

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 67.185

Servicio Provincial de Economía y Empleo de Teruel

RESOLUCION DEL 22 DE ENERO DEL 2016 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FINANCIERA MADERERA, S.A. CELLA I-COMPONENTES.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de la empresa FINANCIERA MADERERA, S.A. CELLA I-COMPONENTES hasta el 31 de diciembre de 2018 (Código de Convenio 44000751012008), suscrito el día 25 de noviembre de 2015, de una parte por representantes de la Empresa y de otra por representantes de CCOO Y UGT por parte de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de empresa en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 22 de enero de 2016.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO, Fdo.: Francisco Melero Crespo

I CONVENIO COLECTIVO PARA LA FABRICA DE FINANCIERA MADERERA. S.A - CELLA I Componentes
CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 - ÁMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo de Empresa, resultará de aplicación a todo el personal de FINANCIERA MADERERA, S.A. (con las excepciones recogidas en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores), asignado al centro de trabajo de Cella I Componentes, sito en la localidad de Cella (Teruel), en Partida de Hazas, s/n.

En lo no pactado expresamente en el presente Convenio se estará a lo dispuesto con carácter normativo en el Convenio Estatal de la Madera, sin perjuicio de lo dispuesto en el artº 6 del vigente Convenio Estatal.

Artículo 2 - ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo iniciará su vigencia desde la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.018, excepto las materias que especifiquen una vigencia distinta.

Artículo 3 - DENUNCIA, PRÓRROGA Y REVISIÓN

El convenio se entenderá prorrogado tácitamente en tanto en cuanto no sea denunciado por cualquiera de las partes. La denuncia pidiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o prórroga, comunicándolo simultáneamente a la otra parte.

En las negociaciones referentes al Convenio Colectivo, tanto la representación empresarial como la representación de los trabajadores/as, tendrán la facultad de designar el concurso de un asesor/a, con voz pero sin voto, designado de entre los componentes de la Empresa o de la propiedad de la misma, que podrá asistir a cuantas convocatorias sea requerido.

Artículo 4 - GARANTÍAS PERSONALES

En caso de que exista algún trabajador/a que tuviera reconocidas condiciones personales especiales, que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores/as de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes afecte.

Artículo 5 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6 - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones económicas y laborales que total o parcialmente afectasen a las contenidas en el mismo, solamente tendrán eficacia las condiciones establecidas si legalmente superan, en cómputo global anual a las que fija el presente Convenio también en cómputo global anual. Para la valoración de estos cómputos globales, se considerará el coste total del personal por hora efectivamente trabajada, excluido el coste de Seguridad Social a cargo de la Empresa.

Artículo 7 - COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

7.1. Dentro de los diez días siguientes a la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia que estará formada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los Trabajadores/as, con sus respectivos suplentes. Estos representantes serán elegidos entre las personas que integran la Comisión Deliberadora del Convenio. El Secretario/a de la Comisión Mixta de Vigilancia será elegido por los miembros de esta Comisión, y recaerá necesariamente en uno de sus miembros.

7.2. Ambas representaciones podrán asistir a la reunión acompañadas de un asesor/a por cada una de ellas como máximo, que serán designados de forma individual y libre, entre los componentes del Centro de Trabajo, los cuales tendrán voz pero no voto.

7.3. En las convocatorias que cursará el Secretario/a, se reflejará el orden del día. Serán citados sus componentes personalmente con una anticipación mínima de cinco días.

7.4. Las partes estarán de acuerdo en atribuir a la Comisión de Vigilancia, funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio. Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, se elevaría el problema a la Autoridad Laboral o jurisdicción competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter pleno y sin merma de la competencia que a la jurisdicción laboral o Contencioso-Administrativa corresponda.

La Comisión por medio de su secretario/a, publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitándolos a la Empresa y a la representación social en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá por escrito cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o de la representación social.

Será de la competencia de la Comisión, regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

7.5.- Las partes signatarias se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta, cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio colectivo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, se emita dictamen al respecto.

Dicho trámite será previo y preceptivo a toda actuación de carácter administrativo o jurisdiccional que pretenda promoverse por cualquiera de las partes.

7.6.- La actuación de la Comisión se ajustará al siguiente procedimiento: en relación con las discrepancias que pudieran surgir sobre lo pactado en este Convenio, se comunicará por escrito a la Comisión paritaria, que, tras recibir el escrito, se reunirá y, en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

7.7.- Para resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la citada Comisión, y aquellas derivadas de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, de conformidad con el artículo 85.3.c) del ET, se regirán por lo establecido en el IV Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA IV), suscrito el 2 de mayo de 2013 (BOA del 11.06.2013), al que las partes expresamente se adhieren.

CAPITULO II - RÉGIMEN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sobre esta materia, los representantes legales de los trabajadores/as tendrán las competencias y facultades reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral vigente.

Artículo 9 - NUEVAS TECNOLOGIAS

Cuando se introduzcan en el centro nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no superior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores/as, en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Empleo, Salud Laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores/as afectados la formación precisa para el desarrollo de su funcionamiento.

En el supuesto que la introducción de las nuevas tecnologías suponga Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 de Estatuto de Trabajadores.

Artículo 10 - INGRESO AL TRABAJO

La admisión de trabajadores/as en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la forma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deben establecerse por escrito las condiciones que se pacten, el grupo profesional o ca-

tegoría en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de desarrollo, y con lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 11 - MOVILIDAD FUNCIONAL, IDONEIDAD Y POLIVALENCIA

Por necesidades del trabajo, se podrá efectuar la movilidad funcional en el seno de la Empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a.

Cuando sea posible la realización, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o distinta categoría o grupo profesional, podrán ser encomendadas a un sólo trabajador/a hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello, obtener una óptima productividad de todo el personal por necesidades justificadas del trabajo, devengándose en su caso los complementos correspondientes al puesto de trabajo diferente al suyo habitual que se desempeñe, y sin que esta movilidad suponga perjuicio económico alguno.

En cualquier caso el trabajador/a conservará el derecho al cobro de los complementos personales y devengará los complementos del puesto de trabajo al que acceda.

En los momentos de baja actividad en una línea o sección, el personal afectado podrá desarrollar su trabajo en otros puestos o funciones en cualquiera de los dos centros de trabajo de Cella, respetando el calendario de trabajo, salvo acuerdo en contrario con el trabajador/a, informando al Comité.

En los periodos de baja actividad productiva en una línea o sección, la Empresa podrá establecer cualquiera de las siguientes actuaciones:

- Desplazamiento del personal afectado de la línea o sección a otro puesto de trabajo, o a la ejecución de determinadas tareas específicas (limpieza, pintura, etc.), en cualquiera de ambos centros.
- Desplazamiento del personal afectado de la línea o sección para la generación de polivalencia de la plantilla en otros puestos en cualquiera de ambos centros (formación en otros puestos).
- Organización de formación interna o externa, así como de talleres de trabajo de participación.

Artículo 12 - PERIODO DE PRUEBA

En el contrato de trabajo a suscribirse con el personal de nuevo ingreso, se consignarán los siguientes periodos de prueba:

- a) Personal Titulado Superior 6 meses
- b) Personal Técnico Titulado y no Titulado..... 2 meses
- c) Personal Administrativo 1 mes
- d) Resto del Personal 20 días

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el periodo de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo del periodo de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de alta médica.

Artículo 13 – CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

1. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

2. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas hasta una duración total de tres años, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxico, penoso o peligroso.

3. Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. En el supuesto de que el trabajador no acredite mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, o de no estar en posesión del título de escuelas-taller y casas de oficios a que se hace referencia en el párrafo anterior, el 15 por 100 de la jornada se dedicará a formación teórica.

En el supuesto caso a que se ha hecho referencia, en que resulte necesario impartir formación teórica, deberán concretarse en el contrato de trabajo las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el 75 por 100, 85 por 100 y 95 por 100 del salario correspondiente al Oficial 3ª, durante el primero, segundo y tercer año del contrato respectivamente.

En el caso de cese en la Empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en el que constará la duración de la misma.

En los aspectos no regulados en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14 - CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley 12/2001 de 9 de Julio, la duración máxima de los contratos eventuales, por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados en un periodo de dieciocho meses.

Estos contratos podrán ser prorrogados una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima establecida en el párrafo anterior.

De no efectuarse prórroga expresa, el contrato se prolongará hasta el límite máximo establecido de doce meses.

A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/a una indemnización de 15 días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/a una indemnización de 20 días por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efecto desde el primer día de prestación de servicios.

Artículo 15 - CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

De acuerdo con las competencias atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

a) Trabajos de reparación, mantenimiento o montaje en instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma, incluyéndose las labores en la propia empresa inherentes a la preparación de las mismas.

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, así como actividades de preparación y acondicionamiento de madera en los parques de almacenamiento.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Artículo 16 - CONTRATO DE RELEVO.

La Empresa y la Representación de los Trabajadores/as manifiestan su decisión inequívoca de desarrollar el contrato de relevo, en el supuesto de que no se encontrara personal adecuado como relevista, ambas partes se comprometen a trabajar con previsión a los efectos de una solución.

En virtud de lo anteriormente expuesto se crea una comisión de organización formada por miembros del Comité para identificar los puestos críticos y así aplicar la planificación y formación que nos permita el desarrollo y la aplicación del contrato de relevo y a la vez mejoremos el desarrollo profesional en el conjunto de la Empresa.

Artículo 17 - EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La empresa podrá utilizar los servicios de las empresas de trabajo temporal en aquellos supuestos contemplados por la ley que establece su régimen y funcionamiento, siempre que se trate de satisfacer necesidades temporales.

El contrato de puesta a disposición se formulará por escrito, y se informará a la representación de los trabajadores/as sobre cada contrato y de los motivos de su utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración.

La empresa se compromete a que los trabajadores/as puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus propios trabajadores/as.

CAPITULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN DE ASCENSOS

Artículo 18 - GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

De conformidad con el Título III Capítulo I del IV Convenio Estatal de la Madera, la clasificación profesional se realizara en Divisiones Funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as. Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de adaptar esta clasificación profesional a las necesidades y requerimientos de la actividad económica de la Empresa, creándose al efecto un grupo de trabajo integrado por ambas partes, quedando mientras tanto encuadrado el personal en base a los grupos y categorías profesionales que se relacionan a continuación, manteniéndose vigente lo regulado en materia de clasificación profesional en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera, aprobada por Orden de 28 de Julio de 1969 hasta el momento de entrada en efecto de la nueva sistemática de clasificación profesional.

a) Personal de Fabricación: Peón – Peón Especialista – Capataz de Peones – Oficial 3ª - Oficial 2ª - Oficial 1ª – Jefe/a Equipo- Encargado/a de fabricación – Encargado/a de Sección.

b) Personal de Mantenimiento: Oficial 3ª - Oficial 2ª - Oficial 1ª – Jefe/a de Equipo – Encargado/a de Sección – Jefe/a de Mantenimiento.

c) Personal subalterno: Ordenanza – Recepcionista – Almacenero/a – Pesador/a–Basculero/a.

d) Personal Administrativo: Auxiliar administración – Oficial 2ª - Oficial 1ª – Encargado/a de Sección – Jefe/a Administrativo - Telefonista.

e) Personal Técnico: Técnico/a Auxiliar – Técnico/a Especialista – A.T.S. – Técnico/a Proyectista – Jefe/a Técnico/a – Jefe/a Técnico/a Superior – Licenciado/a / Ingeniero/a-Titulado/a Medio – Titulado/a Superior.

Artículo 19 -ASCENSOS

Los ascensos, dentro del sistema de clasificación profesional, se producirán con arreglo a los criterios que se detallan a continuación:

La cobertura de vacantes y ascensos para desempeñar puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán, en todo caso, de libre designación por la empresa.

Los ascensos para el resto de categorías se producirán teniendo en cuenta la formación y titulación de los candidatos, conocimiento del puesto de trabajo, así como su historial profesional y méritos contraídos, la permanencia en la categoría profesional y la antigüedad del personal, sin perjuicio de las facultades organizativas de la empresa.

En todo caso, los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para el personal de uno y otro sexo.

CAPITULO IV - TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20 - JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

20.1. Duración de la Jornada.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo de promedio en cómputo anual para todas las modalidades de trabajo reguladas en el presente Convenio, pactando ambas partes que la jornada máxima de trabajo efectivo anual será, para los años de vigencia del Convenio de 1744 horas.

Asimismo, se acuerda que si en el Convenio Estatal de la Madera se pacta una jornada inferior a la establecida en este Convenio, dicha reducción de jornada será de aplicación en todo caso.

