

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/05791 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del XIII convenio colectivo de la empresa Rafia Industrial, SA. Código de convenio: 46002692011988.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del XIII Convenio Colectivo de la empresa Rafia Industrial, SA.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 1 de abril de 2026, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular los artículos 1, 12.j) y 18, así como en la disposición transitoria única del citado decreto, en tanto se aprueba la orden de desarrollo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 12 de mayo de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.



PREAMBULO

Tras varias reuniones celebradas en la ciudad de Valencia, en los meses que van de Abril de 2025 a Marzo de 2026, la Dirección de RAFIA INDUSTRIAL S.A., por un lado, y por otro, la Representación de los Trabajadores compuesta por el Comité de Empresa, han suscrito con fecha 01 de abril de 2026 el presente XIII Convenio Colectivo, cuyo desarrollo es el que a continuación se detalla.

CAPITULO I

AMBITO, VIGENCIA, DURACION, REVISION Y PRORROGA

Artículo 1º. AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y afectará a todas las personas trabajadoras de RAFIA INDUSTRIAL, S. A. que prestan sus servicios en VINALESA (Valencia), con excepción de los comprendidos en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º. VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y tendrá una duración de 4 años, concluyendo el día 31 de diciembre de 2028 en su integridad. Una vez finalizado el Convenio a la fecha del 31 de diciembre de 2028, éste quedará denunciado automáticamente.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente en todo su contenido.

Artículo 3º. INCREMENTO SALARIAL Y REVISION.

1. Incremento salarial para el primer año de vigencia. (Del 01.01.2025 al 31.12.2025):

Los importes vigentes al finalizar el año 2024, correspondientes a los conceptos: Salario Convenio; Complemento de Antigüedad; Plus No Absentismo; Plus No Absentismo Anual; Parte Proporcional en Beneficios; Plus de Nocturnidad; Otros Devengos Bocado; Complemento de cantidad y calidad en el trabajo; Complemento de cantidad y calidad en Vacaciones; Complemento de Cantidad y Calidad en Pagas;



Complemento Vacaciones Personal a 3 Turnos; Plus 4 Turno en Domingo o Festivo; Plus 4 Turno Mensual; Complemento Vacaciones Personal a 4 Turnos; Horas Extras; y Horas de Formación, se incrementarán a partir del 1 de Enero del 2025 en un 3,00%.

**2. Incremento salarial para el segundo año de vigencia.
(Del 01.01.2026 al 31.12.2026):**

Los importes vigentes al finalizar el año 2025, correspondientes a los conceptos: Salario Convenio; Complemento de Antigüedad; Plus No Absentismo; Plus No Absentismo Anual; Parte Proporcional en Beneficios; Plus de Nocturnidad; Otros Devengos Bocado; Complemento de cantidad y calidad en el trabajo; Complemento de cantidad y calidad en Vacaciones; Complemento de Cantidad y Calidad en Pagas; Complemento Vacaciones Personal a 3 Turnos; Plus 4 Turno en Domingo o Festivo; Plus 4 Turno Mensual; Complemento Vacaciones Personal a 4 Turnos; Horas Extras; y Horas de Formación, se incrementarán a partir del 1 de Enero del 2026 en un 2,75%.

El Plus de Nocturnidad tendrá incremento adicional de un 3,00% por noche.

El Complemento por Cantidad y Calidad en el trabajo tendrá un incremento adicional de 5 euros/mes y el Complemento Cantidad y Calidad en Vacaciones tendrá un incremento adicional de 5 euros/año.

El plus de no absentismo mensual tendrá un incremento adicional de 3,00% por día y el plus de no absentismo anual tendrá un incremento de un 3,00% anual.

Horas extras tendrá un incremento adicional del 2,00% por hora trabajada.

**3. Revisión salarial para el segundo año de vigencia.
(Del 01.01.2026 al 31.12.2026):**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) al 31 de Diciembre de 2026, registrase una variación respecto al 31 de Diciembre de 2025, superior al 2,75%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente tal circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (2,75%). Esa revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 1,5%.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2027 operando exclusivamente sobre las tablas salariales, no correspondiendo en ningún caso el pago de atrasos y sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.



Para llevar a cabo dicha revisión se tomarán como referencia los valores vigentes a 31 de Diciembre de 2025 de los siguientes conceptos: Salario Convenio; Complemento de Antigüedad; Plus No Absentismo; Plus No Absentismo Anual; Parte Proporcional en Beneficios; Plus de Nocturnidad; Otros Devengos Bocado; Complemento de cantidad y calidad en el trabajo; Complemento de cantidad y calidad en Vacaciones; Complemento de Cantidad y Calidad en Pagas; Horas Extras; y Horas de Formación.

**4. Incremento salarial para el tercer año de vigencia.
(Del 01.01.2027 al 31.12.2027):**

Los importes vigentes al finalizar el año 2026, correspondientes a los conceptos: Salario Convenio; Complemento de Antigüedad; Plus No Absentismo; Plus No Absentismo Anual; Parte Proporcional en Beneficios; Plus de Nocturnidad; Otros Devengos Bocado; Complemento de cantidad y calidad en el trabajo; Complemento de cantidad y calidad en Vacaciones; Complemento de Cantidad y Calidad en Pagas; Complemento Vacaciones Personal a 3 Turnos; Plus 4 Turno en Domingo o Festivo; Plus 4 Turno Mensual; Complemento Vacaciones Personal a 4 Turnos; Horas Extras; y Horas de Formación, se incrementarán a partir del 1 de Enero del 2027 en un 2,50%.

El Plus de Nocturnidad tendrá incremento adicional de un 3,00% por noche.

El Complemento por Cantidad y Calidad en el trabajo tendrá un incremento adicional de 6 euros/mes y el Complemento Cantidad y Calidad en Vacaciones tendrá un incremento adicional de 6 euros/año.

El plus de no absentismo mensual tendrá un incremento adicional de 3,00% por día y el plus de no absentismo anual tendrá un incremento de un 3,00% anual.

Horas extras tendrá un incremento adicional de 2,00% por hora trabajada.

El plus 4 turno mensual tendrá un incremento adicional del 2,00% del mes.

El plus 4 turno domingo o festivo tendrá un incremento adicional del 2,00% por día trabajado.

**5. Revisión salarial para el tercer año de vigencia.
(Del 01.01.2027 al 31.12.2027):**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) al 31 de Diciembre de 2027, registrase una variación respecto al 31 de Diciembre de 2026, superior al 2,50%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente tal circunstancia en la variación sobre la



indicada cifra (2,5%). Esa revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 1,5%.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2028 operando exclusivamente sobre las tablas salariales, no correspondiendo en ningún caso el pago de atrasos y sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

Para llevar a cabo dicha revisión se tomarán como referencia los valores vigentes a 31 de Diciembre de 2026 de los siguientes conceptos: Salario Convenio; Complemento de Antigüedad; Plus No Absentismo; Plus No Absentismo Anual; Parte Proporcional en Beneficios; Plus de Nocturnidad; Otros Devengos Bocado; Complemento de cantidad y calidad en el trabajo; Complemento de cantidad y calidad en Vacaciones; Complemento de Cantidad y Calidad en Pagas; Plus 4 Turno en Domingo o Festivo; Plus 4 Turno Mensual; Horas Extras; y Horas de Formación.

