirà a consultar a la comissió paritària del conveni perquè dictamini.

Reclamacions. En matèria de reclamacions de classificació professional, i sense perjudici de la submissió general a les disposicions vigents, els representants legals estudiaran, conjuntament amb l'empresa, les reclamacions al fet que pertocqués.

Qualsevol discrepància sorgida de les eliminacions de categories resultants de la nova redacció d'aquest article, haurà de resoldre's a la llum d'el que s'estableix en les redaccions anteriors d'aquest.

Durant la vigència del present conveni la Comissió Paritària analitzarà la correcta aplicació del sistema de classificació professional vigent en l'empresa, proposant si escau modificacions o aclariments que redundin en una millora en el seu funcionament i comprensió, sempre amb respecte als criteris bàsics que en matèria de classificació professional estan vigents en el grup empresarial en el qual està integrada Industrial Flexo S.L.

De no haver-hi acord en la classificació professional, o de sorgir algun punt concret de discrepància, les parts, després de sotmetre la discrepància a la comissió paritària d'aquest conveni, de no aconseguir-se tampoc acord, se sotmetrà a la mediació o arbitratge de la Comissió Mixta del Conveni General de la Indústria Química, perquè emeti el corresponent dictamen sobre l'aplicació de la classificació professional, o bé s'acudirà al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 16. Període de prova.

L'ingrés dels treballadors/as es considerarà fet a títol de prova, el període de la qual serà variable segons l'índole dels llocs a cobrir i que en cap cas podrà excedir del temps fixat en la següent escala:

- Grups professionals 8 i 7, sis mesos.
- Grups professionals 6 i 5, quatre mesos.
- Grups professionals 4 i 3, tres mesos.
- Grup professional 2, dos mesos.
- Grup professional 1, un mes.

En tot cas, no podrà ser superior a un mes per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors/as que estiguin en possessió de títol de grau mitjà, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors/as que estiguin en possessió de títol de grau superior. Si al final del contracte en pràctiques el treballador/a continués en l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova.

Només s'entendrà que el treballador/a està subjecte al període de prova si així consta per escrit. Durant el període de prova, per l'empresa i el treballador/a podrà resoldre's lliurement el contracte sense termini de preavis i sense dret a cap indemnització. La facultat de desistiment no podrà exercitar-se si ocasiona la lesió d'un dret fonamental.

No podrà celebrar-se un nou període de prova quan el treballador/a faig exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

Quan el treballador/al fet que es trobi realitzant el període de prova no el superi, la Direcció de l'empresa vindrà obligada a comunicar-lo als representants dels treballadors/as.

Transcorregut el termini de prova, els treballadors/as ingressaran en la plantilla, amb tots els drets inherents al seu contracte i al Conveni col·lectiu. La situació d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment interromprà el còmput d'aquest període, que es reprendrà a partir de la data de la incorporació efectiva al treball.

## Article 17. Ascensos.

Els ascensos se subjectaran al règim següent:

1. L'ascens dels treballadors/as a tasques o llocs de treball que impliquin comandament o confiança, tals com les que realitzen els Contrimestres, Capatassos, Delegats/as, Prefectura d'Organització, Prefectura de Processament de dades, Prefectura d'Explotació, Prefectura d'Administració, Prefectura de Vendes, Propaganda i/o Publicitat, així com les tasques d'Inspecció, Consergeria, Cobrament, Vigilància o Guarda Jurado, seran de lliure designació per l'empresa.

2. Per a l'ascens de la resta dels treballadors/as, l'empresa establirà un concurs oposició sobre la base d'un sistema de caràcter objectiu, prenent com a referència les següents circumstàncies: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver exercit funció de superior grup professional i superar satisfactoriament les proves que a aquest efecte s'estableixin.

Per a fer efectiu el principi d'acció positiva previst en aquest conveni podran establir-se en l'empresa exclusions, reserves i preferències quant a la promoció de manera que, en igualtat de mèrits, tinguin dret preferent per a ser promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o funció de què es tracti. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per a evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

El sistema de valoració confeccionat per la direcció serà comunicat als representants dels treballadors/as per al seu degut coneixement i informació sobre aquest tema. En el cas que es produís desacord per estimar els representants dels treballadors/as que el sistema manca d'objectivitat o neutralitat, en reunió conjunta, totes dues parts tractaran de negociar una solució concordada. En el supòsit de persistir el desacord, haurà d'acudir-se a la mediació o arbitratge de la Comissió Paritària, sense que això obsti, si fos el cas, la posterior resolució per la via administrativa o judicial.

A l'efecte d'assegurar la participació dels representants dels treballadors/as en els procediments a través dels quals es produeixen els ascensos, aquests s'analitzaran en les reunions periòdiques entre la direcció de l'empresa i el Comitè d'Empresa, amb submissió de les discrepàncies que sorgeixen a les vies de mediació o arbitratge previstos en el paràgraf precedent.

En l'aplicació d'aquest article es respectarà el dret igual de tots els treballadors/as a la promoció, sense que càpiga cap discriminació per raons d'edat, sexe, raça o país de procedència, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

3. Conforme a l'exposat en els apartats precedents, es notificarà als representants dels treballadors/as els ascensos fins al grup professional 7 inclusivament.

## Article 18. Plantilla.

### 18.1. Evolució de la plantilla.

En l'últim trimestre de cada any l'empresa i els representants dels treballadors/as analitzaran l'evolució de la plantilla durant l'any, així com les activitats i produccions desenvolupades, la seva distribució al llarg de l'any i les diverses modalitats de contractació i subcontractació utilitzades en cadascuna d'elles, juntament amb les hores extraordinàries realitzades.

Sobre la base d'això l'empresa fixarà les previsions i objectius de plantilla per a l'any següent en relació amb els objectius de producció i vendes, la seva prevista evolució al llarg de l'any, la situació del mercat, les inversions a realitzar, les innovacions tecnològiques, els plans de formació i promoció, els possibles projectes de rejuveniment de plantilles, etc.

Trimestralment s'examinarà l'evolució de les previsions assenyalades, així com els projectes per al trimestre següent, detallant els nous contractes a realitzar, les modalitats de contractació a utilitzar, així com els supòsits de subcontractació.

L'empresa, prèvia sol·licitud dels representants dels treballadors/as, lliurarà a aquests el llistat complet de la plantilla existent a 31 de desembre amb indicació per a cada treballador/a del Grup Professional, divisió orgànica, departament, lloc de treball o funció, règim de jornada, modalitat contractual i data de terminació del contracte en el supòsit de no ser indefinit.

Sense perjudici de la promoció del personal existent per la via de l'ascens, l'empresa podrà amortitzar les vacants que es produeixin. De tot això, i prèviament a l'amortització de les vacants, s'informarà els representants dels treballadors/as, si n'hi hagués, als efectes oportuns.

## 18.2. Situacions de crisis.

L'empresa donarà prioritat en els processos de reajustament de plantilla als processos de mobilitat interna i externa (trasllats/desplaçaments), així com a assumir els canvis organitzatius i de flexibilitat, especialment els regulats en els articles relatius a la utilització de la bossa d'hores flexibles, que permetin un adequat aprofitament dels recursos existents. En tot cas, les opcions assenyalades seran objecte de negociació amb els representants legals dels treballadors/as.

L'empresa assumeix el compromís d'utilitzar l'expedient de regulació d'ocupació com a última ràtio i no sense abans haver esgotat els procediments interns i vies de conciliació i mediació en línia amb el comentat en el paràgraf anterior.

En aquest sentit i prèviament a la presentació formal dels procediments de l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, s'articularen amb els representants dels treballadors/as en l'empresa, sistemes d'informació a fi d'evitar en la mesura que sigui possible el recurs a aquests procediments. Tot això, sense perjudici de, si escau, la definitiva presentació dels mateixos per part de la direcció de l'empresa.

En l'elaboració de plans enfront de les situacions de crisis contemplades en l'article 51 de l'Estatut dels treballadors (extinció de contractes per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció), l'empresa assumeix la necessitat d'establir, per a abordar tals qüestions, un pla en la confecció del qual hauran d'aportar les dades pròpies i de mercat que justifiquen les mesures proposades, efectuar un diagnòstic de situació adequat i proposar alternatives front la situació plantejada de manera que l'extinció de contractes es constituirà sempre en l'última d'elles, de conformitat sempre amb la normativa legal a cada moment vigent. A aquest efecte l'empresa haurà de consultar prèviament amb els representants dels treballadors/as, d'acord amb la llei, el contingut del pla amb l'ànim i voluntat d'obtenir el possible acord en relació amb les solucions més eficaces als problemes plantejats.

## Article 19.- Escalafons.

Amb caràcter únic, l'empresa confeccionarà anualment els escalafons del seu personal, en 2 modalitats diferents:

a) General: Agruparà a tot el personal de l'empresa, amb vista a la data d'ingrés de cada treballador/a, sense distinció de grups ni categories professionals.

b) Especial: Agruparà els treballadors/as per grups i subgrups professionals i, dins d'aquests, per categories.

L'ordre de cada treballador/a en els escalafons vindrà determinat per la data d'alta en la respectiva categoria professional, dins del grup o subgrup de què es tracti. En el cas d'igualtat, des de l'antiguitat en l'empresa, i, si aquesta és igual, per la major edat del treballador.

Amb la mateixa periodicitat indicada, l'empresa publicarà els escalafons per a coneixement del personal, que tindrà un termini de 30 dies a partir d'aquesta publicació per a reclamar davant l'empresa sobre la situació que en el mateix se li hagi assignat. Si l'empresa no contestés en el termini de 60 dies a la reclamació del treballador/a, s'entén que accedeix a la sol·licitud formulada.

#### Article 20.- Traslats.

Els trasllats de personal que impliquin canvi de domicili familiar per a l'afectat podran efectuar-se: per sol·licitud de l'interessat, per acord entre l'empresa i el treballador/a, per necessitats de servei i per permuta.

1. Quan el trasllat s'efectuï a sol·licitud de l'interessat/a, prèvia acceptació de l'empresa, aquest mancarà de dret a indemnització per les despeses que origini el canvi.

2. Quan el trasllat es realitzi per mutu acord entre l'empresa i el treballador/a, s'estarà a les condicions pactades per escrit entre totes dues parts.

3. Quan les necessitats del treball el justifiqui, i prèvia informació als representants dels treballadors/as, podrà l'empresa dur a terme el trasllat, encara que no arribi a un acord amb el treballador/a, sempre que se li garanteixin al traslladat tots els drets que tingués adquirits, així com qualssevol altres que en el futur poguessin establir-se. En tot cas, tret que en l'empresa s'hagués establert per acord genèric o específic amb els representants dels treballadors/as un sistema de compensació diferent, el traslladat percebrà, prèvia justificació, l'import de les següents despeses: locomoció de l'interessat/a i els seus familiars que convisquin amb ell, els de transport de mobiliari, roba i estris, i una indemnització en metàl·lic igual a dos mesos de salari real. Igualment l'empresa sufragarà al treballador/a traslladat una ajuda econòmica amb caràcter temporal –en cap cas superior a deu mensualitats- que li permeti accedir al gaudi d'habitatge en el nou lloc de residència, i consistent en la diferència del cost de renda a més si n'hi hagués, en relació amb el cost de renda o lloguer d'habitatge similar en el lloc de procedència.

Notificada la decisió del trasllat, si el treballador/a optés per la rescissió del contracte s'estarà al que es disposa en la legislació vigent.

Sense perjudici de l'executivitat del trasllat, el treballador/al fet que no havent optat per l'extinció del seu contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial, podrà impugnar-la davant la jurisdicció competent.

#### Article 21.- Traslats del centre de treball.

En el cas que l'empresa pretengui traslladar el centre de treball a una altra localitat, i sense perjudici de les disposicions vigents en aquesta matèria, vindrà obligada a comunicar-ho al personal amb 1 any d'antelació sempre que sigui possible i, excepte casos de força major, hauran de detallar-se en aquest avís els extrems següents:

a) Lloc on es projecta traslladar l'empresa.

b) Possibilitats d'habitatge en la nova localitat i condicions de lloguer o propietat.

El treballador/a afectat tindrà un termini màxim de 2 mesos per a acceptar o formular objeccions a la proposta de trasllat. En qualsevol cas, el personal tindrà dret a percebre les indemnitzacions que legalment es determinin.

Si algun treballador/a hi hagués realitzades despeses justificades amb motiu del trasllat i aquest no es porta a efecte per l'empresa, tindrà dret a ser indemnitzat en els perjudicis ocasionats.

#### Article 22.- Canvis de lloc de treball.

En els casos d'obriers/as adscrits amb caràcter forçós a un grup diferent del seu per excés de plantilla, hauran de ser reintegrats al grup d'origen quan existeixin vacants de la seva categoria.

Els treballadors/as remunerats a preu fet, amb prima o en destalls que suposin la percepció de complements especials de retribució no podran ser adscrits a altres treballs de diferent règim, excepte quan intervinguessin causes de força major o les exigències tècniques de l'explotació ho requereixin. En tot cas, aquest canvi tindrà caràcter provisional i només podrà durar mentre subsisteixin les circumstàncies excepcionals que ho motivessin, no podent l'empresa contractar nou personal per a treballar a preu fet i amb prima en les labors en què anteriorment es van ocupar aquests treballadors/as sense que aquests tornin a ser reintegrats als seus anteriors llocs de treball.

Els treballadors/as que per circumstàncies de la producció siguin traslladats a altres seccions que percebin complement de lloc de treball inferior al que habitualment venien percebent, percebran el complement de lloc de treball de la seva anterior secció, no sent en cap cas, en tractar-se d'un complement de lloc de treball, consolidable.

#### Article 23.- Treballs de diferent grup professional.

L'empresa, en cas de necessitat, podrà destinar als treballadors/as a fer treballs de diferent grup professional al seu, reintegrant-se el treballador/a a el seu antic lloc quan cessament la causa que va motivar el canvi.

Quan es tracti d'un grup superior, aquest canvi no podrà ser de durada superior a 6 mesos ininterromputs, excepte en els casos de substitució per malaltia, accident de treball, llicències, excedència especial i altres causes anàlogues, en aquest cas es prolongarà mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat. Transcorreguts els 6 mesos, amb les excepcions apuntades, es convocarà concurs oposició en els termes del present conveni. La retribució, inclòs si escau el CPT, en tant s'exerceixi treball de grup superior, serà la corresponent a aquesta.

Quan es tracti d'un grup inferior, aquesta situació no podrà prolongar-se per període superior a 3 mesos ininterromputs, conservant en tot cas la retribució corresponent al seu grup professional i categoria.

En cap cas, el canvi de grup podrà implicar menyscapse a la dignitat humana. En tal sentit l'empresa evitarà reiterar el treball de grup inferior amb un mateix treballador/a. Si el canvi es produís per petició del treballador/a, el seu salari es condicionarà segons el nou grup professional.

En els casos de treballadors/as adscrits amb caràcter forçós a un grup professional inferior, per excés de plantilla, hauran de ser reintegrats al Grup d'origen quan existeixin vacants del seu grup.

En tot cas, l'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors/as. En el cas que l'acompliment de tasques de diferent grup professional es vagi a prolongar per temps superior a 15 dies de treball, la comunicació als representants dels treballadors/as i al treballador/a afectat haurà de produir-se amb almenys tres dies d'antelació, excepte necessitats imprevistes.

Els treballadors/as remunerats a preu fet o primes que suposin la percepció de complements especials de retribució, no podran ser adscrits a altres treballs de diferent règim, excepte quan intervinguessin causes de força major o les exigències tècniques de l'explotació ho requereixin.

#### Article 24.- Cessaments voluntaris.

Els treballadors/as que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa vindran obligats a posar-lo en coneixement d'aquesta, complint els següents terminis de preavís:

–Grups professionals 7 i 8, dos mesos.



- Grups professionals 4, 5 i 6 un mes. Dins del grup professional 4, els treballadors/as pertanyents a les divisions orgàniques funcionals de producció i manteniment vindran obligats a posar-ho en coneixement en un termini de quinze dies.
- Grups professionals 1,2 i 3 quinze dies.

L'incompliment per part dels treballadors/as de l'obligació de preavisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del mateix l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

L'empresa vindrà obligada a liquidar en finalitzar el termini els conceptes fixos que puguin ser calculats en tal moment. L'incompliment d'aquesta obligació imputable a l'empresa portarà aparellat el dret del treballador/a a ser indemnitzat amb l'import d'un dia per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit de dies de preavis. No existirà tal obligació i, per tant, no neix aquest dret si el treballador/a no preavis amb l'antelació deguda.

En cas que el cessament voluntari es produeixi en contractes de durada determinada de durada superior a un any s'estarà a la regulació i efectes establerts en el present Conveni.

#### Capítol 4 Política salarial

Article 25.- Incrementos salarials durant la vigència del conveni.

25.1.1.- Per a l'any 2018, en els grups professionals I al VI s'efectuarà un increment consistent en un 2,80% sobre el salari basí que es venia percebent en cada grup professional de l'any 2017. En els grups VII i VIII l'increment serà d'un 0,5%.

25.1.2.- Per a l'any 2019, en els grups professionals I al VI s'efectuarà un increment consistent en un 2,5% sobre el salari basí que es venia percebent en cada grup professional de l'any 2018. En els grups VII i VIII l'increment serà d'un 0,5%.

25.1.3.- Per a l'any 2020, en els grups professionals I al VI s'efectuarà un increment consistent en un 2,5% sobre el salari basí que es venia percebent en cada grup professional de l'any 2019. En els grups VII i VIII l'increment serà d'un 0,5%.

25.1.4.- L'import de plus de conveni que cada treballador percep, es mantindrà invariable durant la vigència del present conveni col·lectiu, sense que pugui ser objecte de compensació i absorció amb els increments pactats en aquest conveni.

25.1.5.- Els nous imports resultants d'aquesta revisió salarial en concepte de salari basí, plus nocturnitat, paga de beneficis-març, i complements de lloc de treball, s'aplicaran amb efectes d'1 de gener de l'any 2018.

25.2.- Clàusula d'inaplicació salarial.

En el cas que es produeixi un resultat excepcionalment negatiu en algun dels exercicis econòmics de vigència del present conveni, l'empresa podrà plantejar a la representació dels treballadors/as, una moderació dels increments salarials aquí estipulats, de manera que prèvia la deguda justificació per part de l'empresa de les circumstàncies excepcionals de les pèrdues produïdes en un exercici ja conclòs, es podrà recordar amb el comitè d'empresa una moderació en l'increment salarial previst per al següent exercici, que de ser pactada entre totes dues parts negociadores, resultarà vinculant per a la plantilla, i sempre sense efectes retroactius respecte a la data del pacte. Així mateix, si en el següent exercici –en el qual s'apliqui aquesta moderació en l'increment salarial previst en aquest conveni-, el resultat anés ja positiu –beneficis-, les parts negociaran la restitució de l'increment inaplicat en aquest exercici.

25.3.- Clàusula de revisió salarial:

Clàusula de revisió salarial per als anys 2018, 2019, 2020:

En el cas que la suma de l'IPC general espanyol corresponent a l'any 2019, superi al final de l'exercici el 2,8%, s'efectuarà una revisió salarial, en aquell import que el superi, amb efectes de Gener del 2020 (sense efectes retroactius) per a servir de base per als increments pactats per a l'any 2020 en aquest conveni. De la mateixa manera s'actuarà l'any 2020.

L'increment de salaris que si escau procedeixi s'abonarà per tant amb efectes de l'1 de gener de 2020 o de gener del 2021, respectivament, servint com a base de càlcul per a l'increment salarial d'aquests anys.

Aquesta revisió salarial s'aplicarà al salari mínim garantit de cada grup professional, així com també al plus de nocturnitat i als complements de lloc de treball.

Article 26.- Sistema retributiu.

Les retribucions del personal comprès en aquest Conveni estaran constituïdes pel salari mínim garantit anual, plus de conveni, antiguitat, i altres complements existents en l'empresa i els que es regulin en el present conveni.

Garantia salarial en els supòsits d'ascensos, promoció o reconeixement d'un grup professional superior.

Quan al treballador/a se li reconegui un grup professional superior com a conseqüència d'un ascens, promoció o reclassificació, se li abonarà el salari mínim garantit (SMG) corresponent a aquest grup professional, i altres conceptes retributius del grup professional o lloc de treball, si n'hi hagués.

Article 27.- Salari mínim garantit anual (concepte); treballadors de nou ingrés:

S'entén com a salari mínim garantit anual, el que per a cada grup professional i categoria professional de procedència, figura així assenyalat en l'article 29 del present conveni, així com en les taules salarials que com a annex s'incorporen, tot això amb efectes a partir de l'any 2018.