20.2. Calendario y horarios de trabajo

La Empresa, en el mes de noviembre de cada año, abrirá un periodo de consultas con el Comité para informar y comentar los sistemas de trabajo que se precisarán aplicar en cada sección para el año siguiente. El Comité podrá realizar las sugerencias que estime oportunas para la elaboración de los calendarios, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión de la Empresa.

Una vez realizadas estas consultas y publicada la relación de festividades oficiales, antes de cada año natural, la Empresa publicará los calendarios para información de todos los trabajadores/as.

En dichos calendarios, se fijarán los días de trabajo anuales para todas las modalidades de jornada, así como el horario en que se desarrollarán las mismas, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo los 15 minutos de descanso para bocadillo en la jornada continuada a turno. Deberán de fijarse asimismo los descansos semanales y entre jornada, horario de trabajo diario, días festivos e inhábiles, y periodos vacacionales.

Durante el año, si la Empresa, por razones de carácter técnico, económico o productivo necesita implantar un sistema de trabajo distinto al que se esta aplicando en una sección determinada, deberá comunicarlo previamente al Comité y respetar, en todo caso la jornada anual establecida.

Dicha circunstancia se comunicará al personal con una antelación mínima de un mes y con dos meses cuando la modificación del Calendario conlleve un cambio en las fechas de disfrute de las vacaciones garantizadas en el periodo estival.

Como excepción a la norma general de disfrute de festivos recogidos en los calendarios laborales, se establece que los trabajadores/as asignados a los sistemas de trabajo en régimen de continuidad de producción regulados en los puntos 21.3.3, 21.3.4, 21.3.6, 21.3.7 y 21.3.8 del punto siguiente, tendrán las siguientes paradas de producción durante las cuales no se desarrollará actividad productiva en las líneas:

1 de Enero – 24 horas

23 de Abril – 24 horas

Julio – 16 horas (Domingo de Vaquillas)

Julio – 24 horas (Lunes de Vaquillas)

24 de Diciembre – 16 horas

25 de Diciembre – 24 horas

31 de Diciembre – 16 horas

20.3. Distribución de la jornada anual.

La jornada anual de trabajo será objeto de distribución a lo largo del año, de conformidad con los criterios establecidos para cada uno de los sistemas de trabajo que se detallan a continuación, respetándose en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente establecidos.

20.3.1 Jornada Partida

En la modalidad de jornada partida se trabajará a razón de 8 horas diarias de trabajo efectivo de mañana y tarde, con una interrupción mínima de la jornada al medio día de una hora y media, tal y como se pactó con el personal afectado.

20.3.2. Dos turnos diarios con dos turnos de personal.

Este sistema de trabajo de dos turnos diarios de producción se realizará de lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias de trabajo efectivo en cada turno.

20.3.3. Dos turnos diarios con dos y medio de personal.

En este sistema de trabajo se prestará servicio en dos turnos diarios de lunes a viernes de 6:00 a 14:00 y de 14:00 a 22:00 y realizándose la cobertura del servicio durante la mañana del sábado de 6:00 a 14:00 horas, en base a una rotación que se establece en el calendario laboral.

20.3.4. Dos turnos diarios con tres de personal.

Este sistema de trabajo se establece para cubrir dos turnos diarios de trabajo, garantizando la continuidad de la producción o del servicio de lunes a domingo. A estos efectos, todos los días del año tendrán la consideración de laborables, a excepción de los días determinados como parada de producción en Convenio, y de los días necesarios para garantizar el disfrute vacacional de 15 días en periodo estival.

20.3.5. Tres turnos diarios con tres de personal.

Este sistema de tres turnos diarios de trabajo se realizará de lunes a viernes a razón de 8 horas de trabajo efectivo en cada turno.

20.3.6 Tres turnos diarios con tres turnos y medio de personal

Este sistema de trabajo se establece para cubrir tres turnos diarios de trabajo de lunes a viernes y los sábados por la mañana a razón de 8 horas efectivas de trabajo exceptuando los festivos.

Se mantiene el ciclo de trabajo de tres semanas para los turnos completos, incorporando un polivalente que permite que el resto de los turnos disfruten sucesivamente las vacaciones y descansos durante todo el año por medios turnos.

Se acuerda que los trabajadores que estén en el turno de tarde prestarán servicios de lunes a sábados, haciéndolo de lunes a viernes en los turnos de mañana y noche, salvo acuerdo en contrario.

20.3.7. Tres turnos diarios con cuatro de personal.

Este sistema de trabajo tiene por objeto realizar un proceso de producción continuado en turnos de ocho horas de mañana, tarde y noche, cubriendo todos los días de la semana con arreglo a la rotación de turnos establecida en calendario

20.3.8. Tres turnos diarios con cuatro y medio de personal.

Este sistema de trabajo permite cubrir los tres turnos diarios de mañana, tarde y noche, de lunes a domingo, teniendo la consideración de laborables todos los días del año a excepción de los días determinados como parada de producción, y de los días necesarios para garantizar el disfrute vacacional de quince días en periodo estival

20.3.9. Tres turnos diarios con cinco de personal.

Este sistema de trabajo permite cubrir los tres turnos diarios de mañana, tarde y noche de lunes a domingo, teniendo la consideración de laborables todos los días del año, a excepción de los días determinados como parada de producción, de modo que puedan llegar a cubrirse por calendario 359 días de trabajo.

20.3.10. Tres turnos diarios con cinco de personal continuado.

Este sistema de trabajo permite cubrir los tres turnos diarios de mañana, tarde y noche garantizando la continuidad de la producción durante los 365 días del año. Su régimen de trabajo será igual al descrito en el número

anterior a excepción de los días de parada de producción, los cuales por necesidades de continuidad en el servicio, no serán disfrutados en este régimen de trabajo.

20.4 Organización del trabajo

Ambas partes acuerdan regular en el convenio colectivo los mecanismos de flexibilidad que permitan una adaptación permanente a las necesidades del negocio, cuya variabilidad se ha venido incrementado progresivamente y se manifiesta cada vez en períodos temporales más cortos, lo que dificulta la actual gestión basada en estimaciones y planificaciones de carácter anual.

La organización del trabajo debe incorporar mecanismos de flexibilidad que permitan crear las condiciones para el desarrollo y la competitividad a los distintos negocios que se gestionan en la Empresa, haciéndolos compatibles con la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores/as.

La diversidad de situaciones, necesidades, modalidades de trabajo, exige contar con distintos mecanismos, que se podrán utilizar con distinta intensidad en función de las circunstancias y necesidades de cada momento, utilizando las medidas más adecuadas en cada caso, entendidos como fórmula alternativa a los mecanismos de flexibilidad externa y como medida de protección del empleo estable en la Empresa.

Las fórmulas que se incorporan al Convenio son las que siguen a continuación y que se desarrollan en el presente acuerdo de Convenio:

- La gestión flexible de los cómputos de ajuste de la jornada anual en calendario.
- Bolsa de horas.
- Movilidad funcional y polivalencia de los trabajadores/as en períodos de inactividad por falta de cartera.

20.4.1 Cambio de sistema de trabajo y ajustes de cómputo

1. Durante el año, si la Empresa, por razones de carácter técnico, económico o productivo necesita implantar un sistema de trabajo distinto se acuerda que durante el preaviso la Empresa seguirá abonando a los trabajadores afectados el importe del plus de turno originario de ser éste superior al asignado en la nueva modalidad de jornada.

2. Se acuerda incluir en Convenio la posibilidad de cambiar los días o turnos marcados en el calendario anual como excesos de cómputo para cumplir con la jornada anual pactada, en caso de necesidades organizativas o productivas de la Sección o Línea de producción, que deben ser comunicadas previamente al Comité de Empresa.

La regulación de las modificaciones en los ajustes de jornada tendrá un régimen diferente en función de la modalidad de jornada:

A.- Sistemas de trabajo sin Bolsa de horas

La Empresa comunicará al Comité de Empresa la necesidad de cambio del día o días de ajuste de cómputo con al menos 15 días de antelación a la fecha en la que estaba señalado en calendario, debiendo fijarse por parte de la Empresa la nueva fecha de disfrute.

Se establece una única posibilidad de cambio de fecha de disfrute por cada día de exceso de cómputo establecido en calendario, determinando preferentemente la nueva fecha de disfrute a continuación o antes de un día de descanso.

En el supuesto de baja actividad o falta de cartera podrán modificarse los ajustes de trabajo pendientes de disfrutar en calendario permitiendo afrontar los períodos de inactividad, respetándose el preaviso de 15 días establecido, salvo circunstancia imprevista o excepcional que habrá de justificarse y acordarse con el Comité de Empresa.

B.- Sistemas de trabajo con Bolsa de horas: Jornada Partida, 2 turnos, 2,5 turnos, 3 turnos y 3,5 turnos.

Cuando se haya acordado la aplicación de la Bolsa de horas en la sección o servicio, se acuerda que si por necesidades productivas resulta necesario ampliar un turno adicional de trabajo en una semana que por calendario tenga establecido un ajuste de cómputo a disfrutar, se opere en primer lugar con cargo a la Bolsa de horas habilitando el turno del sábado por la mañana de trabajo, circunstancia que será comunicada con un preaviso mínimo de 4 días.

Cuando por necesidades productivas fuera necesario ampliar dos turnos adicionales, y en esa semana coincida por calendario un día de exceso de cómputo, el segundo turno de trabajo adicional se realizará por aquellos trabajadores/as que tuvieran marcado en calendario ese día como ajuste de cómputo, a los que se les avisará con al menos 7 días de antelación.

La Empresa marcará otro día como exceso de cómputo en sustitución de éste.

Con el objetivo de facilitar la combinación de este cambio de los días de exceso con la operativa de la Bolsa de horas, se acuerda que los días de exceso de cómputo se fijarán preferentemente en viernes.

20.4.2 Bolsa de horas

En aras de adaptar los ciclos de trabajo del centro de Muebles y Componentes a los ciclos de aumento y disminución de la demanda de este tipo de productos, se pacta la introducción de un mecanismo de distribución irregular de la jornada, denominado Bolsa de horas, que se crea con la finalidad de absorber los desajustes entre sistemas de trabajo y demanda de productos a través de nivelaciones intra o interanuales de las jornadas de trabajo.

Se establece este sistema de Bolsa de Horas para el personal que preste servicios en el centro de Cella I Componentes.

La Bolsa de Horas tiene como objetivo adaptar la actividad laboral a la demanda del mercado y asegurar la estabilidad en el empleo, garantizando igualmente la integridad del salario.

Para contribuir a la flexibilidad interna en la Empresa, que favorezca su posición de competitiva en el mercado y una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, se establece una Bolsa del 25% de la jornada anual.

La Bolsa de Horas será de aplicación a todo el personal asignado a la actividad de Muebles y Componentes y secciones complementarias de la misma, con independencia del régimen de jornada en el que trabajen.

De este modo, en situaciones de baja actividad productiva la Empresa podrá:

- Reducir la jornada ordinaria de trabajo en un máximo de dos horas diarias.
- Establecer días o turnos completos de inactividad en el calendario.
- Organizar rotativamente días de descanso individual adicionales.

Estas horas se acumularán en la cuenta de horas en negativo.

De igual manera, en momento de alta actividad productiva o elevadas necesidades de servicio la Empresa podrá ampliar la jornada laboral:

- Incrementando la jornada ordinaria de trabajo en un máximo de dos horas diarias
- Estableciéndose días o turnos adicionales de trabajo
- Igualmente podrán compensarse individualmente horas de trabajo, de acuerdo con la jefatura de la sección, para sustituciones, refuerzos de trabajo, formación o cualquier otra actividad a realizar en jornada de trabajo.

Estas horas se acumularán en la cuenta de horas en positivo y servirán para generar un crédito de horas de descanso en favor del trabajador/a, o bien para compensar los saldos negativos de horas que pudiese tener acumulados el personal.

El máximo semanal de horas de trabajo no excederá de 50 horas presenciales de trabajo, teniendo, tanto en los periodos de reducción como de ampliación de horario o días de trabajo, el carácter de jornada ordinaria.

En los supuestos en que la utilización de la flexibilidad de la Bolsa de Horas implique una modificación de horario o cambio de turno de trabajo, ambas partes acuerdan que el descanso mínimo entre jornadas será de 8 horas.

Se acuerda que el turno de noche no se verá afectado por la ampliación de horario por el uso derivado de la Bolsa de Horas.

Cuando se haga uso de esta facultad se preavisará al personal afectado con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo.

En el supuesto de tener que hacer uso de la bolsa de horas los sábados mañana fuera de calendario, se establece como día de preaviso los martes.

Si la línea trabaja a dos o tres turnos de lunes a viernes, corresponderá al turno de tardes de esa semana, venir a recuperar las horas el sábado por la mañana. En caso de que fuera necesario más de un turno de trabajo se preavisará con siete días de antelación. Para el sistema de trabajo de dos turnos se pacta que sólo se podrá ampliar un turno de trabajo con cargo a la Bolsa de horas.