6. Incremento salarial para el cuarto año de vigencia. (Del 01.01.2028 al 31.12.2028):

Los importes vigentes al finalizar el año 2027, correspondientes a los conceptos: Salario Convenio; Complemento de Antigüedad; Plus No Absentismo; Plus No Absentismo Anual; Parte Proporcional en Beneficios; Plus de Nocturnidad; Otros Devengos Bocado; Complemento de cantidad y calidad en el trabajo; Complemento de cantidad y calidad en Vacaciones; Complemento de Cantidad y Calidad en Pagas; Complemento Vacaciones Personal a 3 Turnos; Plus 4 Turno en Domingo o Festivo; Plus 4 Turno Mensual; Complemento Vacaciones Personal a 4 Turnos; Horas Extras; y Horas de Formación, se incrementarán a partir del 1 de Enero del 2028 en un 2,25%.

El Plus de Nocturnidad tendrá incremento adicional de un 3,00% por noche.

El Complemento por Cantidad y Calidad en el trabajo tendrá un incremento adicional de 6 euros/mes y el Complemento Cantidad y Calidad en Vacaciones tendrá un incremento adicional de 6 euros/año.

El plus de no absentismo mensual tendrá un incremento adicional de 3,00% por día y el plus de no absentismo anual tendrá un incremento de un 3,00% anual.

Horas extras tendrá un incremento adicional de 2,00% por hora trabajada.

El plus 4 turno mensual tendrá un incremento adicional del 2,00% del mes.

El plus 4 turno domingo o festivo tendrá un incremento adicional del 2,00% por día trabajado.



7. Revisión salarial para el cuarto año de vigencia. (Del 01.01.2028 al 31.12.2028):

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) al 31 de Diciembre de 2028, registrase una variación respecto al 31 de Diciembre de 2027, superior al 2,25%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente tal circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (2,25%). Esa revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 1,5%.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2029 operando exclusivamente sobre las tablas salariales, no correspondiendo en ningún caso el pago de atrasos y sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

Para llevar a cabo dicha revisión se tomarán como referencia los valores vigentes a 31 de Diciembre de 2027 de los siguientes conceptos: Salario Convenio; Complemento de Antigüedad; Plus No Absentismo; Plus No Absentismo Anual; Parte Proporcional en Beneficios; Plus de Nocturnidad; Otros Devengos Bocado; Complemento de cantidad y calidad en el trabajo; Complemento de cantidad y calidad en Vacaciones; Complemento de Cantidad y Calidad en Pagas; Plus 4 Turno en Domingo o Festivo; Plus 4 Turno Mensual; Horas Extras; y Horas de Formación.

CAPITULO II

PRELACION DE NORMAS, ABSORCION Y COMPENSACION, VINCULACION A LA TOTALIDAD Y GARANTIA PERSONAL

Artículo 4º. PRELACION DE NORMAS.

Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y sus trabajadores serán las contenidas en este Convenio Colectivo, con exclusión de cualquier otro. En lo no previsto en el presente Convenio se estará, como único Derecho Supletorio, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y las normas de carácter general que lo desarrollen.

Artículo 5º. ABSORCION Y COMPENSACION.

a) Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por cualquier causa, formando un todo orgánico e indivisible y a todos los efectos de su aplicación práctica, serán



considerados globalmente y en cómputo anual.

b) En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables con las disposiciones del Convenio Colectivo, en conjunto y cómputo anual.

Artículo 6º. VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El Convenio es un todo orgánico indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad por la Autoridad Laboral competente

Artículo 7º. GARANTIA PERSONAL.

Se respetarán en conjunto y cómputo anual las condiciones económicas más beneficiosas reconocidas actualmente al personal que trabaje en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, sin que estas puedan ser absorbibles ni compensables.

Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas, por lo que el personal en plantilla y el de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado las personas trabajadoras que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sean destinados o promovidos.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 8º. ESTRUCTURA SALARIAL/ RECIBO DE SALARIOS/ SALARIO DE CONVENIO.

a) ESTRUCTURA SALARIAL.

El devengo y abono se considerará a jornada completa.

La estructura salarial vendrá conformada como sigue:



- 1) Tabla salarial Anexo nº II:
 - 1.1) Salario de Convenio, cuya definición se establece en el artículo 8º apartado c) de este Convenio.
- 2) Complementos salariales personales. Anexo nº II:
 - 2.1) Complemento de antigüedad, según regula el artículo 9º del presente Convenio Colectivo.
- 3) Complementos salariales.
 - 3.1) Del puesto de trabajo:
 - 3.1.1) Plus de Nocturnidad, según regula el artículo 10º del presente Convenio Colectivo.
 - 3.1.2) Plus 4º turno o fuego continuo, según regula el artículo 12º del presente Convenio Colectivo.
 - 3.1.3) Complemento Vacaciones Personal a 3 o 4 turnos, según regula el artículo 17º del presente Convenio Colectivo.
 - 3.2) Por cantidad o calidad del trabajo:
 - 3.2.1) Prima de Producción, según regula el artículo 27º del presente Convenio Colectivo. (Véase Disposición transitoria Primera)
 - 3.2.2) Complemento Cantidad y Calidad en vacaciones, según regula el artículo 17º del presente Convenio Colectivo.
- 4) Otros devengos.
 - 4.1) Otros Devengos Bocado, según regula el artículo 16º apartado e) punto 2.-, del presente Convenio Colectivo.
 - 4.2) Plus No Absentismo, según regula el artículo 11º del presente Convenio Colectivo.
 - 4.3) Plus No Absentismo Anual, según regula el artículo 11º bis del presente Convenio Colectivo.
 - 4.4) Parte Proporcional en Beneficios, según regula el artículo 14º del presente Convenio Colectivo.
- 5) Complemento por jornada extraordinaria de trabajo.



5.1) Horas Extraordinarias, según regula el artículo 13º del presente Convenio Colectivo.

6) Complementos de vencimiento superior al mes.

6.1) Gratificaciones Extraordinarias, según regula el artículo 15º del presente Convenio Colectivo.

6.2) Complemento Cantidad y Calidad en Pagas Extraordinarias, según regula el artículo 15º del presente Convenio Colectivo.

b) RECIBO DE SALARIOS.

Ambas partes acuerdan mantener el actual recibo de salarios existente en la Empresa, cuya copia se adjunta como anexo nº VII.

Asimismo, este modelo servirá igualmente en aquellas comunicaciones realizadas telemáticamente.

c) SALARIO DE CONVENIO.

Será el valor diario que se determina en el Anexo nº II para cada grupo profesional y para un rendimiento normal y correcto, correspondiente a los índices 100, 75 ó 60, según los distintos sistemas de medición, y comprende el Salario Base que establecía la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, o el equivalente de norma legal o convencional que pueda sustituirla, así como el Plus de Distancia, Plus de Transporte y el 25% que como mínimo corresponde a un trabajador normal y laborioso en su trabajo, según lo que establecía el artículo 73º de la citada ordenanza.