Tal com així s'exposa en l'art. 30, aquest SMG de cada grup professional és distribuït en dotze mensualitats ordinàries, més dues gratificacions de juny i Nadal, així com la paga de beneficis -març-.

En el cas de treballadors de nova contractació en producció -operaris de producció-, tenint en compte la complexitat del procés productiu a l'empresa I.F, el període de formació a l'efecte requerit, i la consegüent necessitat de supervisió fins a aconseguir un òptim rendiment, la seva contractació s'efectuarà en el grup professional 2, per considerar que és el que es correspon a aquest nivell de preparació, autonomia, productivitat i responsabilitat, tot i que un cop transcorregut un període màxim de dos anys des del seu ingrés a l'empresa, passarà automàticament al superior grup professional un cop complet aquest període de permanència. El còmput d'aquests dos anys s'efectuarà des de l'inici de la relació laboral, qualsevol que sigui la modalitat contractual.

Article 28.- Plus de conveni.

Aquest concepte retributiu no pot ser objecte de plasmació en taula salarial annexa, a l'ésser d'estricta caràcter individual, establert entre l'empresa i cada treballador/a en funció de les circumstàncies concretes de la seva contractació. Es recollirà com a tal aquell import salarial que es venja percebent per cada treballador/al fet que superi el salari mínim garantit al mateix corresponent per raó del grup professional –i categoria de procedència- al qual resulti adscrit, a part dels complements de lloc de treball, antiguitat, i altres complements salarials regulats en aquest conveni col·lectiu.

No obstant això, i amb la finalitat d'anar homogeneïtzant de manera progressiva els imports del plus de conveni per a cada grup professional, les parts acorden per a la negociació dels

pròxims convenis col·lectius, l'estipular que aquest plus aconseguirà un percentatge mínim a determinar sobre el salari mínim garantit de cada grup professional.

Article 29.- Salari mínim garantit (quanties).

Pel present Conveni s'assigna als treballadors/as, en jornada completa majors de 18 anys, el salari mínim garantit anual la quantia del qual és per a l'any 2018:

Grup 1.-15.554,38 EUR  
Grup 2.-16.331,90 EUR  
Grup 3.-17.705,62 EUR  
Grup 4.-19.689,89 EUR  
Grup 5.-22.436,62 EUR  
Grup 6.-26.253,17 EUR  
Grup 7.-31.186,89 EUR  
Grup 8.-39.543,18 EUR

Per a la determinació del SMG, l'any 2018 s'ha aplicat un increment d'un 2,8% sobre el SMG de cada grup, excepte en els VII i VIII que ha estat del 0,5%.

Per a l'any 2019, s'efectuarà un increment consistent en el 2,5% sobre el SMG de l'any 2018, excepte en els grups VII i VIII que serà del 0,5%. A la suma així resultant, s'afegirà un import de 34,50 euros any, que és l'import en el qual s'incrementa, a majors, la paga de març-beneficis de l'any 2019 de cada grup professional en aquest exercici.

Per a l'any 2020, s'efectuarà un increment consistent en el 2,5% sobre el SMG de l'any 2019, excepte en els grups VII i VIII que serà del 0,5%, sense cap increment addicional.

Aquest salari mínim garantit serà satisfet en proporció a les hores contractades en aquells casos de contractacions per jornada inferior a l'habitual de l'empresa.

Article 30.- Gratificacions extraordinàries de juny, Nadal i març.

El salari mínim garantit per cada grup professional, serà distribuït en dotze mensualitats ordinàries, més dues gratificacions de juny i Nadal, així com la paga de beneficis –març-. Les gratificacions de juny i Nadal inclouran, a més, per a cada treballador/a, el plus de conveni individual, el seu complement d'antiguitat i la mitjana del complement de lloc de treball aconseguit en els 3 mesos anteriors a cadascuna d'elles. Quant a l'aplicació de la mitjana del complement de lloc de treball dels 3 mesos anteriors a cadascuna d'elles, en cas de baixa per malaltia o accident, s'aplicarà sense tenir en compte el temps de baixa, sempre que no porti més de 30 dies de baixa en aquest període i menys de 3 vegades de baixa entre períodes de paga de juny a paga de desembre, o viceversa, excepte els casos d'intervenció quirúrgica, en aquest cas no es tindrà en compte aquesta minoració de la mitjana de primes per a aquest cas concret.

La participació en beneficis ve constituïda per un import fix, que per a l'any 2018 i conforme a l'estructura salarial vigent en l'empresa, s'aplicarà també per a determinar si s'aconsegueix el salari mínim garantit anual per cada grup professional. Aquest import fix serà per a l'any 2018 (amb abonament al març 2019), de 1.220,00 EUR per a tots els grups professionals (havent-se aplicat un increment d'un 6,83% sobre la de l'any 2017); igualment s'incrementarà per a l'any 2019 a un import de 1.285 EUR (havent-se aplicat un increment d'un 5,33% respecte a la del 2018); i l'any 2020 s'incrementarà en un percentatge d'un 2,5% per a tots els grups en el cas d'aquesta paga.

En cas d'ingrés o cessament en l'empresa, les gratificacions i la participació en beneficis es reportaran en proporció al temps treballat.

Quant al pagament d'aquestes, aquestes s'abonaran el dia 23 de juny per a la paga de juny; el dia 15 de desembre per a la paga de Nadal, i el 25 de març de l'any següent per a la paga de març. Si aquests dies anessin festius, es traslladarà el pagament al dia anterior.

També es faculta de manera especial prorratejar, d'acord amb l'interessat/a, aquesta paga de març en les 12 pagues mensuals.

Com a conseqüència de les diferències temporals entre meritació i cobrament d'aquesta paga de beneficis, aquesta paga es reportarà l'any corresponent, incorporant-se a la base de retribució i es pagarà, descomptant-se l'impost de renda, a l'any següent.

Tot això en cadascun dels exercicis del present Conveni.

Quant a la meritació de les mateixes i a l'efecte dels càlculs proporcionals, tenint en compte que hi ha dates de pagament que es traslladen, es fixen en les següents dates:

Per a la paga de juny, el dia 24 de juny.

Per a la paga de Nadal, el dia 23 de desembre.

Per a la paga de març, el dia 1 de gener de cada any.

Article 31.- Plus nocturn.

El personal tècnic, administratiu i obrer que presti servei, en forma alterna o continuada, en horari nocturn, d'acord al concepte al respecte contingut en el text vigent de l'Estatut dels treballadors, percebrà, mentre treballi en el torn de nit, les quanties que en cada cas venien establertes fins a la signatura del present conveni, amb un import mínim de 11,12 EUR per jornada nocturna treballada (1,5% d'increment respecte a l'import vigent l'any 2017). Aquest nou import tindrà efectes econòmics retroactius a un de gener del 2018.

Aquesta quantitat serà incrementada per a l'exercici 2019 i per al 2020 en el mateix percentatge que l'any 2018 -1,5%-.

Article 32.- Igualtat de remuneració per raó de sexe.

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball igual el mateix salari, tant per salari mínim garantit com pels complements salarials, sense cap discriminació per raó de sexe.

Article 33.- Antiguitat.

En substitució de l'increment per anys de servei, s'estableix un premi d'antiguitat i vinculació consistent en una quantitat mensual, segons detall en l'annex 2.

La quantitat a percebre per aquest concepte serà la indicada per a cada grup professional i categoria professional de procedència, segons els anys de serveis en l'empresa. L'abonament d'aquest premi s'efectuarà mensualment.

Les quantitats expressades en l'annex 2 no tindran cap increment durant la vigència d'aquest conveni, mantenint-se els imports que estaven establerts per a l'any 2017.

Article 34.- Desplaçaments i dietes.

Els treballadors/as que, per necessitat de l'empresa, i que habitualment no realitzin aquests desplaçaments en funció de la seva activitat i acompliment del seu treball, hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquelles que radiqui el seu centre de treball percebran una dieta mínima de 14,56 EUR per cada dia, sempre que hagin de realitzar algun menjar en aquesta població.

En el mateix cas, i a partir d'un radi de 26 quilòmetres des del centre de treball, l'empresa pagarà una dieta de 23,20 EUR.

Quant a les despeses de quilometratge, aquests s'estableixen en 0,19 EUR per quilòmetre, així com en la totalitat de l'import del peatge, si escau, previ justificant. Correran les despeses de desplaçament a càrrec de l'empresa, la qual establirà el mitjà de transport més adequat. Així

mateix, els treballadors/as justificaran amb posterioritat l'import de les despeses realitzades. Quan els mitjans de locomoció costejats per l'empresa i la distribució de l'horari permetin al treballador/a fer els menjars en el seu domicili, no tindrà dret al percebo de dieta. Aquests imports romandran fixos durant tota la vigència del present conveni.

## Capítol 5 **Jornada de treball, horari, hores extraordinàries, formació i vacances.**

Article 35.- Jornada de treball.

1.- Torn continuat.

Per als torns continuats de demà, tarda i nit, la jornada de treball en 2018 serà de 1.760 hores anuals, amb un descans en concepte d'entrepà de 20 minuts diaris a càrrec de l'empresa, del que resulta una jornada efectiva anual de 1.687,40 hores.

Per als anys 2019 i 2020, la jornada de treball romandrà invariable.

El personal que vingui a torn continuat amb rotacions periòdiques exactes, és a dir, sempre demà-tard-nit i així successivament, tindrà una jornada de 1.672,20 hores efectives l'any 2018, ja que la jornada setmanal per al torn de nit és de 39 hores/setmana. I similar jornada per als anys 2019 i 2020.

Per al personal de torn continuat les rotacions del qual no siguin exactes, s'estarà al prorrateig que resulti d'aplicar la regla anterior.

2.- Torn partit.

De 1.760 hores anuals efectives en els anys 2018, 2019, 2020.

Aquestes jornades es distribuïran al llarg de la setmana, de manera que la jornada laboral del dissabte finalitzi a les 14 hores en jornada normal del que resulta el següent:

-Torns continuats i quarts torns: l'equivalent a 1.687,40 hores efectives l'any 2018, i similar jornada en els anys 2019, i 2020.

De la mateixa manera el personal que ve a torns amb rotacions periòdiques exactes tindrà una jornada de 1.672,20 hores efectives l'any 2018, i la mateixa jornada l'any 2019 i 2020.

3.- Quart torn.

Consisteix aquest en la prestació de servei durant tots els dies de la setmana, sempre respectant els descansos setmanals, que poden ser coincidents amb dissabtes, diumenges i festes o no, segons les modalitats que es contemplen a continuació:

I.- Si les necessitats de producció comporten la necessitat de regular un quart torn que inclogui tots els dies de la setmana, excepte els diumenges i festius (és a dir, incloent dissabtes), en tal caso la quantia del plus de quart torn a rebre serà per a l'exercici 2018, per un import de 11,13 EUR diaris per dia efectivament treballat.

II.- Si les necessitats de producció comporten la necessitat de regular un quart torn que inclogui tots els dies de la setmana, incloent també els diumenges i festius, en tal caso la quantia del plus de quart torn a rebre serà per a l'exercici 2018, per un import de 14,85 EUR diaris per dia efectivament treballat.

Per a l'any 2019 i 2020 aquesta quantitat no serà objecte de cap increment.

La seva implantació serà de forma escalonada per seccions, a criteri de l'empresa, si bé es tindrà en compte l'ordre invers d'antiguitat per a l'adscripció, definitiva o no, del personal a aquest quart torn. La durada mínima d'adscripció per secció serà de 2 mesos encara que, en

cas de situacions extraordinàries (suspensions a causes de IT, llicències, vacances, etc.), no operarà aquesta limitació temporal de manera individual.

#### 4.- Distribució irregular de jornades.

Sobre el calendari laboral que regeixi en l'empresa, s'estableix una jornada flexible per a cada any de vigència del Conveni, aquesta jornada de caràcter irregular formarà part del còmput anual de la jornada establerta. La jornada flexible serà aplicable en dissabtes, amb respecte dels descansos mínims fixats en la llei. Aquesta disposició de jornada flexible per part de l'empresa estarà condicionada a informar prèviament els representants dels treballadors/as. Per a la seva aplicació es tindran en compte els criteris extraordinaris de causalització i l'explicació de les raons tècniques, productives o organitzatives que els justifiquin als representants dels treballadors/as, així com directament als afectats/as amb 7 dies d'antelació a l'adopció d'aquesta decisió. La convocatòria d'aquests dies flexibles afectarà sempre de forma rotatòria.

La compensació de la jornada flexible serà la següent:

1 dia de descans obligatori per cada dia flexible. La retribució d'1 dia flexible serà de 46,50 EUR al dia. Aquesta quantitat es revisarà conforme a el que s'estableix en l'article 25. El període de descans compensatori es gaudirà sempre de forma obligatòria per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/as, o amb els propis afectats. En cas de desacord es gaudiran en el període màxim de 4 mesos des de l'inici del treball flexible, encara que per a això es passin a l'any següent.

S'estableixen les següents limitacions: Un sol torn de demà per a cada dissabte

Aquests torns no podran convocar-se en dissabtes que siguin festius oficials ni inici ni final de períodes de vacances, ni en períodes de Setmana Santa i Nadal o en altres dates que es puguin recordar en el calendari laboral ni excedir de 7 dies a l'any per persona.

El que s'estableix en aquest article no s'aplicarà al personal que es trobi realitzant quart torn.

La Direcció informará trimestralment per escrit als representants dels treballadors/as de les jornades realitzades, les persones que l'han realitzat i els dies que es gaudirà de descans.

#### 5.- Jornada dels divendres.

Per al personal de torn partit s'acorda la possibilitat que pugui girar en l'horari de divendres a la tarda, de manera que cada treballador/a lliure 2 divendres a la tarda i treballi el tercer, garantint de forma directa i indirecta el correcte servei al client. Els treballadors/as que s'acullin a aquesta possibilitat hauran de comunicar-ho per escrit a la direcció i augmentaran el seu horari de treball diari de dilluns a divendres en 20 minuts per a compensar el temps de descans dels divendres que lliurin. Aquests 20 minuts es podran fer entrant abans a treballar o sortint més tard de l'horari habitual que tenia concertat el treballador/a amb l'empresa.

La distribució dels torns de guàrdia serà de caràcter departamental, tractant de compaginar les necessitats de l'empleat/a amb les del departament. Quan no hi hagi acord de les parts, totes dues parts se sotmetran al que decideixi la Comissió Mixta del Conveni.

#### 6.- Horari flexible.

El personal de torn partit tindrà la possibilitat d'incorporar-se al treball entre les 7.30 i les 8.30 hores, havent de canviar en la mateixa freqüència l'hora de sortida de final de jornada, de manera que després de treballar la jornada corresponent s'hagin realitzat les 8 hores o 8 hores i 20 minuts efectives, segons correspongui.

Es podrà reduir el temps destinat a la interrupció de la jornada per al menjar en una hora total d'interrupció, sempre de forma voluntària per part del treballador/a.

En casos individuals, el departament de recursos humans podrà ampliar fins a 60 minuts més l'horari flexible, si pel treballador/a se justifica la concurrència de circumstàncies familiars o personals que així ho requereixen, i mentre duri aquesta situació.

#### 7.- Jornada intensiva.

El personal de torn partit, en el període anual comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, podrà realitzar la seva jornada de treball en horari de 07.00 a 15.00 hores de dilluns a divendres de forma rotatòria en aquells departaments que la necessitat ho requereixi, i sempre que es garanteixi en tot moment la presència d'algun treballador/a en els departaments implicats

8.- Els dies 5 de gener i 23 de juny el torn de nit no treballarà. La recuperació per part dels treballadors/as d'aquests dies serà establerta entre l'empresa i la representació dels treballadors en establir-se el calendari anual de cada exercici.

Les persones del torn de tarda que desitgin marxar-ne els dies 5 de gener i/o 23 de juny a les 18 hores, i ho sol·licitin mitjançant el corresponent permís de sortida fins al dia 3 de gener 2018 i 18 de juny de 2018, respectivament, hauran de recuperar aquestes hores allargant la jornada normal de dilluns a divendres, segons les necessitats de l'empresa i amb el suficient previ.

9.- En el cas concret del personal del departament de logística, tenint en compte les especials necessitats d'aquest departament, en aquells dies que el calendari laboral contempli com no laborables -per a ajustar la jornada laboral anual- i que algun membre d'aquest departament hagi de treballar, serà compensat amb un dia i mig de descans compensatori, a fixar de mutu acord entre l'empresa i el treballador interessat, amb un previ d'almenys 15 dies, i amb la deguda informació al Comitè d'Empresa.

#### Article 36.- Hores extraordinàries.

1.- És intenció de totes dues parts el preavalença del foment a la creació de llocs de treball i intentar reduir al màxim la realització d'aquestes.

2.- Per això, les hores extres que es realitzin seran com a conseqüència de substitucions, absentismes, puntes de treball o qualsevol altra situació amb caràcter extraordinari que s'origini i que hauria de tenir la consideració d'hores estructurals.

Per a l'exercici de 2018 el preu d'hora estipulat queda fixat en les següents quantitats:

Hores extraordinàries realitzades de dilluns a divendres (75% de l'import de les hores extres de diumenges i festius):

GRUP PROF. 1:	12,64 EUR per hora
GRUP PROF. 2 (Ajudant especialista):	12,64 EUR per hora
GRUP PROF. 3 (Professional de 2ª):	13,65 EUR per hora
GRUP PROF. 4 (Professional de 1ª):	14,67 EUR per hora
GRUP PROF. 4 (Capatàs):	16,23 EUR per hora
GRUP PROF. 5 (Encarregat):	19,40 EUR per hora

Hores extraordinàries realitzades en dissabtes (80% de l'import de les hores extres de diumenges i festius):

GRUP PROF. 1:	13,48 EUR per hora
GRUP PROF. 2 (Ajudant especialista):	13,48 EUR per hora
GRUP PROF. 3 (Professional de 2ª):	14,56 EUR per hora
GRUP PROF. 4 (Professional de 1ª):	15,65 EUR per hora
GRUP PROF. 4 (Capatàs):	17,31 EUR per hora
GRUP PROF. 5 (Encarregat):	20,70 EUR per hora

Hores extraordinàries realitzades en diumenge i festius:

GRUP PROF. 1:	16,85 EUR per hora
GRUP PROF. 2 (Ajudant especialista):	16,85 EUR per hora
GRUP PROF. 3 (Professional de 2ª):	18,20 EUR per hora
GRUP PROF. 4 (Professional de 1ª):	19,56 EUR per hora
GRUP PROF. 4 (Capatàs):	21,64 EUR per hora
GRUP PROF. 5 (Encarregat):	25,87 EUR per hora

Per als exercicis 2019 i 2020, es mantindran els mateixos imports que l'any 2018.

3.- Així mateix, s'acorda que, en cas de realitzar hores extres en alguna secció determinada, es doni preferència per igual a les persones que componen aquesta secció sobre la resta de la plantilla.

4.- Pel fet de realitzar hores extraordinàries no s'ha de perjudicar cap persona que no vulgui realitzar-les.

#### Article 37.- Hores de formació.

La formació interna es realitzarà preferentment en horari no coincident amb la jornada de treball. La formació per a tota la plantilla és lliure, però tant la direcció com els representants dels treballadors/as, conscients de la necessitat imperiosa de formació de tota la plantilla, potenciaran i fomentaran, cadascun en el seu àmbit d'actuació, l'assistència a la formació, procurant aconseguir els objectius dels plans anuals de formació.

La retribució de les hores de formació en els exercicis 2018, 2019, i 2020, serà de 8,02 EUR hora.

Així mateix, per al desplaçament a la formació en l'empresa i per a aquelles persones que habitualment utilitzaven el servei de transport, en cas de formació, l'empresa continuarà posant els mateixos mitjans.

#### Article 38.- Vacances.

El règim de vacances anuals retribuïdes del personal afectat pel present conveni serà de 30 dies naturals per a tots els grups professionals i categories.

A l'efecte de fixació del període de gaudi de vacances, es distingiran els següents suposats:

##### 1.- Personal de producció

Es distribuirà en dos grups:

- grup A
- grup B

Anualment en el calendari laboral anual s'establirà el calendari de vacances per a cadascun d'aquests dos grups de treballadors/as, i se seguiran per al canvi de cada any criteris de rotació i tracte equitatiu a tots els treballadors/as interessats.