Si la línea trabaja a dos o tres turnos incluidos los sábados (2,5T y 3,5T), corresponderá al turno de mañanas de esa semana recuperar el sábado. En caso de ser necesario más de un turno se preavisará con siete días de antelación.

A las horas que se recuperen de la Bolsa en sábados, domingos y festivos a efectos de su compensación se les aplicarán los coeficientes siguientes:

- Sábados por la mañana y tarde: 1,50
- Sábados noche, domingos y festivos: 1,75
- Días de cómputo o ajuste de calendario: 1

Si por necesidades de producción hubiera que recuperar horas los sábados por la noche, domingos o festivos se hará con personal voluntario.

Cuando por necesidades productivas sea necesario ampliar un turno adicional de trabajo en sábado con cargo a la Bolsa de horas, y esa semana coincida en viernes un festivo oficial, la Bolsa de Horas se podrá aplicar en ese día festivo, si hay acuerdo mayoritario del personal afectado, en las mismas condiciones de compensación que si se tratara del sábado (1,50).

Se establece un máximo de 12 sábados fuera de calendario por trabajador/a para la recuperación de horas de la Bolsa.

Del mismo modo se establece un máximo de 200 horas presenciales de trabajo al mes.

El fin de semana anterior al inicio del disfrute del periodo de vacaciones no se trabajará con cargo a la Bolsa de Horas para el turno al que le correspondan dichas vacaciones, debiendo de cubrir las necesidades el resto de turnos.

Si en la Bolsa de Horas quedara un exceso de jornada se compensará con descansos sin que pueda abonarse por este concepto horas extraordinarias. Si finalizado el año quedaran horas pendientes de exceso o defecto

en la Bolsa se regularizarán en los tres primeros meses del año siguiente. Se establece un límite máximo de horas pendientes tanto de exceso como de defecto de 24 horas.

En caso de finalización o rescisión del contrato de trabajo, las horas que constituyan la Bolsa de cada trabajador serán saldadas, en sentido positivo o negativo, en la reglamentaria liquidación de saldo y finiquito.

Ambas partes acuerdan que en las secciones en que se haya implantado la Bolsa de horas, si al finalizar el año natural el personal no ha generado saldos positivos o negativos con cargo a la misma, percibirá una compensación por la disponibilidad de 4 horas de trabajo, o la parte proporcional que corresponda en caso de no haber estado afectado todo el año, que se integrará como saldo a su favor en la Bolsa de horas.

Artículo 21 -VACACIONES

El personal sujeto a este Convenio, disfrutará de un total de 30 días naturales de vacaciones o la parte proporcional que corresponda en el caso de no haberse permanecido trabajando en la Empresa durante el año completo.

A fin de atender de manera más eficiente los requerimientos de la producción y las necesidades del servicio, ambas partes acuerdan que el personal disfrutará de un periodo mínimo de catorce días naturales ininterrumpidos en periodo estival.

Se considera periodo estival a estos efectos, el que comprende desde el lunes más próximo al 15 de Junio hasta finalizar la rotación de 14 días de vacaciones para 7 turnos.

El resto de días de disfrute vacacional hasta completar los 30 días naturales, se disfrutarán como máximo en dos periodos a lo largo del año, que se determinarán anualmente en el Calendario aprobado para cada sistema de trabajo.

Los trabajadores/as que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador/a hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá reducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Artículo 22 -HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias son de libre proposición de la empresa y de libre aceptación por parte de los trabajadores/as.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo, se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, por las especiales características de la actividad que se desarrolla en la factoría, los trabajadores/as realizarán las estrictamente necesarias para concluir las operaciones de carga y descarga de vehículos y cubrir los cambios de turno y ausencias imprevistas que afecten a la continuidad de los trabajos, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada. Su importe viene recogido en el anexo I del Convenio. En cualquier caso se atenderá a lo pactado en el Calendario Laboral aprobado para cada año.

CAPITULO V - LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 23 -PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el anexo IV.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, la razón de la cual deberá quedar acreditada en su momento suficientemente.

Se incluyen las parejas de hecho como situación que otorga derecho al disfrute de las licencias contempladas en el ANEXO IV del Convenio, a excepción del permiso por matrimonio.

A estos efectos, la situación de convivencia se acreditará mediante certificación expedida por el Organismo Público a quien corresponda la gestión del censo de parejas de hecho.

23.1 PARTICULARIDADES EN RELACION CON LAS LICENCIAS Y PERMISOS

23.1.1 Boda de hermano/hermana: por la boda de un hermano/hermana se tendrá derecho al disfrute de un día de permiso no retribuido para la asistencia a la boda, debiendo ser recuperado otro día cuando la Empresa lo solicite durante el año en curso.

23.1.2 Visitas médicas a médicos de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General) e igualmente en los casos de asistencia del personal a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador/a el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Este permiso está restringido para la asistencia a consulta del médico de cabecera (facultativo de Medicina General) de la provincia de Teruel, por ser la provincia donde se encuentra el centro de trabajo, y para consulta de especialistas a los que se haya derivado por dicho médico de cabecera.

23.1.3 Enfermedad grave / Hospitalización / Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: permiso retribuido de 3 días en el caso de hospitalización, intervención quirúrgica que no requiera

hospitalización pero si reposo domiciliario, o enfermedad grave de los siguientes familiares: padres-madres, suegros/as, hermanos/as, hijos/as y cónyuge.

Para el resto de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso retribuido será de 2 días en los tres supuestos (hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y enfermedad grave).

Este permiso se podrá disfrutar en días alternos y en un tiempo máximo de 10 días naturales desde el hecho causante. Los días a disfrutar se corresponderán en el mismo número de días laborales y festivos que le hubieran correspondido de haber disfrutado los días de licencia desde el hecho causante, entendiendo por días festivos, los sábados, domingos y festivos oficiales. Se establece un preaviso para que el personal informe a la empresa de las fechas en que va a disfrutar el permiso retribuido dentro de las de 24 horas desde el hecho causante.

23.1.4 Matrimonio: permiso de 15 días naturales retribuidos, pudiendo acumularse a cualquier periodo de vacaciones, bien delante o detrás de la fecha del inicio o finalización del período de vacaciones.

23.1.5 Concepto de deber inexcusable: Se concede permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Se entiende por deber inexcusable de carácter público y personal aquella obligación que incumbe a una persona, en la que no cabe la posibilidad de que lo ejerza un sustituto/a y cuyo incumplimiento generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

Artículo 24 - EXCEDENCIA FORZOSA

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

Artículo 25 - EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1. El trabajador/a con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que el trabajador/a esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. El trabajador/a excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación respecto al término de la excedencia.

Artículo 26- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES

1.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de los hijos/as de hasta tres años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

3.- La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en el que el trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia (por cuidado de hijos/hijas o familiares) será computable a los efectos de antigüedad.

Artículo 27 - REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

1. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser sustituido por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, se podrá optar por el disfrute acumulado de los permisos de lactancia, ya sea mediante su disfrute por períodos mensuales, o bien acumulando el disfrute del permiso de lactancia a continuación del período de maternidad.

2- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2, corresponderá al trabajador/a, dentro de la jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y el personal sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

Artículo 28 - DISPOSICIONES COMUNES A LAS EXCEDENCIAS

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del personal, y en caso de llegarse al término de éste en el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

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

CAPITULO VI - EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 29 - PREAVISOS Y CESES

El cese del personal por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

Cuando fuere el trabajador/a el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto previamente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción, u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Técnicos – 1 mes.

Resto del personal – 15 días naturales

No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador/a el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el personal fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa, e incumpliese los plazos de preaviso indicados anteriormente.

CAPITULO VII - SALARIOS

Artículo 30 - ESTRUCTURA SALARIAL

A partir de la firma del presente acuerdo, la estructura salarial del Convenio de FINANCIERA MADERERA, S.A. para el Centro de Trabajo de Cella I Componentes (FINSA-CELLA I), estará integrada por los siguientes conceptos :

1 - Salario Base.

2 - Complementos Salariales.

2.1. Personales: Antigüedad consolidada, Complemento de Dedicación Exclusiva, Complemento Personal voluntario, Complemento Personal Consolidado.

2.2. De puesto de trabajo: Complemento de Turno, Complemento de Nocturnidad, Complemento de Especialidad, Complemento cambio de modalidad de jornada, Llamadas por avería del personal de Mantenimiento.

2.3. De Convenio: Complemento de Convenio.

2.4. Gratificaciones Extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes.

- Paga Extraordinaria de Marzo

- Paga Extraordinaria de Julio

- Paga Extraordinaria de Octubre

- Paga Extraordinaria de Diciembre

Estas pagas se devengarán prorrateadas en doceavas partes en cada mes.

3. Complementos Extrasalariales.

3.1. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

3.2. Plus de Transporte.

3.3. Dietas de Viaje.

3.4. Indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 31 - DEVENGO DEL SALARIO

El Salario Base, Antigüedad Consolidada, Complemento de Dedicación Exclusiva, Complemento Personal Voluntario, Complemento Personal Consolidado, Complemento de Turno y Complemento de Especialidad, prorrata de las Pagas Extras y la retribución por vacaciones se devengarán por día natural, y el resto de los complementos tanto salariales como extrasalariales por día de trabajo efectivo.

Artículo 32 - SALARIO BASE

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo o pagas extras.

La cuantía de los salarios base establecidos para cada categoría profesional es la que se recoge en las tablas recogidas en los anexos I y II del presente Convenio.

Artículo 33 - COMPLEMENTOS PERSONALES

Son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del personal, tales como la antigüedad consolidada, la dedicación exclusiva (que constituye la cantidad que en contrato laboral se acuerde con cada trabajador/a para retribuir la plena dedicación, de conformidad con lo previsto en el del Estatuto de los Trabajadores), el Complemento Personal Voluntario (cuya cuantía es la diferencia entre el Salario Real más el Plus de Dedicación Exclusiva y el Salario Base), y el Complemento Personal Consolidado, que constituye una parte del salario reconocido por la Empresa a título personalísimo al trabajador/a por constituir la consolidación de otros conceptos salariales ya desaparecidos.

Artículo 34 - ANTIGÜEDAD

Este concepto de antigüedad fue derogado a fecha 31 de Diciembre de 2.002, de forma tal que no se han devengado por este concepto nuevos derechos desde esa fecha y quedando por lo tanto suprimido.

Los trabajadores que tuvieran generadas antes del 31 de Diciembre de 2.002 cuantías en concepto de antigüedad, mantienen la cantidad consolidada en dicha fecha reflejada en la nómina de cada trabajador como Complemento Personal en concepto de Antigüedad Consolidada, no siendo absorbible ni compensable. El importe de la Antigüedad Consolidada no tendrá incremento ni disminución alguna en sucesivos Convenios. Dicho importe fue calculado según art. 34 anterior convenio publicado en BOP nº 23167 de fecha 28/01/2008.

Artículo 35 - COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el personal por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente.

Estos complementos de puesto son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Se consideran complementos de puesto de trabajo los de Turno, el de Nocturnidad, el de Especialidad, el de cambio de modalidad de jornada, y el de Llamadas por avería del personal de Mantenimiento que se devengarán conforme a las especificaciones detalladas a continuación.

35.1. Complemento de Turno.- Los distintos sistemas de trabajo que se transcriben a continuación serán remunerados con arreglo a los siguientes importes anuales y mensuales por este concepto, que serán objeto de prorrateo en los doce meses del año.

Anuales 2015	Mensuales 2015	Valores	Valores
Dos turnos y medio de lunes a sábado		1.719,60 €	143,30 €
Dos con tres de Personal		3.420,00 €	285,00 €
Tres con tres de Personal		432,00 €	36,00 €

Tres turnos con tres y medio de Personal...	1.719,60 €	143,30 €
Tres con cuatro de Personal	3.420,00 €	285,00 €
Tres con cuatro y medio de Personal	3.900,26 €	325,02 €
Tres con cinco de personal	3.900,27 €	325,02 €
Tres con cinco de personal (Mantenimiento)	4.590,81 €	382,57 €
Tres con cinco de personal continuado	4.590,81 €	382,57 €

Los Complementos de Turnos se comenzarán a aplicar a medida que se vayan implantando los sistemas de trabajo pactados.

Ambas partes acuerdan que los valores de los Complementos de Turno serán de aplicación en el año 2.015 (anexo IV). Para los sucesivos años de vigencia, se aplicarán los incrementos pactados en Convenio.