El Salario de Convenio se percibirá por día natural, excepto ausencias no retribuidas. El personal que pertenezca a los grupos de tarifa de la Seguridad Social números 1 al 7, ambos inclusive, lo percibirá a razón de treinta días mensuales, excepto ausencias no retribuidas.

Artículo 9º. COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD.

1.- A partir del 1 enero de 2.003 el concepto COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL, ARTICULO 9º III CONVENIO COLECTIVO pasará a denominarse COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD. Por consiguiente, el personal comprendido en este Convenio disfrutará por dicho concepto un aumento periódico por año de servicio, con un máximo de dos trienios y cinco quinquenios, retribuidos por el mismo numero de días que se acrediten para el cobro de Salario de Convenio, de acuerdo con los importes diarios que se establecen en el Anexo nº II para cada grupo profesional y numero de trienios y quinquenios consolidados.



2.- A partir del 1 de enero de 2.003, y con el objeto de obtener la base del cálculo del citado concepto, (trienios y quinquenios de cada persona), se utilizará como tiempo de prestación de servicios, el que transcurre desde la fecha de alta, de la relación contractual actual, a la de inicio de vigencia del presente Convenio, sin perjuicio del detrimento de aquellos periodos, que por medio de disposición legal o reglamentaria suponga la suspensión o pérdida del citado derecho.

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

4.- La persona trabajadora que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 10º. PLUS DE NOCTURNIDAD.

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

Para todo el personal incluido en este Convenio se fija este Plus por noche trabajada a razón de los importes diarios que se establecen en el Anexo II para cada grupo profesional.

Este complemento se abonará por día efectivamente trabajado en esta modalidad, o la parte proporcional en el supuesto de que la jornada no fuese completa. Así mismo, se abonará el citado Plus, o en su caso la parte proporcional, cuando la realización de horas extraordinarias coincida con el horario detallado en el párrafo primero.

Artículo 11º. PLUS NO ABSENTISMO.

El personal cuyo índice individual de absentismo mensual no supere el 6% percibirán por el mismo número de días que se acrediten para el cobro del Salario de Convenio, los importes diarios que para cada grupo profesional se determinan en el Anexo nº II.

Cuando el índice individual de absentismo mensual supere el citado 6% no se percibirá este Plus ninguno de los días del mes que se trate.

No se percibirá el citado Plus, ni computarán a efectos de determinar el absentismo individual mensual las ausencias motivadas por vacaciones, las licencias recogidas en el Artículo 18º del presente Convenio Colectivo, así como las ausencias que tengan como causa la lactancia, el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.



Artículo 11º BIS. PLUS NO ABSENTISMO ANUAL.

Se establece un PLUS NO ABSENTISMO ANUAL de carácter y cómputo anual con la cuantía que se detalla en el Anexo VI, para aquellas personas que a título individual no superen el 6% de absentismo, con los requisitos establecidos en el párrafo 3º del artículo 11º. Dicho pago se realizará en los primeros 15 días del mes de enero del año siguiente.

Artículo 12º. PLUS DE CUARTO TURNO O "FUEGO CONTINUO".

Para las personas trabajadoras que presten sus servicios en este régimen de turnos se establece un complemento por domingo y/o festivo trabajado en jornada completa o la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado, según la cuantía que se detalla en el Anexo VI.

No procederá el abono de estas cantidades cuando el domingo y/o festivo trabajado se retribuya con el Importe fijado en el Anexo IV.

Asimismo, las personas trabajadoras adscritas a este sistema de trabajo percibirán en concepto de PLUS CUARTO TURNO un complemento por mes efectivamente trabajado, o en su caso la parte proporcional correspondiente a los días que se acrediten para el cobro del salario convenio, sin que se tengan derecho al percibo del mismo en vacaciones. La cuantía se detalla en el Anexo VI.

Artículo 13º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Los valores de las horas extraordinarias serán los que para cada grupo profesional se establecen en el Anexo nº IV.

Artículo 14º. PARTE PROPORCIONAL EN BENEFICIOS.

Se abonará prorrateada mensualmente, por los mismos días que se acrediten para el cobro del Salario de Convenio, a razón de los importes diarios que para cada grupo profesional se establecen en el Anexo nº III.

Artículo 15º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las Gratificaciones Extraordinarias de Verano y Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una, ambas se liquidarán dentro de la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente.



Para el cálculo se computarán los siguientes conceptos:

- Salario de Convenio.
- Complemento de Antigüedad.
- Plus no Absentismo.
- Parte Proporcional en Beneficios.
- Complemento de Cantidad y Calidad en Pagas: Se establece un complemento en las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, para todo el personal de la Empresa. Este complemento también se incluirá en la Parte Proporcional en Beneficios, repartiéndose el importe unitario destinado a una Paga, entre el número total de días de retribución anual de este concepto. La cuantía se detalla en el Anexo VI.

Se calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el año anterior a la fecha de pago de cada gratificación, computándose la Paga de Julio desde el 1 de julio hasta el 30 de junio del año siguiente, y la Paga de Navidad desde el 1 de enero al 31 de diciembre. A estos efectos se computará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a los períodos de baja por incapacidad temporal debido a accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, enfermedad común o accidente no laboral.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 16º. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS.

Es facultad privativa de la Empresa establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.

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

Atendiendo a las necesidades cambiantes del proceso productivo y del mercado de la Empresa y en beneficio de su competitividad, ambas partes -Trabajadores y Empresa- convienen en dotar a ésta de la necesaria flexibilidad en la gestión de sus recursos humanos, por lo que establecen el siguiente acuerdo: Por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, se podrá acordar entre la Dirección de la



Empresa y los Representantes legales de la plantilla la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los descansos entre jornadas determinados en la legislación vigente en cada momento.

Se fija el día 18 de marzo como descanso para todo el personal con cargo al exceso de jornada anual de cada año.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el personal afectado por el mismo, cualquiera que sea su régimen horario, realizará durante el año 2025 1.768 horas de trabajo efectivo y a partir del año 2026 1760 horas de trabajo efectivo, considerándose en ambos casos en cómputo anual.

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

a) Personal a jornada partida:

a-1)

	Lunes a Viernes	Sábados
Mañanas.....	08,00 horas a 13,00 horas	(x)
Tardes.....	15,00 horas a 18,00 horas	

Permanece vigente el horario de Jornada Partida en el que el tiempo de descanso del mediodía se reduce a 1 hora de duración.