En el cas del grup A les quatre setmanes de vacances es gaudiran ininterrompudament en els mesos de juliol i agost de cada any. En el cas del grup B, tres setmanes de vacances es gaudiran ininterrompudament en els mesos de juliol i agost de cada any, i la quarta setmana per Setmana Santa.

Sense perjudici d'aquest règim general, almenys una quarta setmana del període de vacances de cada treballador/a podrà ser triada pel treballador/a individualment la seva fixació en un altre període anual que no coincideixi amb cap dels assignats a algun dels dos torns, en aquest cas el canvi d'aquesta setmana li serà acceptat per l'empresa excepte circumstàncies excepcionals de producció, tot això a justificar degudament davant el comitè d'empresa. I no podrà ser-ho ni



per Nadal, ni per Setmana Santa, ni com a continuació a les tres setmanes d'estiu si el treballador/a està assignat al grup al qual en aquest any no li corresponguin les quatre setmanes consecutives a l'estiu.

Si per les circumstàncies concurrents en un any, calgués modificar parcialment aquest règim de vacances, l'empresa haurà d'acordar amb el comitè d'empresa, prèvia la deguda justificació de les causes, el règim de vacances d'aquest any concret, acord que serà vinculant per a tot el personal.

## 2.- Resta de personal.

Departaments de qualitat, comercial, financer, i oficines i administració en general: respecte d'aquest personal, de les quatre setmanes de vacances, tres es gaudiran ininterrompudament en període estival -mesos de juliol i agost-, i la quarta serà de lliure elecció individual de cada treballador/a, sempre atenent en tot cas les necessitats organitzatives de cada departament i la necessària atenció als clients de l'empresa; d'haver-hi discrepàncies entre el treballador/a i el responsable de departament, se sotmetrà a la deliberació en reunió entre la direcció de l'empresa i el comitè d'empresa, havent de justificar-se degudament les raons per les quals no es pugui accedir a una petició individual d'un treballador/a en la seva assignació del període vacacional.

Els dos dies restants de vacances, queden fixats en el dia 24 i 31 de desembre de cada any. De coincidir amb festiu, es passarà a dia laborable, perquè siguin gaudits de forma efectiva.

La vacació anual no podrà ser compensada en metàl·lic.

Els treballadors/as que, en la data determinada per al gaudi de la vacació anual, no haguessin completat 1 any efectiu en la plantilla de l'empresa gaudiran d'un nombre de dies proporcional al temps de serveis prestats.

En el cas de tancament del centre de treball per vacances, la direcció de l'empresa consignarà el personal que, durant aquest període, hagi d'executar obres necessàries, labors d'empresa, etc., concertant particularment amb els interessats/as la forma més convenient de la seva vacació anual.

La liquidació de les vacances s'efectuarà, per a tot el personal, abans del començament d'aquestes, sent retribuïdes conforme a la mitjana obtinguda pel treballador/per tots els conceptes, en jornada normal, en els 3 mesos anteriors a la data d'inici d'aquestes.

El personal amb dret a vacació que cessament en el transcurs de l'any tindrà dret a part proporcional de la vacació, segons el nombre de mesos treballats, computant-se com a mes complet la fracció d'aquest. En cas de defunció del treballador/a, aquest import se satisfarà als seus dretahavents.

El quadre de distribució de les vacances s'exposarà amb una antelació de 3 mesos, com a mínim, en els taulers d'anuncis, per a coneixement del personal.

Els treballadors/as de logística, així com els de l'equip de manteniment, realitzaran les seves vacances en rotació anual entre ells.

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

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador/a gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el

treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 39.- Calendari laboral i horaris.

A partir de la publicació del calendari oficial en el DOGC, i com a màxim durant el mes de desembre, l'empresa assenyalarà, amb intervenció del Comitè d'Empresa, el calendari laboral per a l'any següent.

Aquest calendari haurà d'incloure les festes locals i les dates hàbils per al gaudi de vacances, així com la fixació dels ponts.

Pel que respecta al calendari del quart torn, aquest s'assenyalarà, com a mínim, amb una antelació de 15 dies laborables a la posada en marxa d'aquest, havent d'incloure els dies de descans per als grups que a aquest calendari s'adscriuin.

Per les necessitats pròpies de l'organització i atenció als nostres clients, s'acorda la possibilitat que de forma voluntària i prèvia petició per part de l'empresa als treballadors/as afectats, es puguin adscriure els mateixos a aquests nous horaris d'acord amb la legislació vigent en matèria de descansos, sent necessari que en la comunicació als afectats estigui present algun membre del Comitè d'Empresa.

## Capítol 6 Llicències i excedències

Article 40.- Llicències.

El treballador/a, avisant amb la possible antelació, podrà faltar al treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

1.-Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2.-Unió de fet, es concediran 15 dies naturals de permís quan es produeixi una unió de fet, substitutiva de matrimoni convencional. Per al seu gaudi s'haurà d'aportar un certificat de convivència produïda dins dels 30 dies següents al fet causant, resultant evident que el propòsit que anima a les parts no és estendre aquesta concessió a situacions ja consolidades.

3.- Tres dies laborables en cas de naixement de fill, adopció i acolliment, ampliable a dos dies més en cas d'adopció internacional.

4.-Dos dies per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, així com oncles i nebots. Quan, amb tal motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies. En els casos de defunció d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i/o afinitat, es disposarà d'un dia addicional. Aquestes llicències es podran realitzar de forma no consecutiva en un terme de 15 dies.

5.- Quinze dies naturals en el cas de defunció de cònjuge o fills. Així mateix, en el cas de defunció de pares, la llicència s'amplia fins a un total de cinc dies.

6.-Cinc dies laborables en cas de malaltia greu de cònjuge i fills, podent ser no successius a elecció del treballador/a i sempre que es mantingui el fet causant.

A més, en el cas de malalties de cònjuge i fills, encara no requerint hospitalització, també s'aplicarà aquest règim de llicències si el facultatiu certifica la gravetat i prescriu repòs domiciliari.

En la resta s'aplicarà, en el cas de cònjuges i fills, el que es preveu en l'apartat 4.

A l'efecte de les llicències per malaltia greu es considerarà que el fet causant el constitueix l'ingrés en centre hospitalari i des de l'endemà a la data de l'ingrés es computarà la llicència, tret que per l'interessat s'hagi comunicat al departament de recursos humans el desig de gaudir el permís des del dia de la intervenció quirúrgica, en aquest cas es computarà la llicència des d'aquesta data.

S'entendrà per hospitalització l'estada en centre hospitalari que suposi una pernocta o una dieta.

7.-Un dia natural en cas de matrimoni de fills, germans o pares en la data de celebració de la cerimònia.

8.-Durant 1 dia per trasllat del seu domicili habitual. Els treballadors/as que realitzin aquest trasllat disposaran d'1 dia addicional a l'esmentat anteriorment sempre que no hagin gaudit d'aquest dret al dia addicional per trasllat en els 2 anys anteriors.

9.-Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, com és el cas de l'exercici del sufragi actiu, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica. En la resta de supòsits, els treballadors que el dia anterior al compliment del deure inexcusable de caràcter públic i personal tinguin assignat torn de nit podran gaudir del permís retribuït durant aquest últim, sempre que la citació al corresponent deure sigui anterior a les 14.00 hores.

10.- Pel temps indispensable per a l'assistència a exàmens quan el treballador cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Quan per a la realització de l'examen el treballador hagi de realitzar un desplaçament superior a 100 quilòmetres per trajecte des del seu domicili aquesta llicència s'atorgarà pel dia complet. Els treballadors que el dia anterior a l'examen tinguin assignat torn de nit podran gaudir del permís retribuït durant aquest últim, sempre que la convocatòria al corresponent examen sigui anterior a les 14.00 hores. Així mateix, pel temps establert per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els llocs i en la forma regulats en la legislació vigent.

11.- Pel temps indispensable perquè les treballadores acudeixin als exàmens prenatals i a cursos de tècniques de preparació al part, quan aquestes coincideixin amb la jornada de treball.

12.- Un dia per naixement de nét que s'haurà de gaudir en el torn que s'iniciï en les 24 hores següents al part.

13.- Pel temps indispensable per a acompanyar a consultori mèdic a un parent de primer grau que estigui a càrrec del treballador/a, sempre que l'horari d'aquest consultori sigui coincident amb el de la seva jornada laboral i amb un màxim de 20 hores anuals en el cas de cada treballador/per any natural.

A l'efecte del gaudi de la citada llicència es tindran en compte els següents criteris:

a) Que és aplicable per a l'acompanyament del cònjuge quan reuneixi els restants requisits que s'esmenten en aquest apartat.

b) S'entendrà que el cònjuge o familiar de primer grau aquesta «a càrrec» del treballador/a a l'efecte de l'acompanyament quan es tracti de persones que presentin una necessitat real de tal acompanyament sobre la base de raons d'edat, accident o malaltia que facin que no pugui valer-se per si mateix i que no està en condicions d'acudir només a la visita mèdica.

c) Haurà d'existir convivència del pacient en el domicili del treballador/a o situació similar que demostrï un alt grau de dependència respecte al treballador/a en la seva vida quotidiana i/o diària, com pogués ser el cas de pares d'edat avançada que romanguin en els seus domicilis o residències geriàtriques.

d) Excepte en el cas previst en l'apartat anterior, no s'entendrà que el familiar està a càrrec del treballador/a quan aquest últim requereix fer un desplaçament en els termes en què aquest concepte es defineix en l'apartat 2 anterior per a acompanyar al seu cònjuge o familiar a visita mèdica.

e) Haurà d'acreditar-se la situació de necessitat d'acompanyament, ja sigui abans o després d'aquest, mitjançant certificació o document oficial de facultatiu que acrediti que l'estat o circumstància del familiar impedeix que pugui acudir a la consulta sense acompanyament per les raons indicades.

f) En el cas de l'edat s'entendrà que existeix dependència i per tant la necessitat d'acompanyament fins a la majoria legal, és a dir fins als 18 anys.

En tots els supòsits de llicències contemplats en el present article 40, l'inici del gaudi de la llicència ha de coincidir amb l'inici del fet causant, excepte en els casos d'hospitalització en els quals la llicència podrà ser gaudida posteriorment, però sempre que en aquest moment persisteixi el fet causant, és a dir, l'hospitalització del parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, podent gaudir-se en aquest últim cas, a elecció del treballador/a, en dies successius o no i sempre que medi el suficient previ.

Així mateix, també en tots els supòsits contemplats en aquest article, es reconeixerà el dret a llicència retribuïda tant als matrimonis convencionals com a les parelles de fet legalment registrades en els registres públics creats o que puguin crear-se a aquest efecte en qualsevol àmbit geogràfic o, a falta d'aquests últims, a les acreditades mitjançant escriptura pública notarial atorgada conjuntament, havent-se de demostrar de forma fefaentment davant l'empresa els requisits establerts anteriorment per al corresponent gaudi de la llicència.

En els supòsits de la llicència contemplada en l'apartat 2 del present article, el treballador/a haurà de lliurar a l'empresa sol·licitud escrita, adjuntant els documents justificatius de la seva situació, en el termini màxim d'un mes comptat a partir de l'endemà al de la inscripció de la unió estable, prescrivint en cas contrari el seu dret.

#### Article 41.- Reducció de Jornada per motius familiars.

Els/as treballadors/as, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

Els/as treballadors/as que tinguin dret a aquesta reducció de jornada diària podran substituir-la, a la seva voluntat, per un període de temps de permís retribuït equivalent a la suma de cadascuna de les hores diàries; el gaudi d'aquest dret haurà de produir-se, necessàriament, de forma consecutiva al permís per maternitat o per paternitat. L'exercici d'aquest dret haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima d'un mes abans del seu inici.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

#### Article 42.- Llicències sense sou.

Podran sol·licitar llicència sense sou, amb una durada màxima de fins a 3 mesos, els treballadors/as que portin una antiguitat de 6 mesos. Aquestes llicències es concediran sempre que hi hagi una malaltia molt greu fefaentment demostrada de persones de fins a segon grau de consanguinitat i o afinitat.

L'empresa resoldrà favorablement les sol·licituds que en aquest sentit se li formulin, tret que la concessió de llicències afectés greument el procés productiu o es trobessin gaudint aquest dret un nombre de treballadors/as equivalent al 2% de la plantilla del centre de treball.

## Article 43.- Excedències.

### 1. Excedències voluntàries.

Els treballadors/as, amb almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa, podran sol·licitar l'excedència voluntària, per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys, no computant-se el temps que duri aquesta situació a cap efecte i sense que, en cap cas, es pugui produir en els contractes de durada determinada.

Les peticions d'excedència seran resoltes per l'empresa en el termini màxim d'1 mes, tenint en compte les necessitats del treball i procurant despatxar favorablement aquelles peticions que es fundin en terminació d'estudis i altres anàlogues, sense menyscapse d'atorgar llicències per altres motius.

El treballador/al fet que no sol·liciti el reingrés abans de la terminació de la seva excedència causarà baixa definitiva en l'empresa.

Per a acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador/a haurà de cobrir un nou període d'almenys 4 anys de servei efectiu en l'empresa.

Quan el treballador/al sol·liciti, el reingrés estarà condicionat al fet que hi hagi vacant en la seva categoria. Si no existís vacant en la categoria pròpia i sí en la inferior, l'excedent podrà optar entre ocupar aquesta plaça, amb el salari a ella corresponent, fins que es produeixi una vacant en la seva categoria o no reingressar fins que es produeixi aquesta vacant.

### 2. Excedències per cura de familiars.

Segons l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors/as tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre adoptiu, a comptar des de la data de naixement o si escau de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, els treballadors/as per a atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat i o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors/as de la mateixa empresa generés aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual si escau es vingués gaudint.

El període en què el treballador/a romanguí en situació d'excedència conforme a el que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

## Article 44.- Excedències especials.

Donarà lloc a la situació d'excedència especial del personal que porti al servei de l'empresa un mínim de 6 mesos, qualsevol de les següents causes:

a) Nomenament per a càrrec públic, quan el seu exercici sigui incompatible amb la prestació de serveis en l'empresa.

Si sorgissin discrepàncies referent a això, decidirà la jurisdicció competent. L'excedència es prolongarà pel temps que duri el càrrec que la determina i atorgarà dret a ocupar la mateixa plaça que exercia el treballador/a en produir-se tal situació, computant-se el temps que hagi romàs en aquella com a actiu amb caràcter general.

El reingrés haurà de sol·licitar-lo dins del mes següent al del seu cessament en el càrrec públic que ocupava.

b) Malaltia, una vegada transcorregut el termini de baixa per incapacitat laboral transitòria i durant el temps en què el treballador/a percebi prestació d'invalidesa provisional de la seguretat social.

Article 45.- Assistència a consultori mèdic.

Quan, per raó de malaltia, el treballador/a precisi l'assistència a consultori mèdic en hores coincidents amb les de la seva jornada laboral, l'empresa concedirà, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps precís a aquest efecte, havent de justificar-se el mateix amb el corresponent volant visat pel facultatiu.

## Capítol 7 Règim disciplinari

Article 46.- Règim disciplinari.

Els treballadors/as podran ser sancionats per la direcció de l'empresa, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en els articles següents.

Article 47.- Graduació de les faltes.

Tota falta comesa per un treballador/a se classificarà, atenent la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu i molt greu.

Article 48.- Faltes lleus.

Es consideraran faltes lleus les següents

1. Les faltes de puntualitat, fins a 3 en 1 mes, en l'assistència al treball, amb retard superior a 5 minuts i inferior a 30, en l'horari d'entrada.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. L'abandó del servei sense causa fundada, tot i que sigui per breu temps. Si, com a conseqüència d'aquest, s'originés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
4. Petits descuits en la conservació del material.
5. Falta de condícia i neteja personal.
6. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

8. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa. Si tals discussions produïssin escàndol notori, podran ser considerades com a falta greu o molt greu.

9. Faltar al treball 1 dia al mes sense causa justificada.

Article 49.- Faltes greus.

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un període de 30 dies.

2. Absència, sense causa justificada, per 2 dies durant un període de 30 dies.

3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social. La falta maliciosa en aquests casos es considerarà com a mancada molt greu.

4. Lliurar-se a jocs o distraccions en les hores de treball.

5. La simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball. Si impliqués crebant manifest de la disciplina o d'ella es derivés perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a mancada molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador/a, fitxant, contestant o signant per ell.

8. Negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa del servei.

9. La imprudència en acte de treball. Si impliqués risc d'accident per al treballador/a, per als seus companys/as o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada com molt greu.

10. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar eines de l'empresa per a usos propis.

11. L'embriaguesa, fora d'acte de servei, vestint l'uniforme de l'empresa, sempre que per l'uniforme pugui identificar-se a l'empresa.

12. La reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre i havent mediat comunicació escrita.

Article 50.- Faltes molt greus.

Es consideraran com a mancades molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos, o 20 durant 1 any.

2. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant en l'empresa com als companys/as de treball o a qualsevol altra persona, dins de les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.

4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar, per a aquesta, desconfiança respecte al seu autor i, en tot cas, la de durada superior a 6 anys dictada pels tribunals de justícia.
5. La continuada i habitual falta de condícia i neteja de tal índole que produeixi queixes justificades pels seus companys/as de treball.
6. L'embriaguesa habitual.
7. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a elements estranys a aquesta, dades de reserva obligada.
8. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys/as o subordinats/as.
9. Causar accidents greus per negligència o imprudència.
10. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.
11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball.
12. Originar freqüents renyines i batesses amb els companys/as de treball.
13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents d'haver-se produït la primera.
14. L'abús d'autoritat per part dels caps serà sempre considerat com a mancada molt greu. El que ho sofreixi ho posarà immediatament en coneixement del director de l'empresa.

#### Article 51.- Règim de Sancions.

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions, en els termes de l'estipulat en el present Conveni.

La sanció de les faltes greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador/a, i la de les faltes molt greus, procediment en què sigui sentit el treballador/a afectat.

En qualsevol cas, l'empresa donarà compte als representants legals, al mateix temps que al propi afectat/a, de tota sanció que imposi.

#### Article 52.- Sancions màximes.

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atesa la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou de fins a 2 dies.
- b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 40 dies, inhabilitació, per un període no superior a 2 anys per a l'ascens, trasllat forçós a una altra localitat, acomiadament.

#### Article 53.- Prescripció.

1. Les infraccions comeses per l'empresari prescriuen en els terminis a l'efecte que preveu la legislació vigent referent a això, en funció de la seva naturalesa i graduació.



2. Respecte als treballadors/as, les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

## Capítol 8 Seguretat i higiene en el treball

### Article 54.- Seguretat i salut.

La protecció de la salut dels treballadors/as constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que per a aconseguir-lo es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva en l'empresa que tingui per fi l'eliminació o reducció dels riscos a l'origen, a partir de la seva avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per a adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut. Amb tal objectiu es pretén no només el compliment de les obligacions legals i les responsabilitats dels actors implicats en el marc de l'empresa, sinó també fomentar una nova cultura de la prevenció que avançi en el desenvolupament de la mateixa en el sector.

En quantes matèries afectin la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors/as, seran aplicable les disposicions del present Conveni, així com del Conveni Col·lectiu General de la Indústria Química, i tota la legislació vigent a cada moment i, especialment, la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, actualitzada i desenvolupada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, i el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, així com el Reial decret 39/1997 sobre serveis de prevenció, modificat pel Reial decret 604/2006, de 19 de maig. Igualment haurà de prestar-se especial atenció a les previsions del Reial decret 374/2001 sobre protecció respecte a riscos relacionats amb agents químics durant el treball i normativa relacionada vigent.

Per a donar compliment al dret a una protecció eficaç l'empresa està obligada a garantir la seguretat i salut dels treballadors/as al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. Aquesta obligació es materialitzarà a través de l'adopció, per part de l'empresa, de les mesures necessàries en matèria d'avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, informació, consulta, participació i formació dels treballadors/as, actuació en casos d'emergència i de risc greu i imminent, vigilància de la salut i organització d'un servei de prevenció.

Així mateix, s'entenen com a prioritàries la promoció i intensificació d'accions organitzatives, formatives i informatives de signe prevencionista que permetin al personal acomodar-se als canvis organitzatius que les noves tecnologies puguin portar amb si preservant la seva salut física, mental i social, entesa com el concepte integral formulat per l'Organització Mundial de la Salut.