Los trabajadores que cobren complemento de turno y por calendario les corresponda trabajar en la segunda quincena de Agosto, se les pagarán 78,72€ por jornada efectiva de trabajo, que cobrarán adicionalmente a su salario de Convenio. Este importe se establece como valor definitivo para el año 2.015 incrementándose en los años siguientes de conformidad con lo pactado en Convenio.

La segunda quincena de Agosto comprenderá a estos efectos desde el 15 al 29 de Agosto ambos inclusive.

Este Complemento se pagará en todas las modalidades de calendario a turnos para personal de fábrica, exceptuando el personal asignado a la Sección de Mantenimiento que estuviese en régimen de cinco turnos, toda vez que su régimen de trabajo y el importe asignado a su sistema de trabajo ya contempla el trabajo ordinario en dicho periodo.

Asimismo estará exceptuado del cobro de este complemento, el personal perteneciente al sistema de cinco turnos continuado.

35.2 Plus de Especialidad.- Constituye un Complemento Salarial de aplicación exclusiva al personal perteneciente a la Sección de Mantenimiento, atendiendo a las especiales características que su función profesional conlleva, las cuales requieren un elevado grado de especialización y formación.

Se establece un periodo gradual para su devengo al objeto de que su cuantía se acomode al grado de formación y perfeccionamiento que se alcanza con el transcurso del tiempo.

Por consecuencia de lo expuesto, una vez transcurrido un año de permanencia en el puesto de trabajo, se percibirá el 50% del importe total fijado por este concepto. Una vez cumplido el segundo año y sucesivos, se pasará a percibir el 100% del Complemento en cuestión.

35.3. Complemento de Nocturnidad - Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas, se retribuirán con el complemento denominado nocturnidad, cuya cuantía se fija en el 30% del salario base.

El Complemento de Nocturnidad que será compatible con la percepción de los complementos de turno que se regulan en el punto anterior, se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a ese tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia horaria entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora, no tendrá derecho al complemento de nocturnidad.

35.4 Complemento Cambio de modalidad de jornada.- Cuando por sustitución de un compañero sea necesario que un trabajador asignado a la modalidad de trabajo de jornada partida, preste servicios en turno de noche de lunes a viernes, se le abonará un complemento de 20.-euros brutos sin perjuicio del plus de nocturnidad, por cada turno de noche que deba realizar, hasta un máximo de tres noches continuadas.

En caso de ser necesaria la sustitución durante un número de jornadas superior, se asignará al trabajador el Plus de la modalidad de trabajo que corresponda durante el tiempo que se prolongue la sustitución.

35.5 Llamadas por averías personal mantenimiento.- En caso de que el personal de Mantenimiento tenga que acudir a la fábrica para atender una avería se incrementará el precio del kilometraje por venir a hacer horas extras. No se abonará en los supuestos de anticipación del turno de trabajo, que no supongan la necesidad de un desplazamiento adicional.

En compensación por acudir a la fábrica en caso de avería, se pagará una hora extra adicional a las de trabajo efectivo, excepto cuando haya continuidad con la jornada de trabajo, al inicio o a la finalización de la misma.

Artículo 36 - CONTINUIDAD EN LA PRODUCCIÓN.

El sistema de trabajo a turnos y su retribución específica mediante los Pluses de Turno, contempla la necesidad de garantizar la continuidad de las Líneas de Producción o de los servicios de la Sección, entendiéndose que el personal asignados a este régimen de trabajo deben facilitar la continuidad en la producción, cubriendo dentro de lo posible las sustituciones que se produzcan por ausencia de los compañeros/as al turno, con la compensación económica extraordinaria correspondiente.

Artículo 37 - PLUS CONVENIO

Se acuerda la agrupación de conceptos salariales a fin de simplificar la estructura retributiva existente en el Convenio anterior, en línea con las directrices y acuerdos de las negociaciones colectivas de carácter sectorial, Este Plus queda recogido en las tablas salariales del Convenio en el anexo II.

Aquellos trabajadores/as que vinieran percibiendo por los conceptos agrupados reseñados anteriormente, cuantías superiores a las establecidas para este complemento, de acuerdo con su categoría, se les garantizará el mantenimiento de sus ingresos mediante la incorporación del diferencial producido en el Complemento Personal Consolidado.

Artículo 38 – PAGAS EXTRAS.

Las pagas extras son cuatro en los meses de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre y se prorrateará el valor total de las mismas entre los doce meses del año, integrándose en el pago de las retribuciones correspondientes al mes corriente, la doceava parte del total a que asciendan las cuatro gratificaciones extraordinarias bajo el concepto de prorrata de pagas extras.

La cuantía de las mismas es la resultante de adicionar los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad Consolidada, Complemento de Dedicación Exclusiva y Plus de Especialidad, todos ellos referidos a 30 días de salario.

El devengo de las pagas extras se establece en función de los días naturales de alta en la Empresa, por lo que se percibirán completas, independientemente de que pueda haber un proceso de baja por enfermedad o accidente.

Este sistema de abono de las pagas extraordinarias prorrateadas en la nómina mensual se viene aplicando desde el 1 de Julio de 2.002.

Conforme a esta sistemática, el total anual a percibir en concepto de pagas extras será el importe íntegro de cuatro pagas, o la parte proporcional en el supuesto de no llevar el año completo de alta.

Artículo 39 - COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

El Plus de Transporte es un concepto compensatorio de los gastos de desplazamiento al puesto de trabajo que se devengará por día efectivamente trabajado por una cuantía de 4,04 € para aquellos trabajadores cuyo domicilio se encuentre a 6 Km. o menos del centro de trabajo, y por una cuantía de 4,93 € por aquellos otros operarios/as cuyo domicilio diste más de 6 km. del centro de trabajo. Este importe se establece como valor definitivo para el año 2.015, incrementándose en los años siguientes de conformidad con lo pactado en Convenio

Al objeto de conseguir una uniformidad en la percepción de las compensaciones mensuales que el personal recibe por este concepto, que como ha quedado dicho, se devenga por día efectivo de trabajo, se acuerda valorar al principio de cada año de vigencia el total anual a satisfacerse por este concepto mediante la multiplicación de su valor diario por el número de días anual correspondiente.

El valor obtenido se dividirá entre los doce meses del año, abonándose de esta forma el mismo importe en cada uno de ellos con independencia de los días de trabajo efectivo efectuados en cada mes.

Las dietas son un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del personal ocasionados por consecuencia de la situación del desplazamiento. En aquellas situaciones de desplazamiento que obliguen a pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador, se abonará como dieta la cantidad de 29,96 € en concepto de manutención con arreglo al siguiente detalle:

Desayuno 2,37 € Almuerzo 16,05 € Cena 11,54 €

Cuando se produzca un desplazamiento que permita al personal pernoctar en su domicilio, se devengará el importe que en concepto de manutención han quedado fijadas en el párrafo anterior.

Los gastos de alojamiento correrán de cuenta de la Empresa con arreglo a la normativa específica existente al efecto. En los casos de desplazamiento que permitan al personal pernoctar en su domicilio, se devengarán únicamente los importes fijados para manutención.

Artículo 40 – RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES

1º) La retribución a percibir por las vacaciones será la que corresponda a cada trabajador/a por su trabajo habitual.

2º) Los trabajadores/as que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que en la liquidación que se les practique en el momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3º) Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el personal hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral durante el año. El mismo criterio se aplicará en los ceses por finalización de contrato.

Artículo 41 - LIQUIDACIÓN Y PAGO DE SALARIOS

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente el último día hábil del mes en curso al que corresponda el pago.

El pago se efectuará mediante ingreso en la cuenta corriente o libreta de ahorro designada por el personal, supliendo en consecuencia el resguardo de la transferencia efectuada, la firma del trabajador/a en el duplicado del recibo de salarios, en cuanto a justificación del pago realizado.

En cuanto al pago de anticipos a cuenta del salario ya devengado, se concederán previa justificación de su necesidad por el personal, o por sus representantes legales previa autorización.

Artículo 42 - TRABAJOS EN NAVIDAD, FIN DE AÑO Y FESTIVIDADES

Aquellos trabajadores/as que presten servicio los días y turnos que se señalan a continuación, percibirán, además de la retribución que le corresponda por su calendario de trabajo, o en su caso, horas extras, las siguientes compensaciones económicas:

FECHAS	MAÑANA	TARDE	NOCHE
24 de Diciembre	--	56,53€	153,04€
25 de Diciembre	135,69€	153,04€	56,53€
31 de Diciembre	--	56,53€	153,04€
1 de Enero	153,04 €	135,69€	56,53€
Domingo vaquillas	--	135,69 €	153,04 €
Lunes vaquillas	153,04 €	135,69 €	135,69 €
23 de Abril	135,69 €	153,04 €	135,69 €

Estos valores resultarán de aplicación en el año 2015, y no serán objeto de revisión en dicha anualidad, sin perjuicio de los incrementos de Convenio de años sucesivos. Dichos importes se abonarán por 8 horas de trabajo y en caso de ser más o menos horas, será proporcional.

CAPITULO VIII -INCREMENTOS SALARIALES

Artículo 43 - INCREMENTO ECONÓMICO DE CONVENIO:

1. Ambas partes acuerdan que el Modelo de crecimiento de los salarios debe estar vinculado a la competitividad y sostenibilidad futura de la Empresa, que a su vez debe incorporar el índice de precios al consumo (IPC) como referente de poder adquisitivo de los salarios.

Los principios del modelo están basados en el incremento de la generación de recursos (Valor Añadido) y en la mejora de la productividad de la Empresa (Índice de Productividad), parámetros en virtud de los cuales se determinará el incremento salarial consolidable, que ha sido analizado durante la negociación colectiva y será objeto de un acuerdo específico, ante la necesidad de definir técnicamente su funcionamiento y aplicación.

2. Asimismo, se conviene que es necesario alcanzar un acuerdo transitorio hacia el nuevo modelo salarial. Por tanto, con carácter excepcional y como fórmula transitoria para la implantación progresiva del Modelo de incremento salarial, se acuerda un incremento económico de 1,725 % con efectos del año 2.014 - a cuenta de la mejora aplicable en el año 2.015 - cuyo porcentaje se obtiene de la suma de las cifras teóricas resultantes de la aplicación del Modelo Salarial y la cifra de IPC anual – ponderados ambos al 50% - en los años 2.013 y 2.014.

3. El incremento salarial correspondiente a 2.014 se abonará en una paga única en la mensualidad de enero de 2.015, cuyo importe será el resultado de aplicar el 1,725% sobre la totalidad de los conceptos salariales percibidos en el año 2.014, excepto sobre aquellos conceptos que no sean actualizables por convenio colectivo o pacto individual.

El incremento pactado tendrá carácter consolidable y por tanto, las tablas salariales de Convenio a 1 de enero de 2.014 se incrementarán en un 1,725% sobre las cuantías vigentes a 31/12/2.011.

Las tablas salariales incrementadas con efectos 1 de enero de 2.014 continuarán siendo de aplicación en el año 2.015, como quiera que el incremento se pacta a cuenta de la mejora en la generación de recursos y de productividad que resultaría aplicable en el año 2.015 (mejora del ejercicio 2.014 sobre el 2.013) en base a la estimación de que el dato de inflación del año anterior (2.014) tendrá un valor negativo o entorno a cero. (-0,5 dato INE a noviembre).

4. Durante los siguientes años de vigencia del Convenio Colectivo se aplicará el Modelo de crecimiento salarial acordado, si bien ambas partes acuerdan aplicarlo con una ponderación del 50% de manera transitoria hasta el año 2.018, de modo que el incremento anual de salarios, se determinará sumando el 50% de la cifra de IPC real del año anterior – siempre que la cifra sea positiva – a la que se adicionará 50% del incremento que resulte de aplicar el modelo salarial pactado.

$INCREMENTO = (50\% \text{ MODELO SALARIAL}) + (50\% \text{ IPC año anterior})$

El incremento anual consolidable del convenio se calculará a partir del día 31 de marzo de cada anualidad, una vez se hayan formulado por el Consejo de Administración las cuentas anuales consolidadas de Financiera Maderera S.A.

(FINSA) tomando como referencia las variaciones de los parámetros definidos del ejercicio económico del año anterior en relación a su año inmediatamente precedente. Las tablas salariales se actualizarán a 1 de enero del año en curso, estableciéndose como fecha límite para la actualización y abono (cuando corresponda) el 30 de junio de cada anualidad.

Se incorpora como Anexo V el Esquema de aplicación del Modelo Salarial.

5. Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del convenio la Empresa no aplicará descuelgues salariales.

CAPITULO IX - FORMACIÓN

Artículo 44 - PLANES FORMATIVOS

La empresa procurará en la medida de sus necesidades, ampliar y completar la formación de su personal, de acuerdo con los planes de formación que se elaboren y de los cuales dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento del Convenio, o facilitando asimismo la asistencia a los cursos correspondientes, tanto si se desarrollan dentro de la Empresa como si se contratan al exterior.