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

a-2)

	Lunes a Viernes	Sábados
Mañanas.....	08,00 horas a 14,00 horas	(x)
Tardes.....	15,00 horas a 17,00 horas	

(x) Al objeto de completar la citada jornada efectiva anual la Empresa confeccionará el oportuno calendario en el que se incluirán los sábados que correspondan en cada caso.



b) Personal a jornada continuada:

	Lunes a Viernes	Sábados
Primer turno.....	06,00 horas a 14,00 horas	(x)
Segundo turno.....	14,00 horas a 22,00 horas	(x)
Tercer turno.....	22,00 horas a 06,00 horas	

El personal con éste régimen de turnos rotará periódicamente cada semana, de mañana a noche, de noche a tarde y de tarde a mañana, -excepto cuando por razones organizativas y/o productivas deba alterarse tanto la rotación como la frecuencia de la misma, en cuyo caso la Empresa comunicará tal circunstancia a la persona afectada con la mayor antelación posible-, disfrutando un descanso intermedio de quince minutos por día trabajado en jornada completa, los cuales se consideran como tiempo efectivo de trabajo.

(x) Al objeto de completar la citada jornada efectiva anual la Empresa confeccionará el oportuno calendario en el que se incluirán los sábados que correspondan en cada caso.

c) Personal a cuarto turno o "fuego continuo":

Este personal seguirá con el sistema actual de trabajo: Jornada continuada a turnos rotativos de mañana, noche y tarde incluidos domingos y festivos con la alternancia rotativa siguiente: Un turno con siete días de trabajo de mañana y tres de descanso, un turno con siete días de trabajo de noche y dos de descanso, y un turno con siete días de trabajo de tarde y dos de descanso, -excepto cuando por razones organizativas y/o productivas deba alterarse tanto la rotación como la frecuencia de la misma, en cuyo caso la Empresa comunicará tal circunstancia a la persona trabajadora afectada con la mayor antelación posible-, disfrutando un descanso intermedio de quince minutos por día trabajado en jornada completa, los cuales se consideran como tiempo efectivo de trabajo.

No obstante, los descansos del personal sujeto a esta modalidad de trabajo se ajustarán a lo siguiente: Estos trabajadores devengarán adicionalmente conforme al calendario laboral establecido por la Empresa, horas y minutos de descanso por cada tres turnos de siete días completos trabajados en jornada efectiva. Con cargo a este tiempo disfrutarán ocho horas en cada uno de los días que se indican seguidamente:

- 25 de diciembre
- 1 de enero
- 19 de marzo
- Semana Santa: sábado, domingo y lunes de Pascua

La compensación del resto se efectuará mensualmente de forma individual de acuerdo entre empresa y trabajador.



d) Puntualidad y permanencia en el trabajo:

Se acuerda expresamente que las horas de comienzo y fin de jornada que se han establecido, serán exigibles y controlables para cada persona en su puesto de trabajo y realizando las funciones propias de su ocupación. Cualquier incumplimiento a lo que se expresa en este apartado será considerado a todos los efectos como falta sancionable de acuerdo con el Régimen Disciplinario establecido en el Capítulo VII del presente Convenio.

Cualquier interrupción significativa de la actividad (tiempo de descanso, tiempo de comida, o similar) deberá quedar registrado mediante el sistema de control de jornada vigente, siendo necesario a tal efecto marcar tanto el inicio como el final del mismo.

En la medida en la que el sistema de registro de jornada vigente en la actualidad se encuentra debidamente adaptado al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, éste seguirá aplicándose en su totalidad.

e) Descanso en jornada continuada:

1.- Se organizarán los períodos de descanso mediante relevos de las personas trabajadoras de forma que no se interrumpa el proceso productivo, supliéndose los unos a otros, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción económica, ni mayor responsabilidad que la máxima legalmente exigible de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.

2.- Cuando las necesidades técnicas del proceso productivo hagan imposible la interrupción del trabajo para efectuar el descanso, se compensará dicho tiempo mensualmente, de acuerdo entre empresa y persona trabajadora, según la cuantía que se detalla en el Anexo VI por día efectivamente trabajado a jornada completa.

f) Períodos de Inactividad.

En caso de Fuerza Mayor, la Dirección podrá utilizar las fechas de hasta 4 días de descanso de cada trabajador con el orden siguiente:

- 1º - Del exceso de jornada anual que para ese año tengan el personal afectado.
- 2º - De vacaciones.
- 3º - Expediente de Regulación de Empleo.

En los dos primeros casos, se abonará como Vacaciones, y cada persona trabajadora podrá acordar con la Dirección la forma de recuperar estas horas antes de fin de año, si lo deseara



Artículo 17º.- VACACIONES.

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales veintiocho se disfrutarán ininterrumpidamente. No obstante, cuando razones económicas, técnicas, productivas u organizativas lo justifiquen, podrá la Empresa fraccionar en dos o más períodos el disfrute de las vacaciones anuales, con el límite de siete días por persona y año, previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de la plantilla, informando a las personas afectadas con la máxima antelación posible. Los dos días restantes se disfrutarán el 24 y 31 de diciembre de cada año. Dentro de los citados treinta días naturales estarán comprendidos cuatro sábados y cuatro domingos.

El cuadro de distribución de los días continuados de vacaciones a que se refiere el párrafo primero de este artículo se expondrá en el tablón de anuncios, para conocimiento del personal, con una antelación mínima de dos meses.

El disfrute de las vacaciones se efectuará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y será rotativo anualmente para aquellas personas que coincidan en la petición de las mismas fechas, perteneciendo a la misma sección y siendo necesaria la presencia de alguno de ellos en su puesto de trabajo.

El personal de nuevo ingreso o el que cese en el transcurso del año (que a estos efectos se computará desde el 1 de julio al 30 de junio) disfrutará de la parte proporcional al período que lleve trabajando.

Las vacaciones se retribuirán con los siguientes conceptos:

- Salario de Convenio.
- Complemento de Antigüedad.
- Plus No Absentismo.
- Parte Proporcional Beneficios.
- Complemento Cantidad y Calidad en Vacaciones. Se establece el citado complemento única y exclusivamente para el personal que perciba el concepto retributivo Complemento por Cantidad y Calidad en el trabajo del presente Convenio Colectivo. La cuantía, según se detalla en el Anexo VI, se percibirá en su totalidad o en la parte proporcional que corresponda según el período que lleve trabajando.
- Complemento Vacaciones Personal a 3 Turnos. Se establece un complemento para el personal que trabaje en los 12 meses anteriores al de disfrute de sus vacaciones, bajo este sistema de trabajo. La cuantía se detalla en el Anexo VI,



se percibirá en su totalidad o en la parte proporcional que corresponda según el período que lleve trabajando. No obstante, en caso de que, durante los 12 meses anteriores al disfrute de las vacaciones, no se hubiese trabajado todo el tiempo bajo este sistema, se percibirá, por este concepto la parte proporcional que corresponda.

- Complemento Vacaciones Personal a 4 Turnos. Se establece un Complemento para el personal que trabaje en los 12 meses anteriores al de disfrute de sus vacaciones, bajo este sistema de trabajo. La cuantía se detalla en el Anexo VI, se percibirá en su totalidad o en la parte proporcional que corresponda según el período que lleve trabajando. No obstante, en caso de que, durante los 12 meses anteriores al disfrute de las vacaciones, no se hubiese trabajado todo el tiempo bajo este sistema, se percibirá, por este concepto la parte proporcional que corresponda.