A aquest efecte, totes dues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior, d'acord amb els criteris i declaracions generals previstes en l'esmentada Llei, així com amb els següents:

#### 1. Principis generals.

De conformitat amb els articles 15 i 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals, l'empresa aplicarà les mesures que integren el deure general de prevenció, conformement als següents principis generals:

-La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals. El pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per a realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'empresa, en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

- Evitar els riscos.
- Avaluar aquells que no es poden evitar.
- Combatre els riscos a l'origen.
- Adaptar el treball a la persona, en particular pel que fa a la condició dels llocs de treball, així com a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb mires, en particular, a atenuar el treball monòton i repetitiu i a reduir els efectes del mateix en la salut.
- Tenir en compte l'evolució tècnica.
- Substituir el perillós pel que comporti poc o cap perill.
- Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integri en ella la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.
- Donar les degudes instruccions als treballadors/as.

1.1 Es consideraran com a valors de referència per a l'avaluació i control dels riscos inherents a l'exposició laboral a agents químics segons el regulat en el Reial decret 374/2001, de 6 d'abril, sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors/as contra els riscos relacionats amb els agents químics durant el treball, els valors límit d'exposició ambientals i biològics elaborats pel INSHT del Ministeri de Treball, en el document «límits d'exposició professional per a agents químics a Espanya» que anualment actualitza i publica aquest últim organisme.

1.2 En cada centre de treball, i per cada àrea homogènia, es portarà el registre periòdic de les dades d'exposició amb la metodologia i la periodicitat que el Pla de Prevenció estableixi. Els resultats del mostreig seran posats a la disposició dels representants dels treballadors.

1.3 Tot treball en el qual, després d'efectuades els mesuraments continguts en l'article anterior, el nivell de risc sigui greu, tindrà un caràcter excepcional i provisional, devent en tots els casos fixar-se un termini determinat, per a la desaparició d'aquest caràcter, sense que això reporti cap perjudici per a la situació laboral del treballador/a. Això comportarà necessàriament la prohibició absoluta de realitzar hores extraordinàries i qualsevol canvi d'horari que suposi un increment d'exposició al risc, per sobre dels cicles normals de treball prèviament establerts.

1.4 Els riscos per a la salut del treballador/a se previndran evitant: 1r la seva generació; 2n la seva emissió, i 3r la seva transmissió, i només en última instància s'utilitzaran els mitjans de protecció personal contra aquests. En tot cas, aquesta última mesura serà excepcional i transitòria fins que sigui possible anul·lar aquesta generació, emissió i transmissió del risc.

1.5 Tota ampliació o modificació del procés productiu que impliqui la incorporació de noves tecnologies, la modificació dels mètodes o procediments de treball o la incorporació o substitució dels agents químics utilitzats, es realitzaran respectant el principi de millora de la salut i seguretat dels treballadors/as.

Quan s'implanti nova tecnologia s'afegiran així mateix les tècniques de protecció que aquesta tecnologia porti annexes.

1.6 Es prendran en consideració amb finalitat preventiva els factors de risc derivats de l'organització i ordenació del treball tal com prevé l'article 4.7 de la LPRL.

En virtut d'això i en compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals, els riscos psicosocials hauran de ser avaluats i, si escau, objecte d'intervenció preventiva, sent evitats i combatuts a l'origen com els restants riscos.

1.7 Tot accident de treball, malaltia professional o un altre tipus de mal a la salut del treballador/a, derivat del treball, obligarà en forma peremptòria a l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a evitar la repetició d'aquest mal.

Les mesures correctores i informes tècnics que com a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals es remetin a l'empresa per part de les persones o òrgans encarregats de l'activitat de protecció i prevenció de l'empresa, així com pels organismes competents per a la Prevenció de la Salut i la Seguretat dels treballadors/as, seran facilitats per part de la mateixa als membres del Comitè de Seguretat i Salut en un termini màxim de 10 dies des de la seva recepció. En cas d'accidents de treball mortals els Delegats de Prevenció de l'empresa, així com un màxim d'un representant designat per cadascuna de les federacions sindicals d'indústria signants del conveni, participaran en la Comissió de Recerca que es formi a aquest efecte.

1.8 Sempre que existeixi exposició a un risc greu i imminent per a la salut del treballador/a derivat del lloc i condicions de treball, podrà recórrer al Servei de Prevenció i al Comitè de Seguretat i Salut amb caràcter d'urgència. Aquests proposaran les mesures oportunes fins que el risc desaparegui.

Quan els treballadors/as estiguin o puguin estar exposats a un risc greu i imminent en ocasió del treball es procedirà d'acord amb l'article 21 de la LPRL.

L'empresa estudiarà i posarà en marxa aquells sistemes que proporcionin una assistència més ràpida i eficaç per a les persones que treballin soles, una vegada avaluats els possibles riscos del lloc al fet que puguin estar sotmeses. Per a això hauran de tenir en compte els terminis establerts per a primers auxilis i assistència definits per la normativa vigent o, en defecte d'això, per mètodes o criteris tècnics en concordança amb el que s'estableix en l'article 5.3 del Reial decret 39/1997; així com, tractaran de minimitzar els riscos en establir els mitjans de control i assistència més adequats.

1.9 En el cas que en una determinada fabricació no existissin normes i mitjans que reglamentessin el nivell d'exigència en matèria de prevenció de riscos per a empreses filials amb matriu estrangera, aquestes estaran obligades a mantenir els mateixos nivells i mitjans que al seu país d'origen, amb garantia en tot cas dels estàndards mínims nacionals.

En tot nou procés que s'implanti si no existís normativa legal que reglamentés un nivell d'exigència en matèria de prevenció de riscos, l'empresa confeccionarà un projecte de seguretat i la seva preceptiva avaluació de riscos, als efectes legals que procedeixi. De tal projecte es donarà coneixement als representants dels treballadors perquè emetin informe.

1.10 En els casos que correspongui es tindrà en compte, en matèria de jornada, el que es preveu en l'article 23 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, en relació amb les limitacions dels temps d'exposició al risc.

Així mateix, en els supòsits en què existeixi toxicitat, penúria o perillositat, es tendirà en primer lloc, a l'eliminació i, quan no sigui possible, a reduir tals circumstàncies.

## 2. Gestió de la prevenció.

En compliment de l'haver de prevenció de riscos laborals, l'empresa designarà, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, un o diversos treballadors/as per a ocupar-se d'aquesta activitat, constituirà un servei de prevenció o concertarà aquest servei amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa, tot això de conformitat amb l'article 30 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Els serveis de prevenció hauran d'estar en condicions de proporcionar tant al Comitè de Seguretat i Salut com a l'empresa l'assessorament i suport que precisi en funció dels tipus de risc en ella existents en els termes concretats en l'article 31.1 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Tal com estableix l'article 32 bis de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i el 22 bis del reglament dels serveis de prevenció, la presència en el centre de treball dels recursos preventius, qualsevol que sigui la modalitat d'organització d'aquests recursos, serà necessària en els següents casos:

a) Quan els riscos puguin veure's agreujats o modificats en el desenvolupament del procés o l'activitat, per la concurrència d'operacions diverses que es desenvolupen successiva o simultàniament i que facin precís el control de la correcta aplicació dels mètodes de treball.

b) Quan es realitzin activitats o processos considerats com a perillosos o amb riscos especials i definits en l'article 22 bis del Reglament dels Serveis de Prevenció.

c) Quan la necessitat d'aquesta presència sigui requerida per la Inspecció de Treball i Seguretat Social, si les circumstàncies del cas així ho exigissin a causa de les condicions de treball detectades.

### 3. Delegats de Prevenció.

3.1 Els Delegats de Prevenció seran triats de la plantilla del centre de treball, pels representants dels treballadors conforme a l'escala establerta en l'article 35 de la Llei, amb excepció del tram de 50 a 100 treballadors/as, en el qual el nombre de delegats de prevenció serà de tres. En els centres de treball de fins a trenta treballadors/as el Delegat de Personal serà el Delegat de Prevenció i en els centres de treball en els quals el nombre de treballadors/as oscil·li entre trenta-un i quaranta-nou hi haurà un Delegat de Prevenció que serà triat per i entre els representants del personal. En tot cas, en aquest tram i durant la vigència del present Conveni col·lectiu, els representants dels treballadors podran mantenir les designacions de Delegats de Prevenció realitzades fins al moment entre la plantilla del personal.

3.2 Pel que fa a les seves competències i facultats s'estarà a el que es preveu en l'article 36 de la Llei 31/1995.

3.3 Serà aplicable als Delegats de Prevenció el que es preveu en l'article 37 de la Llei de Prevenció 31/1995, en la seva condició de representants dels treballadors. Podran utilitzar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a tals. Quan els delegats de personal o el Comitè d'empresa designin com a Delegats de Prevenció a treballadors/as de la plantilla sense representació sindical, la seva decisió comportarà al mateix temps la cessió de les hores sindicals necessàries perquè tals treballadors/as puguin desenvolupar la seva funció.

No obstant l'anterior, serà considerat en tot cas com a temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualssevol altres convocades per l'empresa en matèria de prevenció de riscos així com el destinat a les visites previstes en les lletres a) i c) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995, de 9 de novembre.

Així mateix, l'empresa haurà de proporcionar als Delegats de Prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions i que es determinin en l'empresa d'acord amb les especificitats pròpies de la producció en relació amb la seguretat i salut laboral. La formació s'haurà de facilitar per l'empresa pels seus propis mitjans o mitjançant concert amb organismes o entitats públiques o privades especialitzades en la matèria i haurà d'adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres nous, repetint-se periòdicament si fos necessari. Els Delegats de Prevenció hauran d'acreditar la seva assistència a les accions formatives que es duiguin a terme en aquest sentit i el temps dedicat a ella serà considerat com a temps de treball efectiu amb caràcter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre ells.

### 4. Comitè de Seguretat i Salut.

4.1 En l'empresa es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de l'esmentada llei, pels Delegats de Prevenció, d'una part, i per l'empresa i/o els seus representants en número igual al dels Delegats de Prevenció de l'altra.

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut: els Delegats Sindicals –d'haver-los-, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa (no inclosos en la composició del Comitè de Seguretat i Salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es debatin, així com un màxim de dos assessors, juntament amb tècnics de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·liciti una de les representacions en el comitè i sense que l'assistència d'aquests impliqui cap despesa per a l'empresa, excepte acord. La reunió serà com a mínim trimestral, i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en aquest. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

Quant a les competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut serà aplicable el que es disposa en l'article 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

4.2 L'empresa, a fi de donar compliment en haver de protecció establert en la Llei de referència, adoptarà les mesures adequades perquè els treballadors/as rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en el seu article 18 apartat 1 i següents.

4.3 Els serveis de prevenció assessoraran el Comitè de Seguretat i Salut a iniciativa pròpia o quan siguin requerits per aquest, presentant-li els corresponents informes escrits

4.4 L'empresa facilitarà als membres del Comitè de Seguretat i Salut, almenys quinze dies abans de la seva implantació, la relació de protocols aplicables per a cada lloc de treball o activitat, en funció dels riscos inherents a aquests.

5. Prevenció de riscos laborals, vigilància i protecció.

En aquestes matèries s'estarà al que es disposa en els articles 14, 15 i 16 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals els quals es donen per reproduïts en la seva integritat.

Amb l'objectiu d'aconseguir la integració de l'activitat preventiva, la direcció de l'empresa, assessorada tècnicament pels serveis de prevenció, elaborarà:

a) Un pla de prevenció de riscos laborals: El pla de prevenció de riscos serà el document sobre el qual s'articularà tota l'acció preventiva, entenent que el que assegura la integració de la prevenció no és el document en si, sinó la seva gestió i aplicació real en l'empresa.

b) L'avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors/as en el centre de treball: l'empresa haurà de realitzar una avaluació inicial dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors/as, tenint en compte, amb caràcter general, la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i dels treballadors/as que hagin d'exercir-los. Igual avaluació haurà de fer-se en ocasió de l'elecció dels equips de treball, de les substàncies o preparats químics i del condicionament dels llocs de treball. L'avaluació inicial tindrà en compte aquelles altres actuacions que hagin de desenvolupar-se de conformitat amb el que es disposa en la normativa sobre protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat. L'avaluació serà actualitzada quan canviïn les condicions de treball i, en tot cas, se sotmetrà a consideració i es revisarà, si fos necessari, en ocasió dels danys per a la salut que s'hagin produït.

Si els resultats de l'avaluació prevista en el paràgraf anterior possessin de manifest situacions de risc, l'empresari realitzarà aquelles activitats preventives necessàries per a eliminar o reduir i controlar tals riscos. Aquestes activitats seran objecte de planificació per l'empresari, incloent per a cada activitat preventiva el termini per a dur-la a terme, la designació de responsables i els recursos humans i materials necessaris per a la seva execució.

c) La planificació de l'activitat preventiva.

d) Periòdicament, s'elaborarà la memòria del pla general i dels programes anuals.

Les organitzacions signants del present acord propiciaran per als seus afiliats l'assistència a cursos de formació sobre aquesta matèria.

De conformitat amb l'article 29 de la Llei de prevenció de riscos laborals, correspon a cada treballador/a vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació, les instruccions de l'empresari i les disposicions del Comitè de Seguretat i Salut.

La direcció de l'empresa donarà compte de tot això als representants dels treballadors i al Comitè Mixt de Seguretat i Salut, en el termini màxim de 6 mesos a partir de la publicació del Conveni en el «Bolletí Oficial del Estat», a fi de que aquest Comitè pugui elaborar un llibre blanc del Sector en aquesta matèria.

## 6. Coordinació d'activitats empresarials.

6.1 En aplicació de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals, desenvolupat pel Reial decret 171/2004 i que s'estableixen les obligacions empresarials de coordinació en matèria de prevenció, la direcció de l'empresa en els centres de la qual de treball desenvolupen la seva activitat treballadors/as d'altres empreses, és a dir, empreses auxiliars, de serveis, contractes i subcontractes, realitzarà un seguiment regular de l'aplicació a aquests treballadors/as de les normes de seguretat i salut corresponents a l'activitat que realitzen, presentant el balanç d'aquest seguiment en el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa amb la mateixa periodicitat que el de la plantilla pròpia de l'empresa.

A l'efecte de l'assenyalat en el paràgraf anterior i d'aconseguir un adequat seguiment de l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals, les empreses concurrents en un mateix centre de treball, prèvia consulta en el Comitè de Seguretat i Salut, deuran necessàriament acudir a algun dels mitjans de coordinació establerts en l'article 11 del Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

6.2 En aquells centres de treball que comptin amb més de 200 treballadors/as de plantilla, quan la naturalesa dels treballs realitzats sigui especialment complexa o perillosa i el nombre de treballadors/as d'altres empreses auxiliars, de servei, contractes i subcontractes, excedeixi durant un període superior als tres mesos d'un 30% en relació amb la plantilla total de l'empresa principal, es declara com a mitjà de coordinació per al compliment de l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals i el seu desenvolupament reglamentari pel Reial decret 171/2004, la constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut Intercontratas.

Aquest Comitè de Seguretat i Salut Intercontratas tindrà un màxim de 12 membres dels quals 6 seran designats per i entre els representants de les Direccions de les empreses concurrents i, els altres sis, per les Federacions sindicals més representatives que organitzen als treballadors/as d'aquestes empreses de els Delegats de Prevenció d'aquestes. Aquest Comitè de Seguretat i Salut Intercontratas es reunirà trimestralment amb el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa principal a l'efecte d'avaluar el compliment de la normativa de seguretat i salut, limitant-se les seves funcions a analitzar els problemes comuns al conjunt de treballadors/as que desenvolupen la seva activitat en l'àmbit de l'empresa principal i proposar les mesures que és estimin oportunes.

Aquesta reunió serà presidida pel president del Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa principal.

6.3 Es realitzarà així mateix un seguiment de la seguretat i salut laboral, amb la corresponent informació al Comitè de Seguretat i Salut laboral, dels treballadors/as propis que realitzin les seves activitats fora del centre de treball.

## 7. Vigilància de la salut.

7.1 L'empresari garantirà als treballadors/as al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos en l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

La vigilància només podrà dur-se a terme quan el treballador/a presti el seu consentiment, prèvia informació de les proves mèdiques a realitzar i la finalitat d'aquestes. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits als quals es refereix el citat article 22 de la LPRL. Aquesta circumstància no inhibeix de la necessitat d'informar el treballador/a, amb caràcter previ a la realització del reconeixement mèdic, en els termes anteriorment indicats.

En tot cas s'haurà d'optar per la realització d'aquells reconeixements o proves que causin les menors molèsties al treballador i que siguin proporcionals al risc.

7.2 La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu en la Llei, respectarà, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona del treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. L'accés a la informació mèdica de caràcter personal es limitarà al personal mèdic i a les autoritats sanitàries que duguin a terme la vigilància de la salut dels treballadors/as, sense que pugui facilitar-se a l'empresari o a altres persones sense consentiment exprés del treballador/a. En el cas que es demostrï l'incompliment d'aquesta obligació, el Comitè de Seguretat i Salut tindrà dret a sol·licitar el cessament immediat de la persona responsable, reservant-se la direcció el dret de dur a terme les accions legals oportunes.

Els resultats de la vigilància a què es refereix el paràgraf anterior seran comunicats als treballadors afectats.

No obstant l'anterior, l'empresari i les persones o òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció seran informats de les conclusions que es derivin dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador/a per a l'acompliment del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que puguin desenvolupar correctament les seves funcions en matèria preventiva.

Les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors/as no podran ser usats amb finalitats discriminatoris ni en perjudici del treballador/a.

7.3 Reconeixements mèdics. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn hauran de ser específics, adequats i proporcionals als riscos laborals presents en els llocs i centres de treball i a les matèries primeres o additius que es manipulin en cada centre de treball. Aquests reconeixements es realitzaran com a mínim una vegada a l'any.

7.4 Aquells treballadors/as i grups de treballadors/as que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin major vulnerabilitat a aquest, seran vigilats de manera particular.

7.5 Elecció de mútues: La direcció de l'empresa notificarà per escrit als Delegats de Prevenció, examinant-se en el Comitè de Seguretat i Salut, en una reunió convocada a aquest efecte, amb una antelació mínima de 15 dies, els canvis que puguin produir-se en l'elecció de mútua així com sobre la decisió de cedir la gestió de les contingències comunes a les mateixes a l'efecte de que puguin emetre el corresponent informe, que no tindrà caràcter vinculant. Així mateix, amb caràcter anual, la direcció de l'empresa facilitarà als Delegats de Prevenció informació necessària perquè en el si del Comitè de Seguretat i Salut es pugui avaluar la gestió de la mútua.

7.6 La direcció de l'empresa informarà igualment els Delegats de Prevenció amb caràcter previ sobre qualsevol canvi contractual que afecti les activitats que vingui desenvolupant la Mútua en la seva qualitat de servei de prevenció aliè, així com els que puguin afectar altres serveis de prevenció aliens, propis o mancomunats.

## 8. Programes, pressupostos i controls.

El Comitè de Seguretat i Salut serà degudament informat sobre els programes anuals destinats a la protecció de la salut del treballador/a, així com del muntant del pressupost destinat a l'execució d'aquest. Tot seguit emetrà opinions i dictamen sobre el mateix en els termes establerts en la Llei de prevenció de riscos laborals.

## 9. Tecnologia i organització del treball.

El Comitè de Seguretat i Salut haurà de ser informat i consultat en els termes establerts en el present conveni i la legislació vigent, respecte de totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i organització del treball que tinguin repercussió sobre la salut física i mental del treballador/a, amb caràcter previ a la seva implantació.

## 10. Protecció a la maternitat.

L'empresa adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, part recent o durant el període de lactància natural als riscos determinats en l'avaluació que es refereix en l'article 16 de la Llei 31/1995, que puguin afectar la salut de les treballadores, del fetus o del lactant, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos en l'article 26 de l'esmentada Llei i de conformitat amb el qual es tindrà en compte així mateix les possibles limitacions en la realització de treball nocturn i a torns.

En l'avaluació de riscos es contemplarà la idoneïtat per a la dona embarassada o durant el període de lactància natural dels llocs, règim horari i condicions de treball, sempre que medi prescripció facultativa.

Les parts signants d'aquest Conveni consideren necessari que l'empresa actuï de forma responsable i respectuosa amb el medi ambient, prestant gran atenció al seu defensa i protecció d'acord amb els interessos i preocupacions de la Societat.

De la mobilització de les capacitats (tècniques, econòmiques, professionals, etc.) que puguin comportar els processos d'adaptació es deriven efectes positius, no només per a la salut humana i mediambiental, sinó també per a la innovació tecnològica i la competitivitat del sector.