Los representantes de los trabajadores/as podrán proponer a la Dirección de la Empresa que se confeccionen planes de formación para grupos de trabajadores/as que necesiten un perfeccionamiento profesional, comprometiéndose la Empresa tanto a estudiar las propuestas realizadas como a responder a las mismas por escrito y motivadamente.

Cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo por iniciativa de la Empresa que suponga para el personal adaptación a una función laboral que implique manejo de nuevas tecnologías, la Empresa se compromete a impartir la correspondiente formación al operario/a.

Todos los planes de formación deberán especificar como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.
- b) Colectivo afectado por categorías o en su caso grupos profesionales, y número de participantes.
- c) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- d) Instrumentos de evaluación previstos.
- e) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- f) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la Empresa.

Artículo 45 - PERMISOS PARA LA FORMACION

Tiempos empleados en formación continua.

a) Para aquellos trabajadores/as que asistan a acciones formativas presenciales, que estén relacionadas con su actividad o profesión, el 50 por ciento de las horas que precise en la acción formativa serán a cargo de la empresa, y no supondrá en ningún caso más de 30 horas anuales por trabajador/a, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador/a a una acción formativa mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas o de producción.

La persona solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima en la empresa de un mes.

Durante las horas formativas a cargo de la empresa el personal tendrá derecho al salario que le correspondiera como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

La persona deberá acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

CAPITULO X - SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 46 - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En cada centro de trabajo que cuente con 50 ó más trabajadores/as, se constituirá un comité de seguridad y salud de conformidad con la Ley 31/1.995, del 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité estará formado por los delegados de prevención y por representantes designados por la empresa, en igual número, sin perjuicio de la participación en el mismo, con voz pero sin voto, de aquellas personas que cuenten con una especial cualificación o información respecto a esta materia.

Artículo 47 - DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas por la Ley de prevención de riesgos laborales en lo relativo a acompañar a los técnicos de prevención, inspección de trabajo, técnicos del gabinete de seguridad y salud,...en visitas y verificaciones, a las cuales sean requeridos en el centro de trabajo se considerará como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Estatuto de los trabajadores.

De conformidad con la habilitación legal establecida en el artículo 35 número 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en favor de la negociación colectiva, se pacta expresamente que el comité de empresa podrá designar como delegados de la prevención a trabajadores/as que no tengan la condición de miembros del comité de empresa.

Aquellos delegados de prevención que no pertenezcan al comité de empresa podrán disponer del crédito de horas mensuales retribuidas que corresponde a dicho comité para el desarrollo de su actividad de prevención, previa su notificación por escrito a la dirección de la empresa, como si se tratase de un permiso de carácter sindical.

Con carácter previo al inicio de su actividad, el comité de empresa deberá notificar a la empresa las horas de crédito retribuido que son objeto de cesión a los delegados de prevención, así como, en su caso, la imputación al crédito horario de cada una de las formaciones sindicales que componen el Comité.

Artículo 48 - PRENDAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La empresa se obliga a realizar a todo el personal pertenecientes a las áreas no administrativas ni técnicas, con contrato de trabajo superior a un mes, una entrega de uniformidad cada año de dos prendas de trabajo que deberán utilizar en todo momento.

Asimismo, la Empresa se encuentra obligada a facilitar al personal los equipos de protección individual (Epi's) que resulten precisos para la ejecución de los trabajos en base a las pautas preventivas resultantes de la Evaluación de Riesgos efectuada.

Artículo 49 - MATERNIDAD

1.- La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante su embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al habitual, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconseja, por lo que la trabajadora directamente, o bien a través del Comité de Seguridad y Salud, o el Comité de Empresa, solicitará a la Empresa el cambio de puesto y/o turno de trabajo.

Este cambio de puesto no supondrá modificación en su categoría profesional, ni merma en sus derechos económicos. Una vez finalizada la causa que motivó el cambio de puesto se procederá a su reincorporación a su destino original.

Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a situación de Incapacidad Temporal previo informe médico del especialista.

2.- La trabajadora embarazada, tendrá derecho a permisos retribuidos para preparación al parto, e igualmente tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

Artículo 50 - MEDIDAS DE SEGURIDAD

La Dirección de la Empresa, en base a la evaluación de riesgos realizada en la factoría, determinará las medidas de seguridad a adoptar en cada puesto de trabajo informando por escrito a cada operario/a de las mismas, de forma que éste/a, una vez recibida esta información, firme una copia del escrito correspondiente, manifestando su conocimiento de las medidas en cuestión.

Artículo 51- VIGILANCIA DE LA SALUD

La empresa establecerá la vigilancia de la salud en relación a los riesgos que presenten los diferentes puestos de trabajo, respondiendo estos, a los criterios legales recogidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995 y responderán a los riesgos detectados en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo ajustándose a los protocolos médicos que el personal Médico responsable determine.

CAPITULO XI - MEJORAS SOCIALES

Artículo 52 - COMPLEMENTO SALARIAL EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

A) Por enfermedad común o accidente no laboral.

Los tres primeros días de baja el personal percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de tres días al año.

A partir del décimo quinto día la Empresa abonará al personal la diferencia entre lo percibido como prestación económica de la Seguridad Social y la cuantía que hubieran percibido hallándose en activo por los conceptos salariales fijos de Convenio con arreglo a su categoría profesional.

Si motivase la hospitalización del personal por la gravedad de la dolencia o por requerir una intervención quirúrgica, cobrará el complemento salarial desde el primer día del internamiento y durante el tiempo de estancia en el centro sanitario.

B) Accidente laboral.

Si la incapacidad fuese derivada de accidente laboral el complemento hasta el 100% de su salario fijo de Convenio se percibirá por el personal desde el primer día.

Artículo 53 - COMPLEMENTO RETRIBUTIVO POR FIDELIDAD.

Se establece un complemento salarial a percibir por una única vez al momento de abandonar la Empresa como concepto integrante de la liquidación de haberes, siempre que concurren las condiciones siguientes:

1. Que el personal haya prestado servicio ininterrumpido durante los periodos a los que se hará referencia más adelante.

2. Que la baja se produzca por causa distinta a baja voluntaria o despido. En los casos de baja voluntaria seguida de jubilación, o bien de despido declarado como improcedente por la jurisdicción laboral, también se devengará el premio.

3. El importe de este complemento de liquidación será el correspondiente a los años de prestación de servicio al momento de causarse baja en la Empresa, conforme a los periodos e importes siguientes:

Más de 15 años de permanencia en la Empresa..... 1.500 €

Más de 20 años de permanencia en la Empresa..... 2.000 €

Más de 25 años de permanencia en la Empresa..... 2.500 €

Más de 30 años de permanencia en la Empresa..... 3.000 €

Más de 35 años de permanencia en la Empresa..... 3.500 €

El percibo de este complemento es totalmente ajeno a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social a que el personal, en su caso, pueda tener derecho.

Artículo 54 - SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

La Empresa se compromete a mantener el Seguro Colectivo de Vida a favor de los beneficiarios designados por el personal sujeto al Convenio con una antigüedad superior a un año, que estará vigente, en tanto en cuanto se encuentre el personal de alta en la Empresa, satisfaciendo ésta a sus exclusivas expensas el costo a que asciendan las primas correspondientes. Este seguro cubrirá así mismo, las contingencias de Invalidez Absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidente o enfermedad común. Los capitales asegurados por empleado/a estarán condicionados a su salario bruto anual (según tablas del Convenio) que le corresponda percibir a fecha 1 de Enero de cada uno de los años de vigencia del Convenio, conforme al siguiente escalado:

SUELDO ANUAL	CAPITAL ASEGURADO
Hasta 4.808,10 €	13.522,77 €
De 4.808,10 € hasta 7.212,14 €	15.025,30 €
De 7.212,15 € hasta 9.616,19 €	16.527,83 €
De 9.616,19 € hasta 14.424,28 €	18.030,36 €
De 14.424,29 € hasta 19.232,38 €	19.532,89 €
De 19.232,39 en adelante	21.035,42 €

Asimismo, correrán de cargo de la Empresa las primas a que haya lugar por el Seguro de Accidentes establecido a favor de todo el personal en situación de alta en la Empresa con antigüedad superior a un año, que cubre el riesgo de fallecimiento por consecuencia de accidente laboral sufrido tanto en el centro de trabajo como "in itinere", siempre que así lo reconozca la Seguridad Social. Los capitales asegurados por cada empleado/a, serán idénticos a los expuestos para el Seguro de Vida.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

Única: PAGO LIQUIDACIÓN PENDIENTE PAGAS EXTRAS:

Se acuerda abonar la liquidación pendiente del personal de Cella II generada como consecuencia de la inclusión del prorrateo de las pagas extraordinarias acordado en Convenio con efectos del 1 de julio de 2002.

El personal con derecho a la referida liquidación de pagas extraordinarias devengadas percibirán la cuantía correspondiente distribuida en cuatro pagos semestrales en los años 2015 y 2016.

El primer pago se realizará el 31 de marzo de 2.015 y el segundo el 30 de septiembre de 2015, y se repetirán las fechas de pago en el año 2016.

ANEXO I TABLAS SALARIALES VALORES AÑO 2015

REVISIÓN: 1,725%

	SALARIO BASE			PAGAS EXTRA			PLUS ESPECIALIDAD			PLUS CONVENIO		PLUS TRANSPORTE (menos de 6 km)		TOTAL ANUAL
	VALOR DIA	VALOR MES	TOTAL AÑO	VALOR DIA	VALOR MES	TOTAL AÑO	VALOR DIA	VALOR MES	TOTAL AÑO	VALOR MES	TOTAL AÑO	VALOR MES	TOTAL AÑO	
J. EQUIPO FBCON.	42,25	1.267,43	15.209	42,25	422,48	5.070				335,49	4.026	73,48	882	25.186
J. EQUIPO ESPEC.	42,25	1.267,43	15.209	47,58	475,75	5.709	5,33	159,83	1.918	335,49	4.026	73,48	882	27.744
OF. 1ª FBCON.	34,98	1.049,50	12.594	34,98	349,83	4.198				311,62	3.739	73,48	882	21.413
OF. 1ª ESPEC.	34,98	1.049,50	12.594	39,51	395,20	4.741	4,53	136,09	1.633	311,62	3.739	73,48	882	23.589
OF. 2ª FBCON.	32,79	983,70	11.804	32,79	327,90	3.935				301,61	3.619	73,48	882	20.240
OF. 2ª ESPEC.	32,79	983,70	11.804	36,82	368,23	4.419	4,03	121,00	1.452	301,61	3.619	73,48	882	22.176
OF. 3ª FBCON.	30,36	910,86	10.930	30,36	303,62	3.643				291,40	3.497	73,48	882	18.952
OF. 3ª ESPEC.	30,36	910,86	10.930	34,00	339,99	4.080	3,64	109,12	1.309	291,40	3.497	73,48	882	20.698

CHOFER MEC.	32,12	963,49	11.562	32,12	321,16	3.854				299,79	3.598	73,48	882	19.895
PEÓN ESPEC.	29,67	890,00	10.680	29,67	296,67	3.560				282,66	3.392	73,48	882	18.514
PEÓN ORD.	29,40	881,98	10.584	29,40	293,99	3.528				272,11	3.265	73,48	882	18.259

	HORA EXTRA A	HORA EXTRA B
J. EQUIPO FBCON.	17,09	22,80
J. EQUIPO ESPEC.	19,29	25,70
OF. 1ª FBCON.	14,13	18,84
OF. 1ª ESPEC.	15,99	21,32
OF. 2ª FBCON.	13,22	17,66
OF. 2ª ESPEC.	14,90	19,47
OF. 3ª FBCON.	12,27	16,36
OF. 3ª ESPEC.	13,75	18,33
CHOFER MEC.	12,98	17,30
PEÓN ESPEC.	11,98	15,97
PEÓN ORD.	11,87	15,83

ANEXO II
TABLAS SALARIALES VALORES AÑO 2015
REVISIÓN: 1,725%

CATEGORIA	SALARIO BASE		COMPL. SUELDO		PLUS TRANSPORTE (menos de 6 km)		PAGAS EXTRA		TOTAL	
	VALOR MES	TOTAL AÑO	VALOR MES	TOTAL AÑO	VALOR MES	TOTAL AÑO	VALOR MES	TOTAL AÑO	MES	AÑO
OFICIAL 1ª	1.475,08	17.701	241,27	2.895	73,48	882	572,22	6.867	2.362,05	28.345
OFICIAL 2ª	1.232,45	14.789	251,34	3.016	73,48	882	494,51	5.934	2.051,77	24.621
AUX. ADMVO.	877,48	10.530	415,51	4.986	73,48	882	431,00	5.172	1.797,46	21.570