Artículo 18º.- LICENCIAS

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

- 1.- Quince días naturales en los casos de matrimonio.
- 2.- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, suegros, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrán ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto superior a 50 Km. de distancia respecto a su domicilio habitual.
- 3.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- 4.- Un día natural por el traslado de su domicilio habitual.
- 5.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.
- 6.- El vigente acuerdo de interpretación alcanzado entre las partes, que establece el cómputo en días laborables de las licencias retribuidas correspondientes a los permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, como refleja el artículo 37.3.b) del estatuto de los trabajadores, queda condicionado a las eventuales modificaciones normativas o jurisprudenciales que, en el futuro, puedan alterar o matizar referida



interpretación. En consecuencia, cualquier reforma legislativa o cambio de doctrina jurisprudencial que incida en el cómputo en días laborables, deberá ser objeto de la correspondiente revisión y adaptación en la práctica interna de la empresa. Así, en el supuesto de que se determinase que el cómputo debe establecerse en días naturales, la modificación producirá efectos automáticos desde el momento en que se produjera.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante.

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

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado nº 1 del presente artículo, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Los permisos con derecho a retribución se abonarán con los siguientes conceptos:

- Salario de Convenio.
- Complemento de Antigüedad.
- Parte Proporcional en Beneficios.

Artículo 19º.- CONSULTAS MEDICAS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido para acudir a consultas médicas, siempre que esté debidamente justificado y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, debiéndose aportar el correspondiente volante visado por el médico, en el que deberá constar la hora de entrada y salida del consultorio, sin cuyo requisito no se abonará el tiempo de consulta señalado anteriormente.

Artículo 20º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

1.- La empresa, en el caso de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, abonará a la persona trabajadora los tres primeros días de baja el 50% del Salario Convenio, Complemento de Antigüedad y Parte Proporcional en Beneficios; con el límite de 4 días al 50% cada año.



En las bajas por Incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa siempre que la persona afectada haya percibido en cada uno de los tres meses anteriores el plus no absentismo, garantizará desde el 4º día hasta el 20º día, ambos inclusive, el 75% de la base reguladora.

2.- Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional para el personal que se halle en esta situación la empresa concederá lo siguiente:

A) En el supuesto que con el 75% de la Base Reguladora no alcanzase la persona el Salario Convenio, el Complemento de Antigüedad y Parte Proporcional en Beneficios, la empresa abonará la diferencia hasta alcanzar el 100% de los conceptos citados anteriormente desde el 1º día del pago de la prestación.

B) Si la persona accidentada, con el 75% de su base reguladora supera el 100% de las cantidades indicadas en el apartado anterior, no recibirá complemento alguno por este concepto.

Artículo 21º.- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa, dotará a su personal obrero, subalterno y técnico de las prendas de trabajo que se detallan a continuación:

-Años pares: 1 camisa manga corta.
 1 camisa manga larga.
 2 pantalones.

-Años impares: 1 sudadera.
 1 pantalón.
 1 camisa manga larga.
 1 camisa manga corta.
 1 chaleco sin mangas.

Tales prendas serán de las características que a criterio de la Empresa mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar, estando obligada la persona trabajadora a vestir las mismas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo fin serán propiedad de la Empresa.

El personal femenino, en el caso de que lo prefiera, podrá cambiar las prendas detalladas en este artículo por dos batas en los años pares y una bata en los años impares.



Artículo 22º.- PERIODO DE PRUEBA.

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

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| -Personal técnico titulado: | Seis meses. |
| -Resto de personal: | Dos meses. |

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y persona trabajadora, podrá resolverse libremente el contrato de trabajo, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la Empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Artículo 23º.- CESES VOLUNTARIOS.

Las personas que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa estarán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- | | |
|----------------------------|--------------|
| - Personal técnico: | Dos meses. |
| - Personal administrativo: | Un mes. |
| - Personal especialista: | Quince días. |
| - Personal no cualificado: | Quince días. |

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de los mismos el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

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



Artículo 24º.- EXCEDENCIAS.

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones en relación con este apartado serán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes.

3.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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 apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



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

4.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 25º.- EXCEDENCIAS ESPECIALES.

Dará lugar a la situación de excedencia especial el nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

CAPITULO V

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 26º. ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

Artículo 27º. PRIMAS DE PRODUCCION.

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

2.- Racionalización del trabajo: Se mantendrán los dos sistemas de cálculo de Primas



de Producción actualmente vigentes en la Empresa: uno de ellos aplicable a la sección de tejeduría cuya base de cálculo son los rendimientos obtenidos por cada uno de los tejedores y otro sistema aplicable al resto de las secciones de fábrica cuyo cálculo se basa en la relación existente entre kilos, metros o unidades producidas y horas trabajadas. Se crea el Anexo nº VIII donde se incluyen los textos de aplicación y de cálculo de primas, recogidas en las actas vigentes en la actualidad.

Artículo 28º. MOVILIDAD FUNCIONAL.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales o fuera de ellos, con la única limitación de las establecidas por la división orgánica de las cuatro áreas funcionales propias de la compañía (fabricación, mantenimiento, control de calidad y administración/comercial). Tal movilidad, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. Se entienden por grupos profesionales los que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

El desarrollo y limitación de los trabajos de superior o inferior grupo se realizará según lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de las excepciones establecidas en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo, y aquellos casos de sustitución de trabajos por incapacidad (sea por contingencia común o profesional), licencias, suspensión con reserva de puesto de trabajo, excedencias, y excedencias especiales, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

En el caso de que la persona trabajadora realice tareas correspondientes a un grupo superior, percibirá desde el primer día, el salario correspondiente al grupo profesional superior al que corresponden las nuevas tareas que se determinen realizar. En caso contrario, si se le destina a la realización de tareas de un grupo inferior, conservará la retribución correspondiente a su grupo de procedencia.



CAPITULO VI

CLASIFICACION

Artículo 29º. CLASIFICACION PROFESIONAL / GRUPOS PROFESIONALES.

a) CLASIFICACION PROFESIONAL.

1.- Contrataciones:

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación, y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación vigente en cada momento. El Comité de Empresa conocerá los modelos de contratos de trabajo que la empresa utilice.

2.- Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento.

En los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector y demás disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, a efectos de duración máxima. En tal sentido, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al artículo 14.1.1 del Convenio Colectivo del Sector (Convenio General de la Industria Química), por el que Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción de naturaleza imprevisible, podrán tener una duración máxima de 12 meses.

3.- Contratos Formativos.

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



b) GRUPOS PROFESIONALES.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados según se recoge en el Anexo I.

Los Grupos Profesionales especificados en el citado Anexo, tienen carácter enunciativo, y no implican la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Artículo 30º. ASCENSOS.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los apartados siguientes:

Del Grupo 1 al 2.

Tras desempeñar durante 18 meses con suficiente eficacia y capacidad, los trabajos propios del Grupo Profesional de origen. Se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de este periodo, los puestos a disposición en ese Grupo por parte de una ETT.