Com a contribució a tot això, és necessari plantejar-se una conseqüent defensa de la indústria, l'ocupació i les condicions de treball, per part de les organitzacions empresarials i sindicals.

De totes les qüestions recollides en aquest article es donarà compte a la representació legal dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut, en el si de la qual desenvoluparan les seves funcions i competències els delegats de medi ambient de l'article 67 bis.

Les qüestions mediambientals s'integraran en els programes de formació, dirigits als delegats de medi ambient, així com als altres delegats de prevenció i també al conjunt dels treballadors/as.

### Article 55.- Accidents de treball.

En cas de baixa per IT derivada d'accident de treball, el productor/a afectat percebrà, a més del subsidi corresponent a tal situació, un complement salarial fins a aconseguir el 100% de les meritacions que percebria d'estar treballant en jornada normal, tot això d'acord a l'última liquidació percebuda i cotitzada pel concepte de contingències comunes, exclòs el prorrateig de les pagues extres i les de venciment superior al mes.

A aquest complement se li afegirà la quantitat que percebi l'empresa per la base reguladora B, d'acord amb la legislació vigent

### Article 56.- Assegurança col·lectiva d'accidents.



1.- L'Empresa concertarà una assegurança col·lectiva d'accidents, amb primes íntegres al seu càrrec, mitjançant pòlissa que cobreixi les següents indemnitzacions per a l'any 2019:

A.- Accident laboral o comú amb resultat de mort: 26.531,42 EUR.

B.- Accident laboral o comú amb resultat d'invalidesa permanent total, invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa: 43.923,33 EUR.

2. Per a l'any 2020 aquestes indemnitzacions seguiran en el mateix import.

3. La cobertura de la pòlissa així establerta, tindrà efectes en la nova quantia així estipulada, a partir de 30 dies després de la signatura del present conveni, per la qual cosa només s'aplicarà aquesta nova quantia una vegada transcorregut el termini així estipulat. En tota la resta s'aplicarà el que es preveu en el conveni que ha estat en vigor en els anys 2015 a 2017.

El treballador/a facilitarà el nom del beneficiari.

4. Per al personal de nova incorporació, la pòlissa d'assegurances establerta en el present article haurà de concertar-se en el termini d'un mes a partir de la contractació del treballador/a.

5. Una còpia de la pòlissa s'inserirà en el tauler d'anuncis de l'empresa.

6. A més de la cobertura així establerta, s'acordarà amb la companyia d'assegurances una cobertura complementària, que incrementi les indemnitzacions abans establertes, a la qual podran acollir-se voluntàriament aquells treballadors/as que així ho decideixin, corrent per compte del treballador/a l'abonament de la diferència de prima que es derivi d'aquesta cobertura.

Art. 57.- Préstecs al personal.

L'Empresa mantindrà al seu càrrec una borsa per un import màxim de 27.000 EUR -vint-i-set mil euros- durant l'any 2019, la finalitat del qual serà la concessió de préstecs al personal amb relació laboral indefinida que el sol·liciti i justifiqui la seva necessitat, que no podran superar un import per treballador/a de 3.000 EUR, un termini màxim d'amortització de 24 mesos, i sense aplicació de gens d'interès.

En un reglament específic s'establiran les causes que motivaran el dret a tals préstecs, les condicions i forma de la seva devolució, així com les altres circumstàncies relacionades amb tals préstecs. En casos especials, la Comissió estudiarà i sempre que hi hagi fons suficients, la concessió de préstecs fins a les 4.500 EUR.

Aquest import s'incrementarà fins a poder aconseguir un màxim de préstecs de fins a 30.000 EUR l'any 2020, import màxim que serà el ja aplicable en els següents anys.

## Capítol 9 Règim assistencial

Article 58.- Corprens de treball.

L'empresa proveirà amb caràcter obligatori i gratuït, al personal que pel seu treball el necessiti, de les següents prenguis de treball:

Tècnics i administratius: 1 bata a l'any.

Personal obrer: 2 micos o bussos a l'any i 1 tovallola de bany a l'any.

Serà obligatori per a l'empresa dotar de roba i calçat impermeables al personal que hagi de realitzar labors continuades a la intempèrie, en règim de pluges freqüents, i als quals haguessin d'actuar en llocs notablement entollats o fangosos. La roba que es facilitarà per l'empresa serà

ajustada en les seves característiques a la temporada hivernal i a la temporada estival, segons l'època de l'any.

Al treballador/al fet que realitzi la seva labor amb ulleres graduades, l'empresari haurà de proporcionar-li unes, sempre que en raó del treball que realitzi sofrissin deterioració. Si el treballador necessita cristalls correctors, se li proporcionaran ulleres protectores amb l'adequada graduació òptica.

## Capítol 10 Drets sindicals

### Article 59.- Dels sindicats.

Les parts signants, per les presents estipulacions, ratifiquen la seva condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen a si mateixes com a tals amb vista a instrumentar, a través de les seves organitzacions, unes relacions laborals basades en el respecte mutu i tendent a facilitar la resolució de quants conflictes i problemes suscitin la nostra dinàmica social.

Els sindicats, degudament implantats en els subsectors o plantilles d'Industrial Flexo, SL, són elements bàsics per a afrontar, a través d'ells, les necessàries relacions entre treballadors/as i empresa, tot això sense demèrit de les atribucions conferides per la llei, i desenvolupades en els presents acords, als comitès d'empresa.

Seran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresa que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

### Article 60.- De l'acció sindical.

1. Els treballadors/as afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals, de conformitat amb el que s'estableix en els estatuts del sindicat al qual pertanyin.
- b) Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresa; recaptar quotes i distribuir informació o propaganda sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que els remeti el seu sindicat.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels quals tinguin representació en el Comitè d'Empresa tindran els següents drets:

- a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats a un sindicat, i als treballadors/as en general, l'empresa posarà a la seva disposició 2 taulers d'anuncis conjunts, que hauran de situar-se en el centre de treball i en els llocs on es garanteixi un adequat accés al mateix dels treballadors/as. Prèviament a la inserció d'aquestes comunicacions, es donarà coneixement a la direcció.
- b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
- c) A la utilització d'un lloc adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats dins de l'empresa o centre de treball amb més de 250 treballadors.

### Article 61.- Dels càrrecs sindicals.

1. Els qui ostentin càrrecs electius, a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives tindran dret:

a) Al gaudi dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, podent-se establir, per acord, les limitacions oportunes al gaudi dels mateixos en funció de les necessitats del procés productiu.

b) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, havent d'incorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.

c) A l'assistència i accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresari i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

2. Els representants sindicals que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a treballador/a en actiu en l'empresa, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin necessaris per a l'adequat exercici de la seva labor com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

Article 62.- Comitè d'empresa.

1.- Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix al comitè d'empresa les següents funcions:

a) Ser informats per la direcció de l'empresa:

a.1) Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa.

a.2) Anualment, sobre el balanç, compte de resultats, memòria i quants documents es donin a conèixer als socis.

a.3) Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa, sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals i les reduccions de jornada, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre els plans de formació professional en l'empresa.

a.4) En funció de la matèria de què es tracti:

a.4.1) Sobre implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències, estudis de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball.

a.4.2) Sobre la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

a.4.3) Sobre sancions imposades per faltes molt greus i, especialment, en el seu lloc d'acomiadament.

a.4.4) Referent a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment de cessaments i ingressos i ascensos.

b) Exercir una labor de vigilància sobre les següents matèries:

b.1) Compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes, condicions o usos de l'empresa en vigor, formulant, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.

b.2) La qualitat de la docència i l'efectivitat de la mateixa en els centres de formació i capacitació de l'empresa.

b.3) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat en l'empresa.

b.4) Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat processal com a òrgan col·legiat per a exercir accions administratives o judicials en tot el relatiu a l'àmbit de la seva competència, d'acord amb la llei.

b.5) Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en el seu conjunt, observaran sigil professional en tot el referent a l'apartat a) d'aquest article, àdhuc després de deixar de pertànyer al Comitè d'Empresa i, especialment, en totes aquelles matèries sobre les quals la direcció assenyali expressament el caràcter reservat.

b.6) El Comitè vetllarà, no només perquè en els processos de selecció de personal es compleixi la normativa vigent, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexes i foment d'una política racional d'ocupació.

## 2.- Garanties:

a) Cap membre del Comitè d'Empresa podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent al seu cessament, tret que aquest es produeixi per revocació o dimissió i sempre que l'acomiadament o la sanció es basi en l'actuació del treballador/a en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament, o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus, obeïssin a altres causes, haurà de tramitar-se expedient contradictori, en el qual seran sentits, a part de l'interessat, el Comitè d'Empresa o restants delegats de personal. En el supòsit d'acomiadament de representants legals dels treballadors, l'opció correspondrà sempre a aquests, sent obligada la readmissió si el treballador/a optés per aquesta.

Posseiran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte dels altres treballadors/as, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

b) No podran ser discriminats en la seva promoció, econòmica o professional, per causa o en raó de l'acompliment de la seva representació.

c) Podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa en les matèries pròpies de la seva representació, podent publicar o distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant tot això prèviament a l'empresa i exercint tals tasques d'acord amb la normativa vigent a aquest efecte.

d) Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina. No es computarà, dins del màxim legal d'hores, l'excés que sobre el mateix es produeixi amb motiu de la designació de membres del Comitè com a components de comissions negociadores de convenis col·lectius en els quals siguin afectats i pel que fa a la celebració de sessions oficials a través de les quals transcorrin tals negociacions, quan l'empresa es vegi afectada per l'àmbit de la negociació referida.

e) Sense depassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de les quals disposen els membres del Comitè d'Empresa a fi de preveure l'assistència dels mateixos a congressos, conferències, cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

f) Els membres del Comitè d'Empresa i delegats sindicals que pertanyin a una mateixa central sindical, podran acumular el crèdit d'hores retribuïdes anualment, sent independent el nombre d'hores que pugui emprar un o diversos dels seus membres si, en còmput global, no sobrepassen les hores efectives del grup en el qual estan integrats.

3.- Si l'empresa arribés a ocupar a més de 150 treballadors durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu –sense arribar a superar els 250 treballadors-, les seccions sindicals que puguin constituir-se en l'empresa per treballadors afiliats als sindicats que tinguin presència en el comitè d'empresa estaran representades per un delegat sindical per cada sindicat, triats per i entre els seus afiliats en l'empresa o en el centre de treball.

A aquests delegats sindicals se'ls aplicarà el que es preveu en l'article 77 del Conveni General de la Indústria Química, sense que tinguin dret a gaudir d'un crèdit horari sindical propi, podent gaudir d'aquelles hores sindicals que expressament els puguin ser cedides per membres del comitè d'empresa dins del límit del seu crèdit horari sindical, i amb la deguda comunicació a la direcció de l'empresa.

## Capítol 11 Comissió Paritària

Article 63.- Comissió Paritària.

S'estableix la preceptiva Comissió Paritària del Conveni, com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del compliment col·lectiu del present Conveni, que estarà composta per tres membres designats per la direcció de l'empresa i tres membres designats pel Comitè d'Empresa.

Reglament de funcionament:

Reunions: La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari per a l'exercici de les funcions assenyalades en l'article 64 del present Conveni Col·lectiu quan li sigui requerida la seva intervenció. Els assumptes ordinaris sotmesos a la Comissió Paritària seran resolts en el termini de 15 dies. Amb caràcter extraordinari es reunirà per als supòsits d'intervenció prèvia a la formalització d'un conflicte col·lectiu quan es tracti de la resolució de les discrepàncies sorgides durant els períodes de consultes als quals fa referència els articles 41.6 i 82.3 del ET, i quan així ho acordin les parts. Els assumptes extraordinaris sotmesos a la Comissió Paritària seran resolts en el màxim de setanta-dues hores.

Convocatòria: La Comissió Paritària serà convocada per qualsevol de les parts signants, bastant per a això una comunicació escrita en la qual s'expressaran els punts a tractar en l'ordre de dia, així com la data proposada. La Comissió Paritària es reunirà dins del terme que les circumstàncies aconsellin, en funció de la importància de l'assumpte, però en cap cas excedirà de set dies comptats a partir del requeriment.

Quòrum i Assessors: Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran acudir a les reunions en companyia d'assessors, que actuaran amb veu però sense vot.

Validesa dels acords: Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'estendrà acta, que serà signada per qui faci de secretari i per totes les parts.

Domicili: El domicili de la Comissió es fixa a l'efecte de notificacions i convocatòries en el domicili de l'empresa situada a Sant Just Desvern (08960), carrer Blasco de Garay, 5.

Article 64.- Funcions de la Comissió Paritària.

Són funcions específiques de la Comissió Paritària les següents:

1. Interpretació del Conveni.
2. Conciliació en problemes o qüestions que hagin de ser-li sotmesos per les parts, en els supòsits previstos en el present Conveni.

3.Vigilància del compliment previst dels pactes. Els assumptes ordinaris sotmesos a la Comissió Paritària seran resolts en el termini de 15 dies.

Article 65.- Procediment per a resoldre discrepàncies per la no aplicació de les condicions de treball.

Si concorreguessin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i el comitè d'empresa, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes previstos en l'E.T. per a les modificacions col·lectives de condicions de treball –art. 41.4-, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu que afectin les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, quan es donin els supòsits legalment contemplats a aquest efecte en l'E.T. i normativa de desenvolupament, i totes dues parts, empresa i representació dels treballadors, estiguin conformes en la seva concurrència i la seva importància per a dur a terme la inaplicació temporal de les condicions de treball previstes en aquest conveni.

Quan el període de consultes entre totes dues parts finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives d'inaplicació de condicions pel temps i els efectes que convinguin totes dues parts, havent de determinar amb exactitud l'acord, les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada. Aquest acord d'inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les quals estiguessin previstes, si escau, en el Pla d'Igualtat aplicable en l'empresa.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a contar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que estiguin en vigor en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic de Catalunya, per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides entre les parts. Si escau podrà sotmetre's la discrepància, si així ho convenen totes dues parts, a un arbitratge vinculant, en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 de l'E.T.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral únicament als efectes de dipòsit.

Disposicions finals:

1.en tot el no previst o regulat pel present Conveni, seran aplicable les normes que, sobre la respectiva matèria, vengen establertes o s'estableixin per la legislació general, amb l'aplicació supletòria del Conveni General de la Indústria Química (excepte en els aspectes d'índole econòmica d'acord amb l'article 4 del present Conveni).

2.A l'efecte de solució dels conflictes col·lectius que poguessin originar-se, totes dues parts negociadores, en representació de treballadors i empresa, se sotmetran expressament als procediments de mediació i conciliació regulats en els acords interprofessionals que a cada

moment estiguin vigents a Catalunya. En tot cas, es reitera la procedència d'acudir per a la resolució de qualsevol controvèrsia, a la Comissió Paritària d'aquest Conveni i de no aconseguir-se acord, al Tribunal Laboral de Catalunya.

3.Tenint-se en consideració la importància que per a les parts comporta l'adequada aplicació del règim de treball en quart torn, s'acorda que després de la signatura del present conveni, es mantindrà un procés negociador específic per a millorar la regulació del quart torn, per a la seva adaptació el més actualitzada possible en cada període a les necessitats de producció i càrrega de treball de l'empresa, millorant en la flexibilitat en la seva aplicació, i el rigor en la seva adaptació a les reals càrregues de treball, així com en una millora quant al procediment a seguir-se en la seva aplicació i en la necessària informació i intervenció per part del comitè d'empresa. Es fixa un termini estimat de tres mesos per a pactar-se una adequada regulació, més detallada, en el seu funcionament. Igualment en matèria de jornada irregular i, si escau, en la introducció d'un règim de bossa d'hores, per la seva directa relació amb el règim de treball en quart torn.

Disposicions addicionals:

Disposició addicional primera.- Complement de lloc de treball.

S'adjunta, com a annex, una reordenació dels complements de lloc de treball a aplicar en l'empresa durant la vigència del present conveni, i amb efectes econòmics quant als nous imports, des d'u de gener del 2018.

En aquesta reordenació s'ha aplicat un increment d'un 1,1% per a l'any 2018, sobre els imports establerts l'any 2017.

Per als anys 2019 i 2020, s'incrementaran també, en cada any, en un percentatge d'un 1,1%.

Disposició addicional segona.- aplicació d'un complement per objectius d'empresa -prima- durant la vigència del present conveni a abonar al personal de Industrial Flexo SL:

Als treballadors que prestin serveis durant el període de vigència d'aquest conveni col·lectiu, en l'empresa Industrial Flexo SL se'ls abonarà un complement per compliment d'objectius d'empresa -prima- que es regirà per la següent normativa:

1.- El bonus s'articula com una paga salarial no consolidable, que s'abonarà cada any en funció de l'obtenció d'uns determinats objectius (i únicament en el cas que s'obtinguin), el càlcul del qual es determina semestralment:

1r període, gener-juny de cada any.

2n període, juliol-desembre de cada any.

La consecució d'aquests objectius es determina en quatre nivells d'obtenció:

Negatiu: -

Igual: =

Positiu: +

Positiu-positiu: ++

La prima per objectius tindrà en compte:

-Rendibilitat de la planta en cada exercici (resultats econòmics/inversió anual en la planta): per aquest objectiu el màxim de prima a aconseguir en cada any suposarà un màxim d'un 1,5% del salari basi de cada treballador.

-Resultats de qualitat de la planta en cada exercici: per aquest objectiu el màxim de prima a aconseguir en cada any suposarà un màxim d'un 1,5% del salari basi de cada treballador.

Pel que en total de tots dos conceptes, la prima anual no podrà superar, si és positiu-positiu: ++ el ràtio aconseguit en tots dos objectius, el 3% del salari basi individual i anual de cada treballador.

#### Freqüència

El nivell de la prima-prima, es calcula cada 6 mesos segons els resultats obtinguts: Durant el període comprès entre l'1 de gener i el 30 de juny per a la primera meitat; i de l'1 de juliol al 31 de desembre per a la segona meitat de l'any, o al final del període, és a dir, 30 de juny per al primer semestre i 31 de desembre per al segon semestre segons el tipus de criteri o objectiu.

#### Resultats

Els objectius a aconseguir són determinats anualment per la direcció de grup, i llocs a la disposició del departament de recursos humans d'Industrial Flexo, per mitjà del portal d'intranet, abans de l'1 de març i 1 de setembre de cada exercici, emprant-se les nomenclatures: PPM, RE / CE.

Els responsables de planta -gerents de servei- informaran cada empleat del nivell d'acompliment i el nivell de bonificació aplicable en cada exercici. Un arxiu específic està disponible en la "caixa d'eines de bonificació per a administradors".

Per al processament de la prima de nòmina, els gerents de servei informen el nivell dels empleats als gerents de recursos humans. Hi ha un format d'avís d'acció específic disponible en "Prima Toolbox for Managers".

#### Unitat:

El nivell de bonificació s'expressa com un percentatge del salari basi, des de l'1 de gener fins al 30 de juny per al primer semestre; i des de l'1 de juliol fins al 31 de desembre per al segon semestre.

Segons l'anteriorment exposat, el percentatge màxim de salari basi que s'aplicarà en els anys 2019 i 2020, per al cas de consecució dels objectius en nivell positiu-positiu (++) , serà del 3% anual.

L'any 2019, tenint en compte la previsió positiva de resultats econòmics de l'exercici, es garanteix també per l'empresa l'abonament en tal concepte de prima a cada empleat d'Industrial Flexo SL, d'un import de 300 EUR com a quantia mínima lineal en tal concepte de prima per al conjunt de l'any 2019, amb independència dels resultats i índexs de qualitat que definitivament s'obtinguin en cada semestre. Sense perjudici que l'import final de prima es determinarà en funció dels resultats i índexs de qualitat que s'aconsegueixin efectivament, però garantint-se aquest mínim anual.

L'any 2020, ja s'aplicarà en la seva integritat el concepte de prima, en funció de la consecució d'objectius tant en matèria de resultats econòmics com en matèria d'obtenció de ràtios de qualitat.

#### Pagament efectiu de la prima:

La prima s'abonarà amb caràcter semestral, és a dir, el primer semestre (gener-juny) al setembre i, el segon semestre (juliol-desembre) al març de l'any següent, en funció dels resultats obtinguts en cada semestre, sense perjudici de l'abonament del mínim de 300 EUR/any contemplat, també, amb caràcter excepcional, per al conjunt de l'exercici 2019. Per al percebo de la prima serà requisit necessari el manteniment de relació laboral en la data efectiva del seu abonament respecte a cada període semestral (30 de setembre i 31 de març).