ANEXO III
 PLUSES DE TURNO CELLA II VALORES AÑO 2015
 REVISIÓN: 1,725%

	3 TURNOS DE LUNES A VIERNES	3 TURNOS DE LUNES A VIERNES	2T LUNES-SABADO	2T LUNES-SABADO	2T LUNES-DOMINGO	2T LUNES-DOMINGO	4 TURNOS	4 TURNOS	4 TURNOS Y MEDIO	4 TURNOS Y MEDIO	5 TURNOS MTO./PER S. CONTINUADO
	VALOR AÑO	VALOR MENSUAL	VALOR AÑO	VALOR MENSUAL	VALOR AÑO	VALOR MENSUAL	VALOR AÑO	VALOR MENSUAL	VALOR AÑO	VALOR MENSUAL	VALOR AÑO
OF. 1ª FBCON.	432,00	36,00	1.719,60	143,30	3.420,00	285,00	3.420,00	285,00	3.900,26	325,02	4.590,81
OF. 1ª ESPEC.	432,00	36,00	1.719,60	143,30	3.420,00	285,00	3.420,00	285,00	3.900,26	325,02	4.590,81
OF. 2ª FBCON.	432,00	36,00	1.719,60	143,30	3.420,00	285,00	3.420,00	285,00	3.900,26	325,02	4.590,81
OF. 2ª ESPEC.	432,00	36,00	1.719,60	143,30	3.420,00	285,00	3.420,00	285,00	3.900,26	325,02	4.590,81
OF. 3ª FBCON.	432,00	36,00	1.719,60	143,30	3.420,00	285,00	3.420,00	285,00	3.900,26	325,02	4.590,81
OF. 3ª ESPEC.	432,00	36,00	1.719,60	143,30	3.420,00	285,00	3.420,00	285,00	3.900,26	325,02	4.590,81
CHOFER MEC.	432,00	36,00	1.719,60	143,30	3.420,00	285,00	3.420,00	285,00	3.900,26	325,02	4.590,81
PEÓN ESPEC.	432,00	36,00	1.719,60	143,30	3.420,00	285,00	3.420,00	285,00	3.900,26	325,02	4.590,81
PEÓN ORD.	432,00	36,00	1.719,60	143,30	3.420,00	285,00	3.420,00	285,00	3.900,26	325,02	4.590,81

ANEXO IV
 CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo	Duración		Conceptos a devengar				Justificante	Observaciones
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento superior a 150 km	Salario Base	Pagas Extras	Plus Convenio	Comp. Personales		
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	3 días naturales	5 días naturales	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	
Fallecimiento de nueros/yernos, cuñados y abuelos políticos.	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	
Fallecimiento de tíos y sobrinos por consanguinidad	1 día		SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	

Enfermedad grave / Hospitalización/ Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, suegros, hermanos, hijos y cónyuge.	3 días naturales	5 días naturales	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho	Este permiso podrá disfrutarse en días alternos y en un tiempo máximo de 10 días naturales desde el hecho causante. Los días a disfrutar se corresponderán en el mismo número de días laborales y festivos que le hubieran correspondido de haber disfrutado los días de licencia desde el hecho causante, entendiéndose por días festivos, los sábados, domingos y festivos oficiales. Se establece un preaviso para que el trabajador informe a la empresa de las fechas en que va a disfrutar el permiso retribuido dentro de las 24 horas desde el hecho causante.
Enfermedad grave / Hospitalización/ Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de yernos/nuevas, abuelos, cuñados y nietos.	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho	
Visitas médicas a médicos de la Seguridad Social	Por el tiempo necesario para la asistencia						Justificante médico que acredite el hecho	Este permiso está restringido para la asistencia a consulta del médico de cabecera (facultativo de Medicina General) de la provincia de Teruel, por ser la provincia donde se encuentra el centro de trabajo, y para consulta de especialistas a los que se haya derivado por dicho médico de cabecera.
Nacimiento de hijo o adopción	3 días naturales	5 días naturales	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado	
Matrimonio del trabajador	15 días naturales		SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado oficial	El permiso de 15 días naturales podrá acumularse a cualquier periodo de vacaciones, bien delante o detrás de la fecha del inicio o finalización del periodo de vacaciones
Matrimonio de hijos	1 día natural		SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	.
Boda de hermano/hermana	1 día natural		NO	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho	Permiso no retribuido para la asistencia a la boda, debiendo ser recuperado otro día cuando la empresa lo solicite durante el año en curso.
Cambio de domicilio habitual	1 día laborable		SI	SI	SI	SI		Documento que acredite el hecho con misma fecha del permiso.
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma		SI	SI	SI	SI	Justificante de la asistencia	Se entiende por deber inexcusable de carácter público y personal aquella obligación que incumbe a una persona, en la que no cabe la posibilidad de que lo ejerza un sustituto y cuyo incumplimiento generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa

Lactancia de hijo/hija menor de nueve meses: desde la reincorporación del permiso de maternidad hasta el momento en que el menor cumpla los nueve meses	3 Opciones: A) Una hora de ausencia al trabajo por día laborable, que podrán dividir en 2 fracciones. B) Reducción de jornada en media hora por día laborable, al cominezo o al final de la misma. C) Acumulación del permiso en jornadas completas, a razón de 1h por día de trabajo efectivo, computado hasta los 9 meses del menor, y disfrute a la finalización de la suspensión por maternidad.	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado	La opción de la acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período de descanso por maternidad. En caso de parto múltiple, se incrementará proporcionalmente el derecho a una hora de ausencia del trabajo por la lactancia de un menor de 9 meses, igualmente se incrementará proporcionalmente el derecho a la hora de ausencia del trabajo en caso de acumulación del permiso.
Traslado (Art. 40 ET)	3 días laborables	SI	SI	SI	SI		
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	Lo establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	El que proceda	

ANEXO V
ESQUEMA DEL MODELO DE CRECIMIENTO SALARIAL
INDICE DE PRODUCTIVIDAD < 1,60

No se aplica incremento salarial.

INDICE DE PRODUCTIVIDAD > ó = 1,60 < 1,90

Incremento salarial = 50% del % incremento del V.A. con el tope máximo del IPC, sin que pueda superar el límite máximo del 50% del porcentaje de mejora del I.P. sobre el año anterior (mejora productividad).

- Genera un diferencial con el IPC por pérdida de poder adquisitivo cuando no haya mejora o ésta sea reducida, que se podrá recuperar en los 5 años siguientes cuando se alcance el tramo de productividad superior.

INDICE DE PRODUCTIVIDAD > ó = 1,90 < 2,20

Garantizado el incremento de IPC de los salarios.

- Si el incremento del V.A. sobre año anterior es superior al IPC aplicado, con el excedente se podrán compensar las diferencias de IPC (DIF) acumulado de los últimos 5 años, siempre hasta el límite de incremento salarial del 100% de la mejora de I.P. sobre el año anterior.

- Si el IPC garantizado no se corresponde con una mejora por incremento de V.A y de I.P. , se contabiliza un DIF negativo (adelanto) del incremento salarial que se compensará en los 5 años siguientes en el tramo superior de productividad.

INDICE DE PRODUCTIVIDAD > ó = 2,20

Incremento garantizado del IPC a los salarios y aplicable un diferencial sobre IPC según escala hasta un máximo del IPC + 1.

- Si no hay mejora sobre el año anterior el incremento sobre el IPC sería del 50% del diferencial sobre IPC establecido en la escala(*).

- En este tramo también se compensarían el DIF negativo (adelanto) de los IPC garantizados en el tramo anterior no derivados de una mejora por incremento de V.A. o de productividad, acumulada en los 5 últimos años. Una vez compensados los diferenciales se aplicaría la escala de incrementos sobre IPC.

I.P. = Ratio de Productividad.

RATIO PRODUCTIVIDAD $\frac{\text{MASA SALARIAL} + \text{EBITDA}}{\text{MASA SALARIAL}}$

EBITDA: (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciations and Amortizations) Resultado empresarial antes de Intereses, Impuestos, Depreciaciones y Amortizaciones

V.A.:

+INGRESOS POR VENTAS
+VARIACIÓN DE EXISTENCIAS
+OTROS INGRESOS DE EXPLOTACIÓN
- APROVISIONAMIENTOS
- OTROS GASTOS DE EXPLOTACION
+AJUSTES DERECHOS DE EMISIÓN
+GASTOS BANCARIOS FIJOS
= VALOR AÑADIDO

I.P.C = Índice de precios al consumo.

(*) ESCALA INCREMENTOS SOBRE IPC	
IND. PRODUCTIVIDAD	PORCENTAJE
2,20	0,15%
2,25	0,30%
2,30	0,45%
2,35	0,60%
2,40	0,75%
2,45	0,90%
2,50 en adelante	1%

ANEXO VI

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

INTRODUCCIÓN

La Dirección de Financiera Maderera, SA. es consciente de que la igualdad de oportunidades y la no discriminación constituyen los principios básicos a la hora de promover el desarrollo profesional y personal de todos los empleados y empleadas y a tal fin declara su compromiso con el desarrollo de medidas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El objetivo a conseguir será la implantación efectiva de las políticas de igualdad en el seno de la Empresa constituyendo la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres un principio básico que debe regir las relaciones laborales en la Empresa. Dentro de este esfuerzo ya se ha iniciado una campaña de difusión de la filosofía propia de la Empresa entre los miembros de la plantilla, filosofía que se sustenta en dos principios fundamentales: el respeto mutuo y el esfuerzo eficaz.

La Empresa y la representación legal de los y las trabajadores/as mantienen el criterio de avanzar hacia la realización profesional y personal de las personas que conforman la plantilla de los distintos centros de trabajo, criterio que hay que enlazar con la modificación producida en el rol tradicional de la mujer, lo que supone un cambio social de gran magnitud que afecta a todos los aspectos socioeconómicos y culturales. Los nuevos modelos de estructura familiar, el incremento del nivel cultural de la población y la mayor facilidad de acceso a estudios superiores, han definido una situación social diferente de la mujer, incorporada en mayor medida al mundo laboral, pero generalmente aún en una situación de desventaja en lo que se refiere a oportunidades, remuneración y carga de trabajo, debiendo asumir gran parte de las tareas relativas al ámbito familiar. Este nuevo papel de la mujer en nuestra sociedad, al igual que cualquier otro cambio cultural o social de esta magnitud, implica un cambio de mentalidad del hombre para evitar sentimientos contradictorios y perjuicios que comprometan la igualdad de condiciones en el ámbito personal, familiar y laboral.

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en los centros de trabajo de la Empresa desarrollando acciones dentro de este Plan de Igualdad en áreas tan importantes como la formación, prevención del acoso, conciliación de la vida laboral y familiar, contratación, promoción interna....

Para la elaboración de este Plan de Igualdad, se ha constituido en el seno de la Empresa la Comisión de Igualdad de Oportunidades integrada por miembros de los Comités de empresa de los centros de trabajo de Cella y por una representación de la Empresa. El presente texto es fruto del diálogo, la negociación y consenso alcanzado en esta Comisión de Igualdad, en cuyo marco se ha realizado el análisis de la situación real, estudiando diversas variables e indicadores que muestran la distribución de la plantilla, llegándose a un Informe Diagnóstico, para el cual se ha tomado en consideración la opinión de la plantilla de los diversos centros de trabajo de la Empresa a través de la entrega de un formulario cuyo contenido fue consensado en el seno de la Comisión de igualdad.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estrategias y propuestas que se integran en el presente Plan de igualdad.

Forma parte del presente Plan de Igualdad, el protocolo de Acoso Laboral para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual dentro de la Empresa, que se configura como Guía de Actuación ante situaciones de este tipo y que incluye el procedimiento de prevención, intervención y medidas sancionadoras.

CONCEPTO DE PLAN DE IGUALDAD

Toda vez que tal y como define la propia Ley de igualdad (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo), los Planes de igualdad de las Empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, dentro de la Comisión se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el Diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

Para la consecución de estos objetivos se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliar las deficiencias detectadas y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Este Plan pretende ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que la Comisión de Igualdad participará de forma activa, velando por la no discriminación por razones de género, realizando un seguimiento del Plan. Para ello se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, con este acuerdo contamos con una herramienta de trabajo consensuada por todos los participantes sociales de la empresa y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD:

Promover el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo y desarrollo profesional en todos los ámbitos.

Impulsar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización.

Promover la formación a cargo de la Empresa para mujeres y hombres, como garantía efectiva para el desarrollo profesional en todos los niveles.

Prevenir la discriminación por razón de sexo y acoso sexual en el trabajo mediante la efectiva aplicación de los protocolos.