Del Grupo 2 al Sub-grupo 3-A.

Para el ascenso entre estos Grupos se establecerá un sistema de concurso-oposición en base a un procedimiento que tomará como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Valoración académica.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado funciones de Grupo superior.
- Superación en su caso, de las pruebas que al efecto se establezcan.

En el caso de que dos o más aspirantes obtengan idéntica valoración o puntuación en el citado concurso-oposición, será determinante para el ascenso la antigüedad que se tenga en el puesto de origen.

No obstante, transcurridos 12 años en el grupo de origen (Grupo 2) se promocionará automáticamente al siguiente Sub-grupo (Sub-grupo 3-A), salvo que el aspirante



mostrará su voluntad irrevocable de no aceptar las nuevas funciones adscritas al mismo.

Del Sub-grupo 3-A al Sub-grupo 3-B.

Para el ascenso entre estos Sub-grupos se establecerá un sistema de concurso-oposición en base a un procedimiento que tomará como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Valoración académica.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado funciones de Grupo superior.
- Superación en su caso, de las pruebas que al efecto se establezcan.

En el caso de que dos o más aspirantes obtengan idéntica valoración o puntuación en el citado concurso-oposición, será determinante para el ascenso la antigüedad que se tenga en el puesto de origen.

No obstante, transcurridos 8 años en el Sub-grupo de origen (Sub-grupo 3-A) se promocionará automáticamente al siguiente Sub-grupo (Sub-grupo 3-B), salvo que el aspirante mostrará su voluntad irrevocable de no aceptar las nuevas funciones adscritas al mismo.

A partir del Sub-grupo 3-B hasta el Grupo 5.

Para el ascenso entre estos Grupos se establecerá un sistema de concurso-oposición en base a un procedimiento que tomará como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Valoración académica.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado funciones de Grupo superior.
- Superación en su caso, de las pruebas que al efecto se establezcan.

En el caso de que dos o más aspirantes obtengan idéntica valoración o puntuación en el citado concurso-oposición, será determinante para el ascenso la antigüedad que se tenga en el puesto de origen.

A partir del Grupo 6 al Grupo 10 (ambos inclusive).

El ascenso de este personal se hará por libre designación de la Empresa.



Como consecuencia de la aplicación de los criterios de adecuación de Categorías a Grupos Profesionales establecidos por imperativo legal en el X Convenio Colectivo, así como por los ascensos de Grupos Profesionales por el transcurso del tiempo, indicados en los apartados anteriores, pueden coexistir en similares puestos o funciones, trabajadores adscritos a diferentes Grupos Profesionales. Por ello, es posible que tareas o funciones propias de Grupos Profesionales inferiores sean atendidas por personas encuadradas en Grupos Profesionales superiores por haber alcanzado éstos el ascenso por el transcurso del tiempo o permanencia en los Grupos, sin que esta circunstancia pueda ser argumentada en reclamaciones cuyo objeto sea la clasificación profesional.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad o edad.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 31º. FALTAS Y SANCIONES.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 32º. GRADUACION DE LAS FALTAS.

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

Artículo 33º. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.



2.- No cursar y/o comunicar a la empresa en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

11.- El uso, utilización o manipulación de cualquier dispositivo electrónico, teléfono móvil, tableta o Smartphone, solo podrá ser empleado para el desempeño de las funciones encomendadas por la Empresa, excepto en los comedores y vestuarios durante el tiempo de descanso o con autorización expresa del superior jerárquico. Podrá ser tipificada de grave, si acarrea o conlleva consecuencias en materia de riesgos laborales para el titular o terceros.

12.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 34º. FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.



- 2.- Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4.- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de Trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7.- Simular la presencia de otra persona, fichando, contestando o firmando por él.
- 8.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9.- La imprudencia en actos de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 10.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
- 11.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.
- 12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- 13.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.
- 14.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
- 15.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (Correo Electrónico, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.



Artículo 35º.- FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- 2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 4.- La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de Justicia.
- 5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 6.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados. Asimismo, cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecten a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.
- 9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- 12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.



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

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

15.- Cualquier conducta de Acoso moral, sexual o por razón del sexo, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, incluyendo otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales), acoso y violencia contra las personas LGTBI que afecten a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

16.- Las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.

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

Artículo 36º.- REGIMEN DE SANCIONES.

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

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita motivada a la persona afectada.

En el supuesto de propuesta de despido, ésta deberá comunicarse por escrito a la persona trabajadora y a los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa.

Artículo 37º.- SANCIONES MAXIMAS.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta



la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en un grado máximo.

En el supuesto de faltas muy graves se exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días laborales.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto del artículo 33, 34 o 35 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.
4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras.

En todo caso, la apertura e instrucción del expediente suspenderá los plazos de prescripción establecidos en el artículo 38 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 38º.- EN PRESCRIPCION.

La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días, para las faltas graves a los quince días y para las muy graves a los treinta días, contados a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.



CAPITULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 39º.- NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD.

Con carácter general se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas legales que la desarrollen.

Serán igualmente de aplicación las normas de seguridad que para esta materia están editadas por la Dirección de la Empresa, de las que el Comité de Seguridad y Salud dispondrá de un ejemplar.

CAPITULO IX

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 40º.- COMITE DE EMPRESA.

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en esta materia.

El Comité de Empresa podrá acumular el crédito horario de los distintos miembros que lo componen en uno o varios de ellos, sin rebasar el número máximo de horas en cómputo bimensual. La citada acumulación solo se podrá efectuar entre miembros de la misma organización sindical.

La utilización de crédito horario deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 48 horas.

CAPITULO X

FORMACION

Artículo 41º.- FORMACION.

1.- La Dirección de la Empresa procurará la formación profesional adecuada para todo su personal en plantilla.



Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a las formaciones que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad o edad.

2.- Se establece un importe, según se detalla en el Anexo VI por hora para todas las horas de formación promovida por la Empresa, que se realizarán fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario.

CAPITULO XI

COMISION PARITARIA

Artículo 42º.- COMISION PARITARIA.

A los efectos de lo previsto en el artículo 85º.3, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por seis miembros, tres de la Parte Social y tres de la Parte Económica. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 15 días.

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

Tendrá la función de conocimiento previo al procedimiento establecido en el artículo 43, y siempre que una de las partes lo solicite, de las propuestas de inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio Colectivo según lo establecido en el artículo 82º.3 del E.T. cuando se produzca desacuerdo en el período de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a la mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral de Valencia (TAL), utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de cada una de las partes.



Artículo 43.- SISTEMA DE RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a personas trabajadoras y Empresa, se someterán a la intervención del Tribunal de Arbitraje Laboral de Valencia (TAL).

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

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas, y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82º.3 del ET, las partes acudirán al citado organismo para solventar su discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

Atendiendo a razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, siempre que a criterio de la Empresa sea posible y contando con el consentimiento de la persona trabajadora, se utilizará la modalidad de Jubilación Parcial según la regula el RDLeg 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, siendo de aplicación en su caso, las regulaciones que en materia de jubilación parcial contiene el Real Decreto-ley 20/2018 de 7 de diciembre, así como la Disposición transitoria cuarta de referido Real decreto Legislativo, en el punto 6, en relación a la aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.