En el cas de treballadors que hagin iniciat relació laboral amb I.F. durant l'exercici al qual es correspongui la prima, el seu abonament es realitzarà en la part proporcional corresponent al període treballat.



En el cas de treballadors que cessin en la prestació de serveis durant l'exercici al qual es correspongui la prima, no percebran import del període corresponent a la data en la qual causin baixa. Així, si el cessament té lloc durant el segon semestre de l'any, percebran la prima generada corresponent al primer semestre, en la part proporcional que resulti (partint de l'import màxim del 3% per a tot l'exercici, en el cas d'obtenció dels resultats i qualitat en ++). En el cas de cessament durant el primer semestre, no es percebrà prima.

Aplicació de la prima l'any 2018:

Tenint en compte la data de subscripció dels acords d'aprovació del present conveni col·lectiu, s'acorda que respecte a l'exercici 2018, l'empresa abonarà a cada treballador amb relació laboral vigent en Industrial Flexo SL el dia 31 de desembre del 2018, una paga única i lineal, similar per a cada treballador, per import de 300 EUR (import brut).

En el cas de treballadors que mantenint relació laboral vigent a 31.12.2018, hagin iniciat la relació laboral amb Industrial Flexo, SL durant l'any 2018, se'ls abonarà la part proporcional corresponent.

Aquesta paga lineal corresponent a l'exercici 2018, s'abona, doncs, amb el caràcter de pagament únic i no consolidable per als posteriors anys de vigència del conveni -per als quals ja regirà la regulació de la prima per resultats econòmics i de qualitat-, i el seu abonament efectiu tindrà lloc amb la nòmina corresponent al mes següent del de la signatura d'aquest conveni.

Aplicació de la prima l'any 2019:

L'any 2019, tenint en compte la previsió positiva de resultats econòmics de l'exercici, es garanteix per l'empresa que s'abonarà en tal concepte de prima a cada empleat d'Industrial Flexo SL, un import mínim lineal per cada treballador de 300 EUR any 2019, en tal concepte de prima, amb independència dels resultats i índexs de qualitat que definitivament s'obtinguin en el conjunt de l'any 2019. De manera s'efectuarà a la conclusió de l'any 2019 el càlcul de la prima que per resultats i índexs de qualitat efectivament resulti del conjunt de l'any 2019, però s'haurà d'abonar, en tot cas, aquesta suma mínima de 300 EUR a cada treballador, qualsevol que sigui el seu grup professional, i nivell de resultats i d'índexs de qualitat aconseguits en la planta d'Industrial Flexo.

Aplicació de la prima l'any 2020:

L'any 2020, la prima s'abonarà ja en funció dels resultats i índexs de qualitat que s'aconsegueixin, no garantint-se cap import per aquest concepte.

Participació i informació al comitè d'empresa de l'evolució de resultats en l'aplicació de la prima:

En ocasió de la reunió bimestral empresa-Comitè es donarà informació al comitè sobre l'evolució dels resultats que s'estiguin aconseguint, tant en matèria de resultats econòmics, com en matèria de resultats de qualitat, actuant-se

Definició de conceptes d'índexs a computar: Resultats econòmics i índexs de qualitat:

I.- Càlcul de índexs de resultats a computar.

	-	=	+	++
Prima	0	0,50%	1%	1,50%
Objectiu RE/CE 2019/2020	<10,5%	10,5%	13,5%	15,0%

RE: Resultat de les operacions normals de la planta  
 CE: Capital invertit en la planta  
 RE/CE: Rendibilitat dels diners invertits en la planta.

El càlcul s'efectua amb caràcter anual.

Exemple: si l'import invertit en planta I.F. any 2019 és de 500.000 EUR i el resultat de l'exercici 2019 és de 7M EUR:

$$7.000.000 \text{ EUR} : 500.000 \text{ EUR} = 14\%$$

Es percebria en concepte de prima per resultats, un 1% del salari base.

II.- Càlcul de ràtios de qualitat a computar:

Definició:

Criteri global qualitat	++	+	=	-
Prima	1,50%	1%	0,50%	0

"La prima de qualitat es calcula amb la combinació dels 4 criteris a baix ressenyats"

Objectius		2019	2020
PPM tots clients (interns i externs)	0	más de 4,5	más de 4
	=	entre 3,5 y 4,5	entre 3 y 4
	+	3,5	3
	++	menor de 3	menor de 2,5
IPB clients Externs	0	más de 2000	más de 1750
	=	entre 2000 y 1750	entre 1500 y 1750
	+	1750	1500
	++	menor de 1500	menor de 1250
IPB Client Interns Akwel	0	más de 385	más de 349
	=	entre 360 y 385	entre 324 y 349
	+	360	324
	++	menor de 335	menor de 299
Reactivitat 8D	0	menor del 88%	menor del 90%
	=	entre 88% y 90%	entre 90% y 92%
	+	90%	92%
	++	más del 92%	más del 94%

Disposició addicional tercera: efectes econòmics i abonament de diferència salarial que es deriven d'aquest conveni:

En la nòmina del mes següent a la signatura d'aquest conveni (febrer), s'adaptaran ja els conceptes salarials al resultant d'aquest conveni.

La paga lineal que en concepte de "prima" s'ha estipulat per a l'exercici ja conclòs, 2018, s'abonarà (amb el caràcter de pagament únic i no consolidable per als posteriors anys de vigència del conveni) el mes de març 2019.

I també el mes de març s'abonaran les diferències resultants dels increments de salari basi, paga de beneficis 2018 -març- (per als qui la tinguin prorratejada i respecte a la p.p. pagada al gener 2019), plus nocturnitat i complements de lloc de treball resultants d'aquest conveni (increments que tenen efectes econòmics des d'1 de gener 2018); igualment les diferències resultants de la mensualitat de gener 2019.

I la paga de beneficis 2018 -març- s'abonarà ja en l'import previst en l'article 30.

En tots els altres conceptes salarials, tals com hores extres, plus quart torn, jornada irregular, dietes, despeses i resta d'efectes econòmics, el nou import estipulat tindrà efectes a partir del dia un del mes següent a la signatura del present conveni col·lectiu.

Disposició addicional quarta: treball per torns.

De conformitat amb l'article 36.3 de l'Estatut dels treballadors, s'entén per treball a torns tota forma d'organització del treball en equip segons la qual els treballadors/as ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per al treballador/a la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes i es considera retribuït pels conceptes anteriorment definits.

Disposició addicional cinquena: igualtat.

Per a contribuir eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació i al seu desenvolupament sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, és necessari desenvolupar una acció positiva particularment en les condicions de contractació, salarials, formació, promoció i condicions de treball en general, de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional de què es tracti.

A tals efectes s'ha constituït una Comissió d'Igualtat, integrada en representació social, per dos membres del comitè d'empresa un de cadascun dels sindicats signants del present Conveni i dos membres designats per l'empresa, que han elaborat i aprovat un pla d'Igualtat que s'incorpora ja com a Annex al present conveni.

D'igual forma s'ha procedit en matèria d'assetjament laboral, quedant constituïda una comissió per tres representants de l'empresa i tres del comitè, més els seus respectius suplents. S'annexa en el present Conveni el protocol d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, aprovat entre les parts, que regirà en el si de l'empresa, amb el corresponent seguiment per part de la comissió constituïda a aquest efecte.

Disposició addicional sisena: vacunes antigripals

Durant la durada d'aquest Conveni, l'empresa es farà càrrec de les bovines antigripals.

Disposició addicional setena: taula d'equiparació de categories professionals d'industrial Flexo SL al nou sistema de classificació per grups professionals.

Es manté l'equiparació ja duta a terme en l'anterior conveni d'àmbit empresarial, de categories professionals als nous grups professionals, la qual cosa ha tingut ja el seu reflex en les taules salarials de l'any 2014 i posteriors.

## ANNEX I

## Taules salaris mínims garantits anuals 2018

Grup professional	Categoria	Salari mínim garantit/any
Grup 8	Director(a)	39.543,18
Grup 8	Subdirector(a)	39.543,18
Grup 7	Tècnic(a) cap	31.186,89
Grup 6	Tècnic(a)	26.253,17
Grup 5	Perit(a)	22.436,62
Grup 5	Cap 1 <sup>a</sup> Administratiu(va)	22.436,62
Grup 5	Cap 2 <sup>a</sup> Administratiu(va)	22.436,62
Grup 5	Cap Secció Organització 1 <sup>a</sup>	22.436,62
Grup 5	Cap Secció Organització 2 <sup>a</sup>	22.436,62
Grup 5	Cap de Propaganda	22.436,62
Grup 5	Programador(a)	22.436,62
Grup 5	Encarregats(des)	22.436,62
Grup 4	Tècnic(a) Organització 1a	19.689,89
Grup 4	Oficial 1 <sup>a</sup> Administratiu(va)	19.689,89
Grup 4	Oficial 1 <sup>a</sup> Oficis Auxiliars	19.689,89
Grup 4	Contramestre	19.689,89
Grup 4	Capatàs	19.689,89
Grup 4	Professional 1a Indústria	19.689,89
Grup 3	Tècnic(a) Organització 2 <sup>a</sup>	17.705,62
Grup 3	Oficial 2 <sup>a</sup> Administratiu(va)	17.705,62
Grup 3	Oficial 2 <sup>a</sup> Administratiu(va)	17.705,62
Grup 3	Oficial 3 <sup>a</sup> Oficis Auxiliars	17.705,62
Grup 3	Professional 2 <sup>a</sup> Indústria	17.705,62
Grup 3	Magatzemer(a)	17.705,62
Grup 2	Auxiliar Tècnic(a)	16.331,90
Grup 2	Auxiliar Administratiu(va)	16.331,90
Grup 2	Auxiliar Organització	16.331,90
Grup 2	Aspirant Administratiu(va)	16.331,90
Grup 2	Aspirant Tècnic(a)	16.331,90
Grup 2	Aspirant Organització	16.331,90
Grup 2	Ajudant Especialista	16.331,90
Grup 1	Netejadors(es)	15.554,38
Grup 1	Porters(es)	15.554,38
Grup 1	Vigilants(es)	15.554,38

## ANNEX I

## Taules salaris mínims garantits anuals 2019

Grup professional	Categoria	salari mínim garantit/ any
Grup 8	Director(a)	39.740,89
Grup 8	Subdirector(a)	39.740,89
Grup 7	Tècnic(a) cap	31.342,83
Grup 6	Tècnic(a)	26.909,50
Grup 5	Perit(a)	22.997,53
Grup 5	Cap 1ª Administratiu(va)	22.997,53
Grup 5	Cap 2ª Administratiu(va)	22.997,53
Grup 5	Cap Secció Organització 1ª	22.997,53
Grup 5	Cap Secció Organització 2ª	22.997,53
Grup 5	Cap de Propaganda	22.997,53
Grup 5	Programador(a)	22.997,53
Grup 5	Encarregats(es)	22.997,53
Grup 4	Tècnic(a) Organització 1a	20.182,14
Grup 4	Oficial 1ª Administratiu(va)	20.182,14
Grup 4	Oficial 1ª Oficis Auxiliars	20.182,14
Grup 4	Contramestre	20.182,14
Grup 4	Capatàs	20.182,14
Grup 4	Professional 1a Indústria	20.182,14
Grup 3	Tècnic(a) Organització 2ª	18.148,26
Grup 3	Oficial 2ª Administratiu(va)	18.148,26
Grup 3	Oficial 2ª Administratiu(va)	18.148,26
Grup 3	Oficial 3ª Oficis Auxiliars	18.148,26
Grup 3	Professional 2ª Indústria	18.148,26
Grup 3	Magatzemer(a)	18.148,26
Grup 2	Auxiliar Tècnic(a)	16.740,20
Grup 2	Auxiliar Administratiu(va)	16.740,20
Grup 2	Auxiliar Organització	16.740,20
Grup 2	Aspirant Administratiu(va)	16.740,20
Grup 2	Aspirant Tècnic(a)	16.740,20
Grup 2	Aspirant Organització	16.740,20
Grup 2	Ajudant Especialista	16.740,20
Grup 1	Netejadors(es)	15.943,24
Grup 1	Porters(es)	15.943,24
Grup 1	Vigilants(es)	15.943,24

## ANNEX II

Taula antigüitat 2018

	Anys	2	6	10	14	18	22	26	30
Grup professional	Categoria								
Grup 8	Director(a)	7,17	36,57	49,82	63,27	76,74	90,23	103,70	117,15
Grup 8	Subdirector(a)	7,17	36,57	49,82	63,27	76,74	90,23	103,70	117,15
Grup 7	Tècnic(a) cap	7,17	36,57	49,82	63,27	76,74	90,23	103,70	117,15
Grup 6	Tècnic(a)	7,17	36,57	49,82	63,27	76,74	90,23	103,70	117,15
Grup 5	Perit(a)	7,17	33,40	45,00	56,51	67,99	79,56	91,09	102,58
Grup 5	Cap 1 <sup>a</sup> Administratiu(va)	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Cap 2 <sup>a</sup> Administratiu(va)	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Cap Secció Organització 1 <sup>a</sup>	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Cap Secció Organització 2 <sup>a</sup>	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Cap de Propaganda	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Programador(a)	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 5	Encarregats(es)	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 4	Tècnic(a) Organització 1a	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 4	Oficial 1 <sup>a</sup> Administratiu(va)	7,17	28,11	36,21	44,17	52,24	60,29	68,30	76,33
Grup 4	Oficial 1 <sup>a</sup> Oficis Auxiliars	18,45	45,36	54,28	63,28	72,29	81,22	90,23	99,17
Grup 4	Contramestre	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 4	Capatàs	7,17	30,87	40,66	50,42	60,29	70,00	79,89	89,69
Grup 4	Professional 1a Indústria	18,45	45,36	54,28	63,28	72,29	81,22	90,23	99,17
Grup 3	Tècnic(a) Organització 2 <sup>a</sup>	7,17	28,11	36,21	44,17	52,24	60,29	68,30	76,33
Grup 3	Oficial 2 <sup>a</sup> Administratiu(va)	7,17	28,11	36,21	44,17	52,24	60,29	68,30	76,33
Grup 3	Oficial 2 <sup>a</sup> Administratiu(va)	18,45	45,36	54,28	63,28	72,29	81,22	90,23	99,17
Grup 3	Oficial 3 <sup>a</sup> Oficis Auxiliars	18,45	43,12	52,02	60,99	69,98	78,97	87,98	96,96
Grup 3	Professional 2 <sup>a</sup> Indústria	18,45	43,12	52,02	60,99	69,98	78,97	87,98	96,96
Grup 3	Magatzemer(a)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Auxiliar Tècnic(a)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Auxiliar Administratiu(va)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Auxiliar Organització	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Aspirant Administratiu(va)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Aspirant Tècnic(a)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Aspirant Organització	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 2	Ajudant Especialista	18,45	43,12	52,02	60,99	69,98	78,97	87,98	96,96
Grup 1	Netejadors(es)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 1	Porters(es)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10
Grup 1	Vigilants(es)	7,17	27,14	34,45	41,76	49,10	56,46	63,76	71,10

ANNEX III  
Grups professionals

GRUP 1

Categories que s'inclouen en aquest grup: Netejadors, Porters, Vigilants.

GRUP 2

Categories que s'inclouen en aquest grup: Ajudant Especialista; Auxiliari Administratiu; Auxiliari Tècnic; Auxiliari Organització; Aspirant Administratiu; Aspirant Tècnic; Aspirant Organització.

GRUP 3

Categories que s'inclouen en aquest grup: Professional 2a Indústria; Magatzemer; Oficial 3a of. Auxiliari; Oficial 2a of. Auxiliari; Oficial 2a Administratiu; Tècnic Organització 2a.

GRUP 4

Categories que s'inclouen en aquest grup: Professional 1a indústria; Contramestre; Capatàs; Oficial 1a Of. Auxiliari; Oficial 1a Administratiu; Tècnic organització 1a.

GRUP 5

Categories que s'inclouen en aquest grup: Cap 1a Administratiu; Cap 2a Administratiu; Perits; Encarregats; Cap Secció Organització 1a i 2a; Cap de Propaganda; Programador.

GRUP 6

Categories que s'inclouen en aquest grup: Tècnics

GRUP 7

Categories que s'inclouen en aquest grup: llocs de màxima responsabilitat i direcció.

GRUP 8

Categories que s'inclouen en aquest grup: Direcció d'Empresa.

ANNEX IV

Taula orientativa en matèria de llicències (subjecta a la regulació específica de l'article quaranta del conveni col·lectiu).

Matrimoni o unió de fet degudament acreditada.	15 dies naturals
Naixement, adopció, acolliment.	3 dies laborables (+ 2 adopció internacional)
Malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat,	2 dies laborables (+ 2 si hi ha desplaçament).

així com oncles i nebots	
Defunció de germans, néts o avis, oncles o nebots.	2 dies laborables (+ 2 si hi ha desplaçament); i un dia addicional en el cas de defunció de familiar fins al segon grau de consanguinitat.
Defunció de cònjuge o fills.	15 dies naturals
Defunció de pares.	5 dies naturals
Malaltia greu de cònjuge o fills que precisi o que no requereixi hospitalització si el facultatiu certifica la gravetat i prescriu repòs domiciliari (en la resta, igual a pares i germans).	5 dies laborables
Matrimoni de fills, germans o pares..	1 dia –data de la cerimònia-.
Trasllat del seu domicili habitual.	Un dia –més altre addicional si no es va gaudir en els dos anys anteriors-.
Compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.	El temps indispensable a tal fi.
Assistència a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.	Pel temps indispensable; un dia complet si requereix desplaçament de més de 100 km.
Treballadores que acudeixin als exàmens prenatals i a cursos de tècniques de preparació al part, quan aquestes coincideixin amb la jornada de treball	Pel temps indispensable.
Naixement de néts.	Un dia (dins de les 24 hores següents al part).
Acompanyar a consultori mèdic a un parent de primer grau que estigui a càrrec del treballador/a, sempre que l'horari d'aquest consultori sigui coincident amb el de la seva jornada laboral.	Pel temps indispensable i amb un màxim de 20 hores anuals en el cas de cada treballador/per any natural.

#### ANNEX V

Protocol d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.

Protocol d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe d'Industrial Flexo SL



## Introducció

Amb l'objectiu de prevenir i eradicar qualsevol tipus d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe en l'entorn laboral, Industrial Flexo SL ha adoptat l'acord d'implantar i desenvolupar una política contra aquest tipus de situacions, que contempli els següents elements:

Una declaració de principis en la qual s'expressi la intolerància absoluta de l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe cap a qualsevol empleat/a de l'empresa.

Una política de divulgació i prevenció, per a traslladar el missatge de la importància que Industrial Flexo SL atorga a l'eradicació de qualsevol forma d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, així com per a donar a conèixer el procediment a seguir en cas de ser víctima d'aquest tipus de comportaments.

Un procediment de denúncia específic, que respecti la total confidencialitat de la víctima d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, i expliqui els passos a seguir, així com les accions que Industrial Flexo SL prendrà per a la seva resolució.

El present protocol té com a objectiu prevenir que es produeixi l'assetjament en l'entorn laboral i, si ocorre, assegurar que es disposa dels procediments adequats per a tractar el problema i evitar que es repeteixi.

Amb aquestes mesures es pretén garantir un entorn laboral lliure d'assetjament, en els quals totes les persones estan obligades a respectar la seva integritat i dignitat en l'àmbit professional i personal.

Es desenvolupen així els principis inspiradors de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament) i nacional, en matèria de procediments de prevenció i solució de conflictes en aquests supòsits i la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOEIMH), per la qual s'estableix, en el seu art. 48 que:

“1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte d'aquest. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho”.

Declaració de principis d'industrial flexo s.l. sobre l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe Els principis generals que regiran en una situació d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe seran els següents:

1. La discriminació i l'assetjament per raó de sexe, raça, religió, nacionalitat, ideologia, edat i orientació sexual estan prohibits en Industrial Flexo SL.

2. La representació de l'empresa i la RLT d'Industrial Flexo SL consideren fonamental prevenir i eliminar qualsevol tipus de conducta d'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, per la qual cosa aquesta política s'aplicarà en totes les seccions i departaments de l'empresa, vinculant a tot el col·lectiu de treballadors/as.

3. S'entén per assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal, o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, i en particular sempre que a través d'una determinada actuació es generi un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

4. Per part seva, s'entén per discriminació per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

5. No serà tolerat l'assetjament en l'àmbit laboral comesa per empleats amb major rang de responsabilitat, companys de treball, usuaris ni terceres persones.