Reforzar la responsabilidad social de la Empresa, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus trabajadoras y trabajadores.

Revisar los textos vigentes para su adecuación a un lenguaje no sexista.

Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, promoción y formación.

Para la consecución de estos objetivos se establecen una serie de acciones a alcanzar en cada una de las materias o áreas de actuación que han servido de indicadores para la elaboración del Diagnóstico:

- Selección y contratación
- Promoción profesional
- Formación
- Retribución
- Prevención de riesgos laborales
- Protección a víctimas de violencia de género
- Conciliación
- Comunicación

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los y las trabajadoras se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad, marcando este Plan como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

ACCIONES:

1.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Objetivo:

-Garantizar procesos de selección transparentes y objetivos que permitan valorar la candidatura en base a la idoneidad profesional del candidato o candidata, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo".

-Fomentar, en caso de igualdad de méritos y capacidades, la preferencia para la contratación de la persona del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Se entenderá como representación equilibrada aquella que se produce cuando no hay más del 60% ni menos del 40% de uno y otro sexo.

Acciones:

-Regulación de sistemas de selección y acceso que garanticen la eliminación de la discriminación mediante la selección de los trabajadores y las trabajadoras por medio de pruebas objetivas.

-Se garantizará que las personas responsables de los procesos de selección conozcan y lleven a la práctica estos criterios objetivos, a tal efecto se llevarán a cabo acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a aquellas personas con competencias en la selección de personal, con el fin de conseguir la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.

-En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación y perfil de competencias requeridos para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. En los formularios de las solicitudes de empleo, así como en las entrevistas, se eliminarán las preguntas que tengan que ver con la situación personal, el estado civil y cualquier información que pueda resultar discriminatoria.

-Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista. Con carácter semestral se realizará un muestreo representativo del que se dará traslado a la Comisión de Igualdad para comprobar el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo.

-Procurar un equilibrio numérico entre las personas seleccionadas de uno y otro sexo que se adecuen a los perfiles y exigencias requeridos por los puestos a cubrir.

-Búsqueda de fuentes de reclutamiento (Servicios de Empleo, centros de formación profesional, redes sociales de empleo,..) que permitan fomentar el acceso de candidaturas de género infra representado.

-Contratación, en igualdad de méritos y condiciones, de la persona cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo ofertado.

-Seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currícula, tanto seleccionados como rechazados.

-Se dará publicidad a las vacantes internas a través de los tabloneros de anuncios de los centros.

-Semestralmente se trasladará a la Comisión de Igualdad información relativa a los perfiles de los puestos a cubrir, número de participantes en los procesos de selección abiertos, así como el número de personas seleccionadas.

-En las reuniones de la Comisión de Igualdad estará presente siempre un/a representante del Departamento de Recursos Humanos, que tendrá voz pero no voto, salvo que represente a la parte empresarial.

2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo:

Garantizar que la clasificación profesional esté efectuada de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación, incluida la segregación horizontal y vertical.

Acciones:

-Revisar el texto del convenio colectivo para eliminar el lenguaje sexista en la clasificación profesional.

-Realizar una base de datos actualizada sobre el nivel de estudios y los cursos de formación complementaria de la plantilla y tener en cuenta estos datos, junto al resto de factores determinantes, para la clasificación profesional y la promoción.

-Revisar anualmente la composición de todas las categorías profesionales, desagregadas por sexos.

-Potenciar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales

3.- PROMOCIÓN PROFESIONAL:

Objetivo:

-Garantizar que trabajadores y trabajadoras puedan promocionar en la Empresa en igualdad de condiciones, eliminando obstáculos que pudieran dificultar la promoción profesional de la mujer en la Empresa.

Acciones:

-Establecer un sistema de carácter objetivo a la hora de promocionar tomando como referencia las siguientes circunstancias a valorar del candidato/candidata a promocionar:

Titulación adecuada.

Estar en posesión de las competencias (conocimientos y habilidades) adecuadas para el desempeño del puesto a cubrir.

-En igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas pertenecientes al género menos representado en el grupo profesional de que se trate. A estos efectos, se entiende por representación equilibrada, la presencia de no más del 60% ni menos del 40% de cada uno de los sexos.

-Se promoverá la formación y sensibilización en materia de igualdad entre las personas que intervienen en los procesos de promoción profesional

-Se informará a la Comisión de Igualdad anualmente de las promociones realizadas y las razones por las que se ha promocionado, para su análisis desde una perspectiva de género.

4.- FORMACIÓN:

Objetivo:

-Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización.

Acciones:

-Facilitar el acceso a la formación de aquellos trabajadores y trabajadoras en situación de jornada reducida por cuidado de hijos/as o familiares o en situación de excedencia por cuidado de hijos e hijas o familiares, de forma que esta formación sea adecuada al desempeño de su trabajo tras su reincorporación y también para su

promoción profesional. Accederán a la formación en igualdad de oportunidades y con la misma información que el resto de plantilla.

-Mantener el puesto o función desempeñados como el criterio más relevante a la hora de decidir las personas que accederán a los cursos de formación.

-Incentivar que en los planes de formación se realicen acciones formativas dirigidas a aquel sexo que esté sub-representado en alguna categoría profesional.

-Preferencia por la impartición de las acciones formativas en cualquier modalidad (en la medida de lo posible atendiendo a la organización del trabajo en turnos) dentro del horario laboral, de modo que sean compatibles con las responsabilidades familiares. En caso de que organizativamente no fuera posible, las horas empleadas serán con cargo a tiempo de trabajo.

-Se incluirá como objetivo del Plan de Formación la impartición a toda la plantilla de un módulo de formación en igualdad con el fin de sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras (con especial incidencia en el cuadro de mandos, miembros de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo) en la igualdad de oportunidades. Se hará un balance anual del alcance de esta formación hasta que se verifique que se ha impartido a la totalidad de la plantilla.

- Máxima difusión (clara y accesible) de la oferta formativa de la empresa al conjunto de la plantilla.

5.- RETRIBUCIÓN:

Objetivo:

-Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración y no discriminación salarial por cuestión de sexo.

Acciones:

-Dado que la retribución correspondiente a cada categoría profesional está estipulada en los distintos Convenios colectivos aplicables a los distintos centros de trabajo, se garantizará que de existir diferencias en la misma categoría, estas obedezcan a razones objetivas y no por razón de sexo.

-Se realizará un estudio, por grupos profesionales, sexo y antigüedad, una vez definidos en el seno de la Comisión de Igualdad los indicadores de seguimiento, con el objetivo de analizar los motivos de las diferencias retributivas y superar aquellas que se deban a motivos de discriminación por cuestión de sexo. Se respetarán y no se tomarán en consideración como indicadores de discriminación, aquellas diferencias que traigan causa en complementos "Ad personam", que tengan su justificación en situaciones derivadas de convenios anteriores, de situaciones individuales consolidadas o de la trayectoria en la Empresa.

- Se dará conocimiento a la Comisión de Igualdad de aquellas reclamaciones por diferencias salariales por razón de sexo, en caso de que se produzcan.

6.- SALUD LABORAL

Objetivo:

-Garantizar el desempeño del trabajo en condiciones de seguridad para todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa.

Acciones:

Trabajo y gestación/lactancia

-Publicitar entre la plantilla el procedimiento establecido en la Empresa para el supuesto de que una trabajadora esté embarazada o en situación de lactancia:

El principio general será la búsqueda de un puesto de trabajo compatible con la situación de la trabajadora, creando las condiciones para que no haya riesgos para la madre o el feto. Por ello, en cuanto se tenga conocimiento de la situación de embarazo o lactancia, se analizarán las tareas que realiza en su puesto y se volverán a evaluar los riesgos.

- Si de la evaluación de riesgos resulta que su puesto es compatible, permanecerá en el mismo, en tanto en cuanto no varíen las circunstancias.

- Si su puesto resultara incompatible con la situación de embarazo, se intentará reubicar a la trabajadora en un puesto compatible. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su categoría profesional ni merma en sus derechos económicos. Una vez finalizada la causa que motivó el cambio de puesto se procederá a su reincorporación a su puesto original.

En caso de inexistencia de puesto compatible, se optará por la suspensión del contrato de trabajo, pasando la trabajadora a la situación de riesgo por embarazo, en la que percibirá la prestación a cargo de la Mutua que legalmente se establezca.

Prevención del acoso laboral

-Elaboración y difusión entre la plantilla de la declaración de principios en esta materia con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la RLT, para la prevención y eliminación del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el ámbito de la empresa.

-Difusión del Protocolo de actuación para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo, incluido como Anexo del presente texto de Plan de Igualdad.

-Inclusión dentro de la formación en materia de igualdad de oportunidades, de un apartado específico dedicado a la formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

7.- PROTECCIÓN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo:

-Garantizar una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad de las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Acciones:

-Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, periodo este que será computable a efectos de antigüedad y con reserva de puesto, este periodo se podrá prorrogar por trimestres hasta alcanzar 18 meses, siempre que la autoridad judicial estime la necesidad de mantener la suspensión para garantizar su protección y seguridad como víctima de violencia de género.

-Posibilidad de solicitar la reducción de jornada, con disminución proporcional del salario, o la reordenación del tiempo de trabajo, facilitando la Empresa el acceso al turno u horario que mejor se adapte a las necesidades de protección y organización personal y familiar, durante el tiempo necesario para normalizar la situación.

-Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de igual o similar categoría que la Empresa tenga vacante en cualquiera de sus otros centros de trabajo, cuando se vea en la necesidad de cambiar de puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral.

Este cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Para la acreditación de la condición de víctima de violencia de género, se deberá aportar al Dpto de RRHH del centro de trabajo uno de los siguientes documentos:

- a) Orden de protección
- b) Orden de alejamiento
- c) Informe del Ministerio Fiscal
- d) Informe acreditativo de los Servicios Sociales
- e) Sentencia condenatoria del agresor
- f) Cualquier otro documento legal que pudiera tener valor probatorio en el futuro

8.- CONCILIACIÓN:

Objetivo:

-Favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de la plantilla de los centros de trabajo de Utiya, compatible con las necesidades organizativas y de producción de la Empresa.

-Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan menoscabo en las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Acciones:

Permisos retribuidos:

- Incluir los siguientes permisos retribuidos dentro de los textos convencionales de cada uno de los centros de trabajo:

Permiso remunerado de dos días, en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que necesite reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de cuatro días.

Excedencia por cuidado de familiares e hijos e hijas:

- Incluir dentro de la redacción del derecho a esta excedencia por cuidado de hijos e hijas de los distintos textos convencionales:

Excedencia por cuidado de familiares: derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de la plantilla, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/trabajadoras de la misma empresa generasen 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia (por cuidado de hijos/hijas o familiares) será computable a los efectos de antigüedad.

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.

Jornada:

- Estudio, elaboración y publicidad de medidas de flexibilización de la jornada y la presencia en el puesto de trabajo atendiendo a las necesidades personales del trabajador /trabajadora y las necesidades organizativas de la Empresa.

-Mantener informada a la plantilla de las novedades legislativas en materia de medidas de conciliación - permisos, reducciones de jornada y excedencias por cuidado de menores y familiares dependientes-, fomentando la corresponsabilidad en la asunción de las tareas del hogar y de cuidado, es decir, para que los hombres también hagan uso de esas medidas.

-Análisis y propuestas de mejora de los sistemas de trabajo a turnos en fábricas: adaptación horaria, listado de puestos, reducción de jornada,.... Se realizará un estudio anual de las necesidades de conciliación de la plantilla con el ánimo de intentar adaptar las necesidades productivas y organizativas de la empresa a las mismas.

Política de reuniones:

-Planificación de las reuniones en horario laboral, intentando que no se prolonguen más allá del horario de la jornada laboral. Se impulsará la gestión eficaz de las reuniones, planificándose con la suficiente antelación, que permitan la organización personal y familiar de las personas asistentes.

-Favorecer en la medida de lo posible la utilización de audio o video conferencia, evitando desplazamientos con pernocta para la asistencia a reuniones.

Maternidad/Paternidad:

Maternidad

-La trabajadora embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para preparación al parto, coincidentes con su jornada laboral, e igualmente tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias. Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con la suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las mismas en el año siguiente al de su devengo, si no ha sido posible disfrutarlas en ese año.

-Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en cada uno de los Convenios de aplicación a los centros de trabajo, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial, en los términos establecidos en el RD 295/2009, de 6 de Marzo.

Paternidad

-En los supuestos de nacimiento de hijo/hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Este periodo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial.

Permiso de lactancia:

Lactancia de hijo/hija menor de nueve meses: desde la reincorporación del permiso de maternidad hasta el momento en que el hijo/hija cumpla los nueve meses, con 3 opciones:

a) Una hora de ausencia al trabajo por día laborable, que podrán dividir en 2 fracciones.

b) Reducción de jornada en media hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma.

c) Acumulación del permiso en jornadas completas, a razón de 1 hora por día de trabajo efectivo computado hasta los 9 meses del menor, y disfrute a la finalización de la suspensión por maternidad. La opción de la acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del periodo de descanso por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por uno de los progenitores, siempre que ambos realicen un trabajo por cuenta ajena.

En caso de parto múltiple, se incrementará proporcionalmente el derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, igualmente se incrementará proporcionalmente el derecho a la hora de ausencia del trabajo en caso de acumulación del permiso.

9.- COMUNICACIÓN

Objetivo:

-Promover el uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones e imagen de la Empresa.

Acciones:

-Publicitar el texto del Compromiso de la Empresa de incorporar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la dinámica del trabajo, asumiendo la obligación de respetarlo, promoverlo y propiciar su aplicación efectiva en las relaciones laborales que se desarrollan en la empresa. Este compromiso está incorporado como Anexo al presente texto de Plan de Igualdad.

-Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones y publicaciones realizadas por Finsa Cella, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el uso de terminología discriminatoria o sexista.

-Definir y difundir entre todo el personal de la Empresa unas normas claras, precisas y comprensibles sobre comunicación no sexista.

- Edición y difusión del Plan de Igualdad entre toda la plantilla, informando periódicamente sobre su desarrollo y seguimiento.

-Revisión de los diferentes textos convencionales existentes en la Empresa eliminando todos aquellos conceptos que introduzcan un lenguaje discriminatorio.

-Revisar el conjunto del texto del convenio colectivo desde una perspectiva de género y elaborar una redacción alternativa.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con el Acta firmada el 15 de Julio de 2009, el órgano encargado del seguimiento y evaluación de los compromisos adquiridos en el presente Plan de igualdad será la Comisión de Igualdad, con la periodicidad en las reuniones establecidas en la citada Acta.

VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad y mantendrá la misma vigencia que el presente convenio.

AMBITO PERSONAL

El ámbito personal del presente Plan de Igualdad se refiere a los trabajadores y trabajadoras de todos los centros de trabajo que la Empresa tiene en Cella.

INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, las partes firmantes se comprometen a realizar las acciones oportunas para dar la mayor difusión al presente Plan de Igualdad, por los canales más eficaces para que sea conocido y aplicado en todos los centros de trabajo.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1.- Declaración de principios:

La Constitución Española establece como derechos fundamentales de la persona, la dignidad, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física y moral; asimismo el Estatuto de los Trabajadores recoge como derechos de los trabajadores/as el respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Estas disposiciones no hacen sino recoger el hecho de que todas las personas tienen derecho a la igualdad, al respeto de su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a su integridad física, psíquica y moral. Se entenderá por violencia de género en el trabajo toda conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, sin el consentimiento de la persona que la sufre, de forma que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional.

Financiera Maderera, SA. como Entidad empleadora y en su empeño de salvaguardar la dignidad de todos sus trabajadores/as, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. Así, uno de los principios sobre los que se sustenta la política de Empresa en materia de valores es el RESPETO MUTUO, como forma de estimular en los compañeros/as la mejor respuesta posible. La Empresa promueve relaciones profesionales entre personas presididas por la sencillez, honestidad y generosidad.

En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de la empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

La Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras se comprometen a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la Empresa. Así mismo, acuerdan resolver los casos de este tipo que se puedan presentar bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

2.- Definiciones:

El objetivo de este Protocolo es exponer las pautas que nos permitan poder identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solucionar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

A efectos de poder identificar estos comportamientos, previamente conviene exponer de manera muy breve qué se entiende por acoso moral y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Acoso moral o mobbing: Práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente (definición según RAE).

Sería toda práctica o comportamiento realizado en el de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional o 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.

Entre las conductas de persecución psicológica o acoso moral se encuentran a título de ejemplo las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o manipulando su comunicación e información con los demás compañeros/compañeras o sus superiores.

El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero debe producirse en el lugar de trabajo.

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos pasajeros y localizados en un momento concreto, aunque afecten a la organización del trabajo y a su desarrollo. En estos casos se dictarán medidas organizativas para eliminación de los conflictos.

Acoso sexual: la situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Aunque no hay un catálogo cerrado de conductas, a título de ejemplo podríamos señalar las siguientes:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de la víctima.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la víctima haya dejado claro que resultan inoportunas.
- Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.
- El llamado "chantaje sexual", esto es, la petición de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes o insinuaciones, a una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afectan a la carrera profesional y/o existan amenazas en caso de no acceder la víctima.

Acoso por razón de sexo: definido en la Ley orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007 Artículo 7) como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.- Procedimiento de actuación

Si un trabajador/a considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá ponerlo en conocimiento del Personal Técnico de RRHH del Centro de Trabajo. Del mismo modo, si tiene razones para creer que otro empleado/empleada ha sido sometido/a a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento del Dpto. de RRHH.

Las quejas y denuncias sobre este tipo de comportamientos podrán comunicarse a voluntad de la presunta víctima al integrante de la Comisión de Igualdad por la parte social, del centro de trabajo donde se produzcan los hechos, que estarán sometidos a los deberes de confidencialidad y sigilo fundamentales en esta materia.

La denuncia podrá hacerse de forma verbal o por escrito, no obstante de hacerse de forma verbal deberá ratificarse por escrito, debiendo constar la identidad del presunto/a agresor/agresora, del presunto/a acosado/acosada y una somera descripción de los hechos que ocasionan la denuncia, así como posibles testigos.

Igualmente los superiores jerárquicos deberán poner en conocimiento de la Empresa cualquier situación de acoso respecto a su personal subordinado, informando sobre cualquier conducta reprochable a la Dirección de su centro de trabajo.

En atención a la gravedad de las conductas denunciadas se establecen dos procedimientos de solución de los conflictos planteados:

Procedimiento informal

El objetivo del presente Protocolo es resolver un problema concreto, por lo que cuando sea posible se intentará la solución de las cuestiones en materia de acoso a través del diálogo y de dar una solución informal a los conflictos.

En consecuencia, se alienta a las personas que aprecien comportamientos inadecuados o se sientan víctima de ellos, a notificar al presunto/a acosador/acosadora que su comportamiento no es bien recibido y resulta inaceptable. La conducta ofensiva debería cesar inmediatamente.

En caso de que la autoridad o la situación de las personas implicadas o cualesquiera otras consideraciones dificulten una discusión directa, se buscará la mediación del personal técnico de RRHH del centro de trabajo, que se reunirá con el presunto/a agresor/agresora para exponerle las consecuencias ofensivas e intimidatorias que

produce su comportamiento. La función del Dpto de RRHH como conciliador consistirá en propiciar el diálogo entre las partes en conflicto por un problema en el lugar de trabajo de manera que éstas puedan explorar las diferentes opciones posibles para su solución.

Procedimiento formal

Se acudirá a este procedimiento cuando el procedimiento informal no de resultado o resulte inadecuado para resolver el problema por la gravedad de las conductas denunciadas.

Recibida la denuncia por el personal de RRHH, este lo pondrá en conocimiento del Director/a del centro de trabajo, quien atendiendo a la gravedad de los hechos:

-Podrá decidir la adopción de medidas cautelares (separación física de denunciante y denunciado/a en caso de que desarrollen su labor en puesto de trabajo próximos, cambio de turno, de sección,...)

-Procederá a la apertura de diligencias de investigación para esclarecer los hechos denunciados, nombrando a tal efecto un/a Instructor/a, quien deberá contar con formación en materia de acoso laboral y una reconocida trayectoria en la Empresa.

A solicitud de la presunta víctima se dará conocimiento al representante de la parte social integrante de la Comisión de Igualdad de la situación denunciada, nombrándose en estos casos una Comisión Instructora que estará integrada por 3 personas pertenecientes a la Comisión de Igualdad (dos por parte de la Empresa y una por parte de la representación de los trabajadores y trabajadoras del centro donde se produzcan los hechos). En este caso, todas las referencias al Instructor/a del presente texto se entenderán hechas a la Comisión de Instrucción.

La investigación se regirá por los principios de presunción de inocencia y confidencialidad, tal y como exige la materia sobre la que versa, y estará encaminado a comprobar la veracidad de los hechos denunciados, no pudiendo durar más de 15 días desde la fecha de la denuncia, salvo que la gravedad de los hechos obligue a alargar esta duración, por un plazo no superior a 30 días.

Durante la tramitación del expediente el Instructor/a mantendrá entrevistas tanto con el trabajador/a presuntamente acosado/a, como con aquellos compañeros/as que pudieran haber sido testigos de la presunta situación de acoso, a efectos de conocer la exactitud y veracidad de las conductas denunciadas.

Una vez analizado el caso y las pruebas que se presenten, el Instructor/a citará al presunto/a acosador/a para conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho convenga.

El instructor/a concluirá la fase de investigación con la elaboración de un Informe en el que se recojan todas las actuaciones practicadas, en este Informe el Instructor/a expondrá los hechos denunciados, realizando una valoración de los mismos, y proponiendo, cuando proceda, medidas correctoras, e incluso sancionadoras.

Corresponderá al Director/a del centro (o a la Dirección de RRHH) la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias que se estimen. Se informará a la representación social del centro en el que se produzca la denuncia de los casos de acoso que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Todas las personas tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar daño a otro empleado/a. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el afectado/a frente al falso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

La Empresa asegurará que los/las trabajadores/as que hayan denunciado una situación de acoso, o que hayan intervenido en la tramitación del expediente de investigación, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido, se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria. Para la implantación y funcionamiento de los procedimientos incluidos en el presente Protocolo se requiere la plena colaboración de todo empleado/a al que se solicite participación en una investigación efectuada en el marco del presente Protocolo. Las quejas relativas a represalias deberán dirigirse al personal técnico de RRHH de cada centro de trabajo.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios de información existentes en la Empresa, manifestándose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante las instancias judiciales.

La Comisión de Igualdad, evaluará el funcionamiento del presente procedimiento a los 12 meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

Protocolo de prevención de las situaciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo

Con el objetivo de contribuir a la prevención de este tipo de conductas, se incluyen en el presente Protocolo las siguientes medidas:

Se divulgará el texto del Protocolo en los distintos medios de difusión existentes en la Empresa, para conocimiento de toda la plantilla.

Se incluirá dentro de la formación en materia de igualdad de oportunidades, un apartado específico dedicado a la formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

La representación de los trabajadores y trabajadoras participará, apoyará y potenciará las acciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual, moral y por razón de sexo.

ANEXO

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

A/ATT DEPARTAMENTO DE RRHH DE(centro de trabajo de FINANCIERA MADERERA)

Enade.....de 201..

Don/Doña.....con DNI nº.....

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, 7 y 48 de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comparezco y digo:

Que por medio del presente escrito, formulo denuncia de los siguientes hechos (detallar los hechos)

.....

A juicio del/ la denunciante, tales hechos revisten indiciariamente los caracteres de acoso moral, sexual, o por razón de sexo en el puesto de trabajo.

Datos del/la denunciado/a:

Centro de trabajo al que pertenece.....

Puesto de trabajo.....

Solicito que se proceda a la tramitación de la presente denuncia conforme al Protocolo vigente en la Empresa.

FIRMA DEL/LA DENUNCIANTE

Núm. 67.186

Servicio Provincial de Economía y Empleo de Teruel

RESOLUCION DEL 22 DE ENERO DE 2016 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FINANCIERA MADERERA, S.A. CELLA II.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de la empresa FINANCIERA MADERERA, S.A. CELLA II hasta el 31 de diciembre de 2018 (Código de Convenio 44000561012008), suscrito el día 25 de noviembre de 2015, de una parte por representantes de la Empresa y de otra por representantes de CCOO Y UGT por parte de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de empresa en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 22 de enero de 2016.- EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO, Fdo.: Francisco Melero Crespo.

I CONVENIO COLECTIVO PARA LA FABRICA DE FINANCIERA MADERERA. S.A - CELLA II

CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 - ÁMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo de Empresa, resultará de aplicación a todo el personal de FINANCIERA MADERERA, S.A. (con las excepciones recogidas en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores), asignado al centro de trabajo de Cella II, sito en la localidad de Cella (Teruel), en Barrio de la Estación, nº 4.

En lo no pactado expresamente en el presente Convenio se estará a lo dispuesto con carácter normativo en el Convenio Estatal de la Madera, sin perjuicio de lo dispuesto en el artº 6 del vigente Convenio Estatal.

Artículo 2 - ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo iniciará su vigencia desde la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.018, excepto las materias que especifiquen una vigencia distinta.