6. A la persona que hagi comès assetjament sexual se li aplicaran les accions disciplinàries previstes per a aquests supòsits per la normativa legal o convencional vigent.

7. Tots som responsables de mantenir un ambient laboral lliure d'assetjament dins de l'empresa. Davant qualsevol comportament inapropiat o ofensiu, és fonamental que la

8. L'Empresa es compromet a resoldre les denúncies sobre assetjament laboral, sexual i/o discriminació per raó de sexe amb la màxima confidencialitat i agilitat.

#### Definicions

**Assetjament sexual:** Segons l'art. 7.1 de la LOI 3/2007, és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques, en la mesura en què les conductes d'assetjament sexual no són desitjades per la persona que és objecte d'elles. Un únic episodi no desitjat pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

**Assetjament per raó de sexe (també denominat assetjament per raó de gènere):** Segons l'art. 7.2. de la LOI 3/2007, és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat (de gènere) i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu pel fet de ser dona o home.

El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball. L'acció exercida per qui assetja ha de ser indesitjada i rebutjada per qui la sofreix i ha d'haver-hi absència de reciprocitat per part de qui la rep.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

**Assetjament moral:** Segons la nota tècnica de prevenció núm. 476 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el treball, l'assetjament moral és la situació en la qual una persona o grup d'aquestes exerceixen una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica, durant un temps prolongat, sobre una altra persona en el lloc de treball. És tota conducta, pràctica o comportament, realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball que suposi, directa o indirectament, un menyscapse o atemptat contra la dignitat de la persona treballadora, a la qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral. Aquest tipus d'assetjament, pot per tant donar-se, d'home a dona, d'home a home, de dona a home i de dona a dona.

Conductes que són assetjament moral	Conductes que són assetjament moral
Abús d'autoritat: -Deixar al treballador/a de forma continuada sense ocupació efectiva o comunicat/a sense causa alguna que el justifiqui. -Dictar ordres d'impossible compliment	(sense perjudici que puguin ser constitutives d'altres infraccions) -Modificacions substancials de condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert.

<p>amb els mitjans que al treballador/a se li assignen.</p> <p>-Ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu.</p> <p>-Accions de represàlia enfront de treballadors/as que han plantejat queixes, denúncies o demandes enfront de l'empresa o que han col·laborat amb els/as reclamants.</p> <p>tracte vexatori:</p> <p>-Insultar o menysprear repetidament a un treballador/a.</p> <p>-Reprenre-ho/a reiteradament davant d'altres persones.</p> <p>-Difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.</p> <p>assetjament discriminatori (art. 8.13 bis TLISOS) quan està motivat per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Creences polítiques i religioses de la víctima.</li> <li>- Atacs per motius sindicals.</li> <li>- Sexe o orientació sexual.</li> <li>- Dones embarassades o maternitat.</li> <li>- Edat, estat civil.</li> <li>- Origen, ètnia, nacionalitat.</li> <li>- Discapacitat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Actes puntuals discriminatoris (Art.8.12 TLISOS)</li> <li>-Pressions per a augmentar la jornada o realitzar determinats treballs.</li> <li>-Conductes despòtiques dirigides indiscriminadament a diversos treballadors/as.</li> <li>-Conflictes durant les vagues, protestes, etc.</li> <li>-Ofenses puntuals i successives dirigides per diversos subjectes sense coordinació entre ells.</li> <li>-Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé el seu treball.</li> <li>-Conflictes personals i sindicals.</li> </ul>
--	---

Informació sobre l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe a tots els emprats/as

Perquè les mesures contra l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe siguin efectives, és necessari que totes les persones que formin part de l'empresa les coneguin. Amb aquesta fi, es lliurarà un document en què contindrà els principis i procediment que es recullen en aquest protocol.

La direcció d'Industrial Flexo SL designarà a un membre que formarà part de la Comissió d'Assetjament que juntament amb el treballador/a designat/per la part social, duran a terme el procediment de recerca de les denúncies que es presentin per descomptat assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.

Aquesta Comissió estarà formada per dues persones (una en representació de la RLT i una altra en representació de l'empresa) i podrà comptar amb un/a mediador/a extern que efectuarà funcions d'assessorament i/o mediació.

La direcció de l'empresa i els membres del Comitè d'Empresa es comprometen a fomentar el respecte entre les persones que treballen en l'empresa, promovent accions divulgatives, elaborant material informatiu i proposant iniciatives que serveixin per a eradicar qualsevol tipus d'assetjament en l'entorn laboral.

Via de presentació de denúncies per assetjament laboral, sexual i discriminació per raó de sexe:

La presentació de denúncies per assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe s'efectuarà: A través de la Comissió d'Assetjament. Directament presentant el formulari de denúncia a un dels integrants de la Comissió d'Assetjament.

Si es rep la denúncia per un altre canal es traslladarà a la Comissió d'assetjament.

La finalitat de mantenir aquests canals alternatius de presentació de denúncies és que la persona víctima d'assetjament, o el/la denunciador que hagi observat la conducta, pugui triar el canal de comunicació i iniciació del procediment. En qualsevol cas, les persones integrants de la Comissió o els membres de la RLT que hagin rebut la denúncia garanteixen la confidencialitat en el tractament dels casos, independentment de la via que es triï per a realitzar la denúncia.

En el cas que alguna de les persones integrants de la Comissió o de la RLT, tinguessin relació directa amb la persona que denuncia o la suposada víctima o supòsit assetjador/a, seran substituïdes per una altra persona prèviament designada per la RLT i la Direcció de l'empresa, en substitució dels ja designats.

Si algun membre de la RLT es veïés involucrat en un procediment d'assetjament, o afectats per relació de parentiu, amistat o enemistat manifesta, o de superioritat o subordinació jeràrquica immediata respecte de la víctima o de la persona denunciada, quedaran automàticament invalidats.

Amb independència del canal utilitzat, es farà arribar la denúncia a la Comissió d'Assetjament.

La denúncia es presentarà per escrit i en el formulari establert.

Criteris per a determinar si existeix assetjament sexual i discriminació per raó de sexe

Es considerarà assetjament sexual aquells comportaments que impliquin: Realitzar insinuacions sexuals molestes, ja sigui per personal supervisor, superiors jeràrquics, companys de treball, usuaris o terceres persones.

No inclou relacions de comú acord, sempre que no hi hagi coacció. Usualment no es refereix a incidents tals com demanar a un company de treball que surti amb un, tret que la invitació sigui refusada repetidament i faci difícil per a l'empleat complir amb el seu treball.

L'acceptació o el rebuig d'insinuacions sexuals com a base per a decisions laborals.

Les decisions laborals inclouen contractar, acomiadar, qualificar el rendiment, fer promocions o trasllats, o seleccionar a algú per a una tasca preferida. En aquests casos, la persona assetjadora és generalment personal supervisor o algú amb influència directa sobre l'ús d'una altra persona.

Aquest tipus de comportament es denomina assetjament sexual "quid pro quo" (alguna cosa a canvi d'alguna cosa), i es destaca com un abús de poder o d'autoritat. També es denomina xantatge sexual.

Altres tipus d'assetjament inclouen permetre que existeixi un ambient de treball intimidant, ofensiu o hostil.

Un ambient hostil és una atmosfera que fa difícil la concentració en el treball o altera l'ambient de treball per mitjà de converses, fotografies, dibuixos, accions o altres interaccions de naturalesa ofensiva. Pot incloure també l'ús freqüent de gestos i acudits amb connotació sexual, utilitzant un argot ofensiu o ridiculitzant a algú basant-se en el sexe. Es denomina assetjament sexual ambiental.

Per part seva, s'entendrà que existeix discriminació per raó de sexe, quan:

Les reaccions descrites en els paràgrafs anteriors es realitzen basant-se, no tant en conductes sexuals, sinó en el sexe o gènere de les persones. Es tractarà de comportaments de caràcter sexista i no sexual. Responsabilitat del personal directiu i/o supervisor en la prevenció de l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe

Tot emprat/al fet que exerceix funcions directives o comandaments intermedis, tindrà una responsabilitat sobre els seus equips a l'hora de realitzar una labor de prevenció de qualsevol tipus de comportament que pugui ser considerat, sota els criteris descrits, com a assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.

Per a això, s'encarregarà de difondre els principis d'aquest Protocol pel que fa a l'eradicació de l'assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.

-No ignorar si existeixen els indicis d'un ambient hostil, intimidatori o ofensiu en la seva unitat de treball, i informar els empleats que Industrial Flexo SL prendrà molt de debò la resolució de les denúncies realitzades sobre aquest tema.

-Actuar immediatament sobre qualsevol denúncia d'un suposat assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe, posant-ho en coneixement a través dels llits descrits en el present protocol.

-Mantenir una absoluta confidencialitat pel que fa a qualsevol denúncia sobre assetjament laboral, sexual i/o per raó de sexe.

#### Àmbit d'aplicació

El present Protocol serà aplicable a tota la plantilla de l'empresa del centre de treball d'Industrial Flexo SL a Sant Just Desvern (Barcelona). Quan els treballadors i treballadores es trobin prestant serveis fora del centre de treball per desplaçaments professionals o laborals (viatges, jornades de formació, reunions, actes socials de l'empresa...). El protocol serà aplicable a totes les persones relacionades vinculades contractualment a l'empresa, ja sigui mitjançant contracte mercantil, laboral o de confiança i haurà de ser respectat pel personal de qualsevol empresa auxiliar que operi en el centre de treball de l'empresa.

#### Mesures preventives

S'estableixen com a mesures preventives d'assetjament, les següents:

- 1.- Sensibilitzar a la plantilla tant en la definició i formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament, com en els procediments d'actuació determinats en aquest protocol, cas de produir-se.
- 2.- Divulgar els principis enunciats de no tolerar aquestes conductes, emprant-se de ser necessàries, les mesures disciplinàries previstes en la legislació laboral d'aplicació i el principi de coresponsabilitat en la vigilància dels comportaments laborals, amb especial encàrrec a comandaments i directius.
- 3.- Difondre el present protocol, per a coneixement de tota la plantilla i la seva representació legal. Així, a fi de prevenir, descoratjar i evitar comportaments d'assetjament, es divulgarà el més àmpliament possible dins de l'empresa el contingut d'aquest.

#### Procediment

Davant una denúncia presentada per assetjament, es protegirà en tot moment, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, procurant la protecció suficient de la víctima quant a la seva seguretat i salut, i tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques, que es derivin d'aquesta situació.

La iniciació del procediment que es descriu a continuació, no impedeix a la víctima la utilització, paral·lela o posterior, de vies administratives o judicials. Les persones responsables de la Comissió d'Assetjament, analitzaran la denúncia, iniciant les recerques preliminars.

A continuació, en un termini màxim de dos dies laborables, conforme al calendari laboral de l'empresa, traslladaran la denúncia a la persona denunciada mitjançant notificació amb justificació de recepció o Burofax.

La persona denunciada podrà, en un termini màxim de dos dies laborables, respondre per escrit i aportar els elements que consideri necessaris per a la recerca del cas.

Des de la Comissió d'Assejament es recaptaran les proves i testimoniatges necessaris per a analitzar els indicis. Una vegada finalitzada la recerca, s'elaborarà un informe sobre el cas investigat, en el qual s'indicarà el resultat de les conclusions aconseguides, les circumstàncies agreujants o atenuants observades en el mateix i instarà a la direcció de l'empresa, si escau, a l'obertura de procediment disciplinari contra la persona denunciada.

En el supòsit que l'informe d'avaluació del cas indiqui que l'assejament s'ha produït, correspondrà a Industrial Flexo SL aplicar la sanció corresponent conforme a el que s'estableix en conveni col·lectiu i la normativa legal que correspongui.

### 1.- Denúncia

El procediment s'inicia amb la denúncia, realitzada per la persona agreujada o per terceres amb aportació d'indicis suficients.

El personal amb responsabilitat jeràrquica (comandaments i directius) estarà obligat a informar sobre els possibles casos d'assejament que puguin realitzar els qui estiguin sota la seva dependència jeràrquica o que pugui afectar el personal que integri el seu equip de treball, serà motiu de prevenció laboral el no comunicar aquests fets si anessin del seu coneixement.

La denúncia es presentarà davant la Comissió d'Assejament, que haurà designat amb caràcter previ i seguint els criteris tècnics, a les persones que duran a terme el procés de recerca.

En cas de denúncia presentada per terceres persones, la presumpta víctima haurà de ser coneixedora de la denúncia i confirmar l'existència de l'assejament, decidint aquesta, en última instància, si vol que la mateixa s'interposi, sobre la base del principi de respecte i protecció a les persones, reconegut en el present Protocol.

La denúncia haurà de quedar documentada per escrit.

### 2.- Procediment informal

En atenció al fet que en la majoria dels casos el que es pretén és que la conducta indesitjada cessament, en primer lloc i com a tràmit extraoficial, es valorarà la possibilitat de seguir un procediment informal, en virtut del qual la pròpia persona afectada expliqui clarament a la persona que mostra el comportament indesitjat, que aquesta conducta no és ben rebuda, que és ofensiva i incòmoda, i que interfereix en el seu treball, a fi que cessi d'aquesta. Aquest tràmit extraoficial podrà ser dut a terme, si la persona treballadora, així ho decideix, per mitjà dels integrants de la Comissió d'Assejament o per una altra persona amb l'acord de l'afectada i la referida Comissió.

D'aquest procediment informal serà remès informe a la direcció de l'empresa perquè en prengui coneixement i validació.

### 3.- Procediment formal

Quan el procediment informal descrit en el punt anterior no doni resultat o resulti inapropiat per a resoldre la situació d'assejament, es recorre al procediment formal, ara descrit:

Una vegada rebuda la denúncia, la Comissió iniciarà una recerca dels fets, amb total respecte de les parts implicades, sobre la base dels principis reconeguts en el present Protocol, i sempre que no es reconegui incompatibilitat amb les persones membres d'aquesta, en aquest cas la persona incompatible serà exclosa del procés.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'un expedient informatiu, encaminat a l'esbrinament dels fets, donant-se tràmit d'audiència a totes les persones intervinents i

practicant-se quantes diligències s'estimin necessàries a fi de dilucidar la veracitat dels fets esdevinguts.

L'expedient informatiu es desenvoluparà sota els principis d'objectivitat, confidencialitat, rapidesa, contradicció i igualtat, en el si de la Comissió d'Assetjament.

Fins que l'assumpte quedi resolt, l'empresa podrà establir amb caràcter cautelar, la separació de la víctima i la presumpta assetjadora, sent aquesta última la que serà objecte de mobilitat, sense que això signifiqui una modificació substancial de les condicions de treball.

Les mesures cautelars imposades, en cap cas podran suposar per a la persona denunciant un perjudici en les seves condicions de treball, ni modificació substancial d'aquestes. En cas que una de les mesures consisteixi en el canvi de lloc de treball, serà la denunciant qui tindrà l'opció de proposar qui ha de ser canviat de lloc.

El termini màxim establert per a desenvolupar la recerca, serà de 15 dies naturals, a partir de la recepció de la denúncia.

Finalitzada la recerca, la Comissió elaborarà i aprovarà un informe de conclusions que un màxim de 2 dies hàbils, serà remès, a la persona designada per la Direcció com a responsable per a l'adopció de mesures en aquest àmbit.

La persona o òrgan específic encarregat de resoldre, comunicaran per escrit en un termini de 2 dies hàbils, a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa, com s'ha resolt el problema, informant-lo de les accions disciplinàries que s'emprendran.

Quan es constati l'existència d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats, l'empresa adoptarà quantes mesures correctores estimi oportunes, previ informe de la Comissió d'Assetjament fins i tot l'aplicació del règim disciplinari previst en l'Estatut dels treballadors, el Conveni col·lectiu i la normativa legal vigent. Aquestes mesures correctores, hauran de ser adoptades gradual i proporcionalment, respecte a la gravetat de les conductes benivolgudes.

Quan no es constati l'existència de situacions d'assetjament, o no sigui possible la seva verificació, s'arxivarà l'expedient donant per finalitzat el procés, sense menyscar de les funcions de seguiment que les persones responsables realitzin, perquè tal situació no es repeteixi.

La documentació que obri en els expedients relacionats amb aquesta matèria, seran custodiats dins del departament de RH per la persona que designi la Comissió d'Assetjament i serà responsable de la seva custòdia.

No obstant això a l'anterior i ateses les comprovacions realitzades en l'expedient, l'empresa podrà determinar la conveniència i viabilitat, quan l'organització del treball ho permeti, d'efectuar un canvi provisional de lloc, en el cas que la persona denunciant ho sol·liciti, o qualsevol altra mesura que resultés procedent en funció dels fets comprovats i avaluats.

Protegint la continuïtat en el seu lloc de treball de la persona objecte de l'assetjament, si per necessitat de la Comissió de Recerca, deu ser ampliat el procediment de recerca, aquest, haurà d'estar substanciat en un termini màxim de 30 dies naturals.

#### 4.- Sancions

La constatació de l'existència d'assetjament, serà considerat com a falta laboral molt greu i sancionat atenent les circumstàncies i condicionaments de l'assetjament, d'acord amb la normativa laboral vigent i el Conveni col·lectiu d'aplicació.

#### 5.- Protecció de les víctimes

L'empresa en el cas que estimi que hagi quedat prou demostrat l'existència d'una situació d'assetjament, prendrà les mesures oportunes perquè la part assetjadora i la víctima no

convisquin en el mateix entorn laboral, mesures sobre les quals tindrà preferència la part assetjada.

#### 6.- Falses denúncies:

En el cas que es conclogués que no ha existit assetjament en la situació denunciada i igualment es determinés la mala fe de la denúncia, l'empresa adoptarà les mesures disciplinàries corresponents.

#### 7.- Protecció de dades:

Tota la informació relativa als procediments desenvolupats a l'empara del present Protocol té l'expressa consideració de reservada i secreta. Tots els intervinents en qualsevol procediment, assumeixen una especial obligació de guardar confidencialitat en el tractament, conservació, custòdia, arxiu i transmissió de la informació sobre totes les dades que arribin al seu coneixement com a conseqüència de l'exercici de les seves activitats en aquest. L'incompliment d'aquesta obligació comportarà l'adopció de les mesures disciplinàries corresponents.

#### 8.- Incompatibilitats:

En cas que qualsevol de les persones implicades en un procediment concret (denunciant/denunciat/a) tingués, respecte a qualsevol membre de la Comissió d'Assetjament, una relació de parentiu, per afinitat o per consanguinitat, o una relació d'amistat o enemistat manifesta, o si estigués adscrit al mateix organisme, la persona afectada quedarà automàticament invalidada per a formar part d'aquest procediment, i serà substituïda per la persona suplent, prèviament designada o, en defecte d'això, per un substituït designat per la pròpia Comissió.

Si una persona, membre de la Comissió, fos denunciada o denunciant, quedarà invalidada per a intervenir el qualsevol altre procediment, fins a la completa resolució del seu propi cas.

La incompatibilitat d'una persona membre de la Comissió, per a actuar en un procediment concret, pot ser al·legada per ella mateixa, per qualsevol altra persona membre de la Comissió, o per qualsevol de les parts que intervenen en el procés.

En cas de discrepància serà la resta de les persones de la Comissió, les que, sentides les parts, resoldran d'acord amb el seu millor criteri.

#### Entrada en vigor i seguiment de l'aplicació del protocol

El present protocol entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura i tindrà una vigència indefinida. Amb posterioritat a l'entrada en vigor es constituirà una Comissió de Recerca d'Assetjament que estarà formada per 3 persones, prèvia designació per la direcció de l'empresa i els membres del Comitè.

Anualment, es redactarà un informe dels casos d'assetjament que s'han tractat en l'empresa i del resultat d'aquests, per la Comissió d'Assetjament, que tindrà com a objecte fer una valoració de la funcionalitat d'aquest protocol, amb la finalitat de poder adaptar aquest protocol a les necessitats derivades de la seva aplicació. Una vegada signat, el text del document de Protocol es difondrà entre el personal de l'empresa a través de: tauler d'anuncis, díptics, facilitant-li-ho a els/as delegats/as de prevenció, Intranet, programes formatius...

#### Disposicions finals

1. el present document admet la seva adaptació o variació en funció de l'evolució de les circumstàncies en el futur. Les parts que signen el present document, podran fer les propostes de modificació i adaptació que considerin oportunes, amb la finalitat de millorar la consecució d'aquest.



2. el present protocol serà aplicable en totes les seccions i departaments de l'empresa vinculant a tot el seu personal, i entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura.

## ANNEX VI

### Pla d'igualtat.- Industrial Flexo, SL

Industrial Flexo, SL treballa per crear consciència dels drets individuals dels empleats i empleades, protegint-ho i potenciant-los. Especialment es protegeix la dignitat de les persones, en el si de l'empresa, establint pautes de comportaments saludables i eradicant aquells comportaments que es puguin considerar intromissions il·legítimes en la intimitat personal o que violenten la dignitat de les persones.

Per tal motiu, el 3 de desembre de 2018 es constitueix una Comissió Negociadora formada per la representació empresarial i les representacions sindicals de CC.OO. i U.G.T. amb la finalitat d'acordar un Pla d'igualtat que garanteixi la igualtat real i efectiva d'oportunitats en Industrial Flexo, SL.

Com a resultat del procés negociador, se subscriu el present Pla d'igualtat com a conjunt ordenat de mesures que, real i efectivament, permeti aconseguir en Industrial Flexo, SL, els objectius d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol índex de discriminació per raó de sexe.

#### 1. Àmbit d'aplicació i personal

El present Pla d'igualtat és aplicable a la totalitat del personal d'Industrial Flexo, SL

#### 2. Àmbit temporal

El present Pla d'igualtat tindrà vigència des de la seva creació, i es mantindrà com un document viu de treball sent annexat al Conveni en vigor.

#### 3. Objectius generals:

a) Promoure el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes, garantint les mateixes oportunitats professionals en l'ocupació, selecció, retribució, formació, desenvolupament, promoció i condicions de treball.

b) Potenciar la conciliació de la vida familiar, personal i professional, garantint l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, per raó de sexe, especialment derivada de la maternitat, paternitat, estat civil o assumpció d'obligacions familiars: Millorant la percepció positiva de la plantilla respecte a les mesures de conciliació.

c) Eliminar tota manifestació de discriminació, en la selecció, promoció interna, retribució salarial i mesures de conciliació i resta de condicions laborals, amb la finalitat d'aconseguir l'equilibri salarial entre homes i dones, així com una representació equilibrada en la composició de la plantilla.

d) Es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

e) Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

f) Prevenir l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, implantant un codi de conducta que protegeixi a tots els empleats i empleades d'ofenses de naturalesa sexual.

g) Promoure mitjançant accions de comunicació i formació la igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzatius d'Industrial Flexo, SL.

h) L'empresa i el Comitè d'Empresa, en l'animo de col·laborar i facilitar la conciliació entre la vida laboral i familiar estudiarà aquells casos en els quals el treballador, pels motius anteriorment citats expressi la necessitat de modificar el seu horari laboral, sempre a través i amb la conformitat de recursos humans

#### 4. Àrees d'actuació

Es defineixen com a Àrees d'actuació:

- 1.- Estructura Professional. Accés a l'Ocupació i Selecció
- 2.- Promoció, Classificació Professional i Formació
- 3.- Retribució. Política Salarial
- 4.- Comunicació Interna.- Ús del Llenguatge
- 5.- Mesures de Conciliació
- 6.- Prevenció de l'Assejament sexual i per raó de sexe (Annex)

#### Àrees d'actuació

- 1.- Estructura professional. Accés a l'ocupació i selecció

-Informar i sensibilitzar als interlocutors i intermediaris de la necessitat de la selecció en Igualtat. Sensibilitzar en matèria d'Igualtat d'oportunitats a tots aquells que, directa o indirectament, intervenen en el procés de selecció.

-Realització d'accions de formació i sensibilització en matèria d'igualtat a les persones que participen en el procés de selecció per a la contractació i promoció (persones amb competències en la selecció de personal) amb la finalitat d'aconseguir l'objectivitat del procés i evitar actituds discriminatòries; perquè els candidats siguin valorats únicament per les seves qualificacions, competències, coneixements i experiències.

-Transmetre el Pla d'Igualtat a totes les empreses que participin en els processos de selecció

-En les proves de selecció, entre elles les entrevistes, s'atendrà únicament la qualificació requerida per al lloc en qüestió.

-Estandarditzar els guions de les entrevistes perquè continguin únicament la informació necessària i rellevant per al lloc de treball. S'adjunta, com a annex núm. 1, fitxa d'entrevista estàndard.

- Els procediments de difusió de les ofertes d'ocupació no resultin sexistes i que no responguin a estereotips de l'un o l'altre gènere, per a això no s'utilitzarà un llenguatge sexista en els anuncis de llocs vacants, notes internes i externes de l'empresa.

-Traslladar als taulers d'anuncis de la fàbrica totes les ofertes d'ocupació i promocions internes d'Industrial Flexo, SL perquè tot el personal tingui les mateixes oportunitats d'accés.

- Al final del procés de selecció, sempre que les candidatures compleixin amb el perfil requerit pel lloc, i en igualtat de condicions, es triarà aquella que pertanyi al sexe de menor representació.

-Potenciar la presència equilibrada de tots dos sexes en tots els grups professionals.

- 2.-Promoció, classificació professional i formació

-Garantir l'objectivitat i no discriminació en la promoció i ascensos entre homes i dones.

-Promoure i facilitar l'accés i promoció de les dones en llocs de responsabilitat – comandaments i coordinadors, i en àrees on es troben subrepresentades: compromís de participació de les dones en cursos de potencial per a comandaments.

-Aconseguir una representació equilibrada de les dones i homes en grups professionals, ocupacions i estructura directiva.

-Amb l'objectiu de donar-li una major objectivitat a tot el procés, les promocions internes plantejades pel responsable d'àrea, són revisades i ratificades per l'àrea de recursos humans.

-Crear un protocol o procediment de seguiment de les promocions.

-Foment d'una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui oferir igualtat d'oportunitats reals, recolzant-se en un permanent recurs al diàleg social.

- Informar, formar i motivar a dones perquè participin en processos de promoció professional.

-Manera operativa definida SUP04-01-004/02 (Elaboració i Gestió del Pla de Formació).

-Conveni col·lectiu: l'empresa col·laborarà amb les organitzacions empresarials i sindicats per a la realització de cursos de formació.

-L'empresa promourà quantes accions formatives i plans de formació dins de l'empresa es considerin oportuns, sensibilitzant a tot el personal en matèria d'igualtat.

-Als treballadors que participin en cursos de formació contínua se'ls tindrà en compte aquests a l'efecte de promoció interna i a l'accés a categories superiors.

-Per a la detecció de necessitats formatives es tindrà en compte la distribució per gèneres, efectuant-se un seguiment de la participació en els cursos realitzats, amb vista a prioritzar en futures accions formatives una participació equilibrada.

-Es prioritzarà sobre atorgar preferència en l'adjudicació de places per a participar en cursos de formació a quines s'hagin incorporat al servei actiu procedents de permisos de maternitat, paternitat o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones majors dependents o persones amb discapacitat. Fer reciclatges professionals durant l'últim trimestre d'excedència per a facilitar la reincorporació dels treballadors i treballadores. S'adjunta com a annex la fitxa d'entrevista de retorn.

-Garantir en igualtat de condicions la formació dels treballadors i treballadores amb reducció de jornada i en situació d'excedència.

-Informar i motivar a tot el personal, especialment a les no qualificades per a participar en la formació.

### 3.- Retribució i política salarial.

-Continuar amb el principi d'igualtat retributiva, que estableix que a igual grup professional correspon igual salari basi.

-Continuar amb un sistema que permeti garantir unes retribucions que no generin discriminacions entre homes i dones, basat en un procediment neutre de valoració de llocs de treball, amb aplicació dels complements salarials de forma neutra i una .

-valoració neutra de la trajectòria professional basada en el compliment dels objectius fixats o el rendiment.

-Tal com s'extreu del diagnòstic no hi ha diferències salarials entre homes i dones, les diferències salarials entre persones treballadores vénen donades pel lloc que ocupen.

### 4. -Comunicació interna. Un del llenguatge

-  
Utilitzar els mitjans de difusió de l'empresa, taulers d'anuncis i intranet publicant en els mateixos informació relativa a la igualtat.

-Realitzar de forma periòdica enquestes que permetin conèixer l'opinió de la plantilla sobre aquestes qüestions.

-Incidir en la utilització de llenguatge no sexista i així com en una imatge no sexista de l'empresa.

## 5.- Mesures de conciliació

Permisos.

1.- Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2.- Unió de fet, es concediran 15 dies naturals de permís quan es produeixi una unió de fet, substitutiva de matrimoni convencional. Per al seu gaudi s'haurà d'aportar un certificat de convivència produïda dins dels 30 dies següents al fet causant, resultant evident que el propòsit que anima a les parts no és estendre aquesta concessió a situacions ja consolidades.

3.- Tres dies laborables en cas de naixement de fill, adopció i acolliment, ampliable a dos dies més en cas d'adopció internacional.

4.- Dos dies per la defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, així com oncles i nebots. Quan, amb tal motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies. En els casos de defunció d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i/o afinitat, es disposarà d'un dia addicional. Aquestes llicències es podran realitzar de forma no consecutiva en un terme de 15 dies.

5.- Quinze dies naturals en el cas de defunció de cònjuge o fills. Així mateix, en el cas de defunció de pares, la llicència s'amplia fins a un total de cinc dies.

6.- Cinc dies laborables en cas de malaltia greu de cònjuge i fills, podent ser no successius a elecció del treballador/a i sempre que es mantingui el fet causant.

A més, en el cas de malalties de cònjuge i fills, encara no requerint hospitalització, també s'aplicarà aquest règim de llicències si el facultatiu certifica la gravetat i prescriu repòs domiciliari.

En la resta s'aplicarà, en el cas de cònjuges i fills, el que es preveu en l'apartat 4.

A l'efecte de les llicències per malaltia greu es considerarà que el fet causant el constitueix l'ingrés en centre hospitalari i des de l'endemà a la data de l'ingrés es computarà la llicència, tret que per l'interessat s'hagi comunicat al departament de recursos humans el desig de gaudir el permís des del dia de la intervenció quirúrgica, en aquest cas es computarà la llicència des d'aquesta data.

S'entendrà per hospitalització l'estada en centre hospitalari que suposi una pernocta o una dieta.

7.- Un dia natural en cas de matrimoni de fills, germans o pares en la data de celebració de la cerimònia.

8.- Durant 1 dia per trasllat del seu domicili habitual. Els treballadors/as que realitzin aquest trasllat disposaran d'1 dia addicional a l'esmentat anteriorment sempre que no hagin gaudit d'aquest dret al dia addicional per trasllat en els 2 anys anteriors.

9.- Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, com és el cas de l'exercici del sufragi actiu, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica. En la resta de supòsits, els treballadors que el dia anterior al compliment del deure inexcusable de caràcter públic i personal tinguin assignat torn de nit podran gaudir del permís retribuït durant aquest últim, sempre que la citació al corresponent deure sigui anterior a les 14.00 hores.

10.- Pel temps indispensable per a l'assistència a exàmens quan el treballador cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. Quan per a la realització de l'examen el treballador hagi de realitzar un desplaçament superior a 100 quilòmetres per trajecte des del seu domicili aquesta llicència s'atorgarà pel dia complet. Els treballadors que el dia anterior a l'examen tinguin assignat torn de nit podran gaudir del permís retribuït durant aquest últim, sempre que la convocatòria al corresponent examen sigui anterior a les 14.00 hores. Així mateix, pel temps establert per a gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els llocs i en la forma regulats en la legislació vigent.

11.- Pel temps indispensable perquè les treballadores acudeixin als exàmens prenatals i a cursos de tècniques de preparació al part, quan aquestes coincideixin amb la jornada de treball.

12.- Un dia per naixement de nét que s'haurà de gaudir en el torn que s'iniciï en les 24 hores següents al part.

13.- Pel temps indispensable per a acompanyar a consultori mèdic a un parent de primer grau que estigui a càrrec del treballador/a, sempre que l'horari d'aquest consultori sigui coincident amb el de la seva jornada laboral i amb un màxim de 20 hores anuals en el cas de cada treballador/per any natural.

A l'efecte del gaudi de la citada llicència es tindran en compte els següents criteris:

1. Que és aplicable per a l'acompanyament del cònjuge quan reuneixi els restants requisits que s'esmenten en aquest apartat.

2. S'entendrà que el cònjuge o familiar de primer grau aquesta «a càrrec» del treballador/a a l'efecte de l'acompanyament quan es tracti de persones que presentin una necessitat real de tal acompanyament sobre la base de raons d'edat, accident o malaltia que facin que no pugui valer-se per si mateix i que no està en condicions d'acudir només a la visita mèdica.

3. Haurà d'existir convivència del pacient en el domicili del treballador/a o situació similar que demostrï un alt grau de dependència respecte al treballador/a en la seva vida quotidiana i/o diària, com pogués ser el cas de pares d'edat avançada que romanguin en els seus domicilis o residències geriàtriques.

4. Excepte en el cas previst en l'apartat anterior, no s'entendrà que el familiar està a càrrec del treballador/a quan aquest últim requereix fer un desplaçament en els termes en què aquest concepte es defineix en l'apartat 2 anterior per a acompanyar al seu cònjuge o familiar a visita mèdica.

5. Haurà d'acreditar-se la situació de necessitat d'acompanyament, ja sigui abans o després d'aquest, mitjançant certificació o document oficial de facultatiu que acrediti que l'estat o circumstància del familiar impedeix que pugui acudir a la consulta sense acompanyament per les raons indicades.

6. En el cas de l'edat s'entendrà que existeix dependència i per tant la necessitat d'acompanyament fins a la majoria legal, és a dir fins als 18 anys.

En tots els supòsits de llicències contemplats en el present article 40, l'inici del gaudi de la llicència ha de coincidir amb l'inici del fet causant, excepte en els casos d'hospitalització en els quals la llicència podrà ser gaudida posteriorment, però sempre i quan en aquest moment

persisteixi el fet causant, és a dir, l'hospitalització del parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, podent gaudir-se en aquest últim cas, a elecció del treballador/a, en dies successius o no i sempre que medi el suficient preavís.

Així mateix, també en tots els supòsits contemplats en aquest article, es reconeixerà el dret a llicència retribuïda tant als matrimonis convencionals com a les parelles de fet legalment registrades en els registres públics creats o que puguin crear-se a aquest efecte en qualsevol àmbit geogràfic o, a falta d'aquests últims, a les acreditades mitjançant escriptura pública notarial atorgada conjuntament, havent-se de demostrar de forma fefaent davant l'empresa els requisits establerts anteriorment per al corresponent gaudi de la llicència.

En els supòsits de la llicència contemplada en l'apartat 2 del present article, el treballador/a haurà de lliurar a l'empresa sol·licitud escrita, adjuntant els documents justificatius de la seva situació, en el termini màxim d'un mes comptat a partir de l'endemà al de la inscripció de la unió estable, prescrivint en cas contrari el seu dret.

Flexibilitat horària.

El personal de torn partit tindrà la possibilitat d'incorporar-se al treball entre les 7.30 i les 8.30 hores, havent de canviar en la mateixa freqüència l'hora de sortida de final de jornada, de manera que després de treballar la jornada corresponent s'hagin realitzat les 8 hores o 8 hores i 20 minuts efectives, segons correspongui.

Es podrà reduir el temps destinat a la interrupció de la jornada per al menjar en una hora total d'interrupció, sempre de forma voluntària per part del treballador/a.

En casos individuals, el departament de recursos humans podrà ampliar fins a 60 minuts més l'horari flexible, si pel treballador/a se justifica la concurrència de circumstàncies familiars o personals que així ho requereixen, i mentre duri aquesta situació.

Reducció de jornada per motius familiars.

Els/as treballadors/as, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

Els/as treballadors/as que tinguin dret a aquesta reducció de jornada diària podran substituir-la, a la seva voluntat, per un període de temps de permís retribuït equivalent a la suma de cadascuna de les hores diàries; el gaudi d'aquest dret haurà de produir-se, necessàriament, de forma consecutiva al permís per maternitat o per paternitat. L'exercici d'aquest dret haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima d'un mes abans del seu inici.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

Descans per maternitat a temps parcial.

Els períodes de descans per maternitat, adopció o acolliment a què es refereix l'apartat 4 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, podran gaudir-se a temps parcial, previ acord entre empresa i treballador afectat, de conformitat amb les previsions establertes a aquest efecte en la Disposició adicional primera del Reial decret 1251/2001, de 16 de Novembre.

Permís per paternitat.

Amb la finalitat de fomentar la coresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció de les responsabilitats familiars, la Llei orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes reconeix

als pares el dret a un permís de tretze dies ininterromputs, amb motiu del naixement d'un fill, adopció o acolliment de menors de 12 anys, o de menors d'edat que siguin majors de 6 anys i bé siguin discapacitats o tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar.

Excedències (art 46 E.T en Annex)

Les excedències es concediran d'acord amb el que s'estableix en l'Estatut dels treballadors. (Art. 46).

#### 1.Excedències voluntàries.

Els treballadors/as, amb almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa, podran sol·licitar l'excedència voluntària, per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys, no computant-se el temps que duri aquesta situació a cap efecte i sense que, en cap cas, es pugui produir en els contractes de durada determinada.

Les peticions d'excedència seran resoltes per l'empresa en el termini màxim d'1 mes, tenint en compte les necessitats del treball i procurant despatxar favorablement aquelles peticions que es fundin en terminació d'estudis i altres anàlogues, sense menyscapse d'atorgar llicències per altres motius.

El treballador/al fet que no sol·liciti el reingrés abans de la terminació de la seva excedència causarà baixa definitiva en l'empresa.

Per a acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador/a haurà de cobrir un nou període d'almenys 4 anys de servei efectiu en l'empresa.

Quan el treballador/al sol·liciti, el reingrés estarà condicionat al fet que hi hagi vacant en la seva categoria. Si no existís vacant en la categoria pròpia i sí en la inferior, l'excedent podrà optar entre ocupar aquesta plaça, amb el salari a ella corresponent, fins que es produeixi una vacant en la seva categoria o no reingressar fins que es produeixi aquesta vacant.

#### 2. Excedències per cura de familiars.

Segons l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors/as tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per a atendre a cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre adoptiu, a comptar des de la data de naixement o si escau de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, els treballadors/as per a atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat i o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors/as de la mateixa empresa generés aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al qual si escau es vingués gaudint.

El període en què el treballador/a romanguí en situació d'excedència conforme a el que s'estableix en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

#### Violència de gènere

Es considera víctima de violència de gènere a aquell treballador que, a través del procediment judicial oportú, obtingui una sentència ferma en la qual es declari l'existència d'aquest tipus de violència cap a la seva persona.

L'empresa no computarà a efectes sancionadors les absències no retribuïdes al treball que s'acreditin degudament, derivades de la realització de les gestions judicials i metgesses pertinents en situacions de violència de gènere. A més aquestes víctimes disposaran d'un permís retribuït d'un màxim de 8 hores a l'any per a la realització d'aquestes gestions, sempre que acreditin la seva situació per mitjà d'una sentència ferma que confirmi l'existència de violència de gènere.

Els treballadors víctimes d'aquest tipus de violència tindran la possibilitat de sol·licitar una reducció de la seva jornada de fins al 50% d'aquesta, amb idèntic percentatge de reducció de remuneració per un període de 6 a 12 mesos. En la mesura que sigui possible, l'empresa facilitarà als treballadors víctimes de violència de gènere l'elecció del torn de treball.

Els treballadors víctimes de violència de gènere podran sol·licitar per aquest motiu una excedència d'1 a 12 mesos, amb dret a reserva de lloc de treball a la data de reincorporació.

#### ANNEX VII

##### Taula de complements de lloc de treball 2018

Centre de cost	CPT/DIA
<b>Perfiteria:</b>	
- tots els processos	5,08
<b>Extrusió tuberia:</b>	
- maquinista	5,37
- recollidor	5,37
- alimentador/proveïdor/auxiliar	5,37
<b>Vulcanització:</b>	
- acodador autoclau	7,62
- auxiliar autoclau	5,37
- rentadora/postcurat	5,37
- tall (manual, disc, guillotina)	3,47
<b>Acabats:</b>	
- premses empelts	5,37
- marcat/encaixat	3,20
- premses sobremoldeix i muntatges	3,47
- tall amb Max-Muller	3,47
<b>Magatzem:</b>	
- Carretoners	3,20



Taula complement específic de ACODAR 2018

Centre de cost	CEA/DIA
Vulcanització:	
- acodador autoclau	5,86
(conforme a acord 01.01.1996)	

Barcelona, 15 d'octubre de 2019

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