La prestación de los servicios correspondientes al periodo de jubilación parcial se realizará mediante la acumulación de los mismo, en los términos que las partes determinen. A tal efecto la persona afectada desarrollará su actividad en régimen de trabajo a tiempo completo dentro del sistema horario al que esté adscrita, computándose ocho horas de recuperación por cada día efectivo completo de trabajo, o la parte proporcional en los supuestos de reducción de jornada. De modo excepcional durante los periodos en los que se encuentre en situación de incapacidad temporal, a efectos de recuperación diaria, exclusivamente se computarán en un porcentaje equivalente al tiempo de trabajo previsto en el contrato de relevo.

Ejemplo: jornada del 20% (1,6 horas) por cada día efectivo de trabajo.



DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Ambas partes manifiestan que la nomenclatura utilizada en el texto del presente Convenio Colectivo quiere dejar a un lado cualquier tipo de lenguaje sexista, por lo que se admitirá en los casos que lingüísticamente sea posible, la utilización masculina o femenina del término dependiendo del sexo de la persona a la que se aluda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

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

Ambas partes manifiestan que la nomenclatura utilizada en el texto del presente Convenio Colectivo quiere dejar a un lado cualquier tipo de lenguaje sexista, por lo que se admitirá en los casos que lingüísticamente sea posible, la utilización masculina o femenina del término, dependiendo del sexo de la persona a la que se aluda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

1. En atención a las previsiones contenidas en la DA 10ª del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá hacer efectiva la extinción del contrato de trabajo de aquellas personas que, habiendo alcanzado una edad igual o superior a 68 años, cumplan los siguientes requisitos:

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

b) Esta medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea



inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas. La determinación del cumplimiento de esta condición se realizará en los términos previstos en la DA 10ª indicada en el punto 1º anterior

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

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

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la Empresa a los Representantes Legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada



DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

En la vigencia del presente convenio, ambas partes acuerdan suspender temporalmente la aplicación del artículo 27º en todo aquello relacionado con la prima de producción. Asimismo, también se determina suspender todo Acuerdo o Pacto Colectivo relacionado con el citado concepto salarial. Por ello y durante la vigencia del presente convenio, se aplicará lo siguiente:

Complemento por cantidad y calidad en el trabajo.

Se establece un complemento por Cantidad y Calidad mensual, el cual se percibirá en función del número de horas efectivamente trabajadas a jornada normal u ordinaria, según la cuantía recogida en el Anexo VI. En caso de ausencia al trabajo se efectuará una deducción, a la cuantía del importe mensual, en la parte proporcional que corresponda. Este complemento no se percibirá durante el periodo de vacaciones.

Percibirán este complemento todos aquellos trabajadores que ocupen puestos o desarrollen tareas por las que se percibían Primas de Producción en atención a lo establecido en el IX Convenio Colectivo de Rafia Industrial, S.A.

Para tener derecho a dicho Complemento, los trabajadores deberán de realizar la cantidad y calidad de producción que de manera colectiva o individual se venía realizando de media en los años anteriores. Cuando se alteren las circunstancias productivas, organizativas o técnicas, la Dirección estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Los conceptos salariales vinculados a la Prima de producción pasaran a denominarse: Complemento Cantidad y Calidad en Vacaciones sustituye al Complemento de Prima de Producción en Vacaciones y el Complemento de Cantidad y Calidad en Pagas sustituye al Complemento de Prima en Pagas.



ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES

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

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales: Se incluyen en este Grupo quienes ejecuten operaciones siguiendo instrucciones básicas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. También se incluyen aquellos que con el objetivo de desarrollar una carrera profesional dentro de la organización requieren de un alto grado de dedicación e instrucción por integrantes de grupos superiores, no solo con relación a las tareas del puesto de trabajo, sino con relación a la organización y estructura de la compañía.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales: Se incluyen en este Grupo quienes ejecuten operaciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión y sistemática, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental con posible utilización de elementos electrónicos y medios informáticos, o bien han sido asimilados con eficacia y destreza en el Grupo anterior. También se incluyen en este grupo quienes, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida en el grupo siguiente.

GRUPO PROFESIONAL 3

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



A los solos efectos retributivos, este grupo se divide en dos sub-grupos:

1.- Sub-grupo 3-A.

2.- Sub-grupo 3-B.

La adscripción a los mismos es única y exclusivamente consecuencia del tiempo de permanencia desarrollando las tareas o funciones arriba detalladas. Por ello, la movilidad funcional dentro del mismo, no estará limitada por la pertenencia a uno u otro sub-grupo, y en ningún caso se podrá alegar otra circunstancia que no sea el tiempo de permanencia en el sub-grupo, en aquellos procesos administrativos o judiciales cuyo objeto sea directa o indirectamente el ascenso o la clasificación profesional.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales: Se incluyen en este grupo quienes después de un periodo de práctica y dotados de un alto grado de conocimientos profesionales, perfección y aptitudes, ejecutan operaciones siguiendo instrucciones propias del proceso industrial, comercial o administrativo; pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un superior. También se incluyen en este grupo quienes, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, realiza los trabajos con la suficiente corrección y eficacia, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos exigida en el grupo siguiente.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales: Se incluyen en este grupo quienes realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. También se incluyen en este grupo quienes, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, lo ejercen y practican con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza. Igualmente, los incluidos en este Grupo pueden responsabilizarse del trabajo de uno o varias personas.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de



trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales: Se incluyen en este grupo la realización de funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con objetivos previamente definidos y con la responsabilidad, si procede, de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales: Funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada pudiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 9.

GRUPO PROFESIONAL 9

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de su división o departamento. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme el programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial, pudiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 10.

GRUPO PROFESIONAL 10

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo además de cumplir todas o la mayoría de las funciones descritas en el grupo anterior, coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento global de la empresa. Por ello, sus funciones se centran en la presentación ante la propiedad física o jurídica de la misma, de las propuestas encaminadas al desarrollo estratégico futuro de la misma, la presentación de presupuestos económicos y comerciales, la política industrial y de inversiones, etc..



XIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RAFIA INDUSTRIAL, S.A

ANEXO II - TABLAS SALARIALES

Periodo de vigencia del 01/01/2025 al 31/12/2025

	GRUPOS/SUB-GRUPOS PROFESIONALES RAFIA	SALARIO CONVENIO	PLUS NO ABSENTISMO	PLUS NOCTURNO	ANTIGÜEDAD	
					TRIENIO	QUINQUENIO
1	GRUPO PROFESIONAL 1	38,61095	1,75056	13,37919	0,59174	1,18348
2	GRUPO PROFESIONAL 2	41,60663	1,88617	14,13119	0,62872	1,25744
3	SUB-GRUPO PROFESIONAL 3-A	44,22014	2,05876	14,88319	0,67803	1,35607
	SUB-GRUPO PROFESIONAL 3-B	46,31588	2,14505	15,57355	0,72735	1,45469
4	GRUPO PROFESIONAL 4	49,13897	2,26833	16,39952	0,75200	1,50400
5	GRUPO PROFESIONAL 5	51,96206	2,39161	17,28713	0,77666	1,55331
6	GRUPO PROFESIONAL 6	57,22606	2,63817	18,84044	0,85062	1,70125
7	GRUPO PROFESIONAL 7	60,36968	2,79843	19,81435	0,93692	1,87384
8	GRUPO PROFESIONAL 8	66,80483	3,08197	21,73750	1,01089	2,02177
9	GRUPO PROFESIONAL 9	73,22766	3,36551	23,64832	1,08485	2,16971
10	GRUPO PROFESIONAL 10	78,56564	3,62440	25,23862	1,18348	2,36695



XIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RAFIA INDUSTRIAL, S.A

ANEXO III - PARTE PROPORCIONAL BENEFICIOS

Periodo de vigencia del 01/01/2025 al 31/12/2025

	GRUPOS PROFESIONALES RAFIA	SIN ANTIG.	PARTE PROPORCIONAL EN BENEFICIOS						
			1 TRIENIO	2 TRIENIOS	1 QUINQ.	2 QUINQ.	3 QUINQ.	4 QUINQ.	5 QUINQ.
1	GRUPO PROFESIONAL 1	3,21758	3,25456	3,29155	3,37784	3,47646	3,55043	3,62440	3,71069
2	GRUPO PROFESIONAL 2	3,45181	3,48879	3,53810	3,61207	3,68604	3,79699	3,87096	3,96958
	SUB-GRUPO PROFESIONAL 3-A	3,62440	3,67371	3,71069	3,82165	3,90794	4,01889	4,10519	4,20381
3	SUB-GRUPO PROFESIONAL 3-B	3,79699	3,83397	3,88329	3,98191	4,09286	4,17915	4,30243	4,38873
	GRUPO PROFESIONAL 4	3,99424	4,05588	4,10519	4,20381	4,31476	4,41338	4,51201	4,62296
5	GRUPO PROFESIONAL 5	4,20381	4,26545	4,31476	4,41338	4,52434	4,63529	4,74624	4,84486
	GRUPO PROFESIONAL 6	4,58597	4,65994	4,73391	4,82020	4,93116	5,07909	5,19004	5,31332
7	GRUPO PROFESIONAL 7	4,82020	4,88184	4,94348	5,11607	5,23935	5,36263	5,48591	5,63385
	GRUPO PROFESIONAL 8	5,30099	5,37496	5,44893	5,59686	5,74480	5,89273	6,01601	6,17627
9	GRUPO PROFESIONAL 9	5,76945	5,85575	5,94204	6,07765	6,25024	6,41050	6,54611	6,70637
	GRUPO PROFESIONAL 10	6,16394	6,27490	6,33654	6,50913	6,66939	6,82965	7,02690	7,17483

Los valores diarios arriba reflejados llevan incluidos la repercusión por el complemento de Cantidad y Calidad en pagas. 157,82168



XIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RAFIA INDUSTRIAL, S.A

ANEXO IV - HORAS EXTRAS

Periodo de vigencia del 01/01/2025 al 31/12/2025

	GRUPOS PROFESIONALES RAFIA	SIN ANTIG.	HORAS EXTRAS						
			1 TRIENIO	2 TRIENIOS	1 QUINQ.	2 QUINQ.	3 QUINQ.	4 QUINQ.	5 QUINQ.
1	GRUPO PROFESIONAL 1	13,09222	13,09222	13,09222	13,48671	13,86888	14,27570	14,65786	15,01537
2	GRUPO PROFESIONAL 2	14,43596	14,43596	14,43596	14,86743	15,31124	15,74272	16,18652	16,61800
	SUB-GRUPO PROFESIONAL 3-A	15,43452	15,43452	15,43452	15,87832	16,37144	16,80291	17,25905	17,72751
3	SUB-GRUPO PROFESIONAL 3-B	16,16186	16,16186	16,16186	16,61800	17,12344	17,60423	18,07269	18,56580
	GRUPO PROFESIONAL 4	17,13577	17,13577	17,13577	17,65354	18,13433	18,68908	19,18220	19,71230
4	GRUPO PROFESIONAL 5	18,09734	18,09734	18,09734	18,68908	19,20685	19,73695	20,30403	20,85879
	GRUPO PROFESIONAL 6	19,72462	19,72462	19,72462	20,34102	20,92043	21,51217	22,19020	22,63401
5	GRUPO PROFESIONAL 7	20,77249	20,77249	20,77249	21,45053	22,06692	22,67099	23,31204	23,92843
	GRUPO PROFESIONAL 8	23,00384	23,00384	23,00384	23,73119	24,42155	25,02562	25,78995	26,48031
6	GRUPO PROFESIONAL 9	25,22286	25,22286	25,22286	26,01185	26,78850	27,51585	28,25552	29,01985
	GRUPO PROFESIONAL 10	27,08437	27,08437	27,08437	27,91034	28,69933	29,51297	30,30195	31,18956



ANEXO V

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS.

1. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de la Empresa sujeta al presente Convenio Colectivo está el "Respeto a las Personas" como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de "Respeto a la Legalidad" y "Respeto a los Derechos Humanos" que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

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

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un



compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. **Ámbito personal.**

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas de la Empresa incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo. Así mismo resultará de aplicación a los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

3. **Definiciones y medidas preventivas.**

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

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

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

d) **Acoso y violencia contra las personas LGTBI:** De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI,



es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos, objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

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

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

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

f) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.



4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores.

4. Procedimiento de actuación.

Se garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

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

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

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

c) Iniciación del procedimiento. El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento al responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:



1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los Representantes de los Trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

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

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

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



haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas Cautelares. Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas. Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

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

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



XIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RAFIA INDUSTRIAL, S. A.	
ANEXO VI - OTROS IMPORTES SALARIALES	
Periodo de vigencia: del 01/01/2025 al 31/12/2025	
CONCEPTO	
OTROS DEVENGOS BOCADILLO	3,47646
PLUS NO ABSENTISMO ANUAL	135,33557
PLUS 4º TURNO EN DOMINGO O FESTIVO	54,29203
PLUS 4º TURNO MENSUAL	258,99663
COMPLEMENTO POR CANTIDAD Y CALIDAD EN EL TRABAJO	219,03488
COMPLEMENTO CANTIDAD Y CALIDAD EN VACACIONES	213,79993
COMPLEMENTO CANTIDAD Y CALIDAD EN PAGAS	157,82164
COMPLEMENTO VACACIONES PERSONAL A 3 TURNOS	94,34167
COMPLEMENTO VACACIONES PERSONAL A 4 TURNOS	430,63655
HORA DE FORMACION	7,26113



ANEXO VIII

A. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO B. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

A. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en el citado Real Decreto Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o, en su defecto, 30 días naturales.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales.

En relación con la compensación económica, la cantidad a abonar será de 41,57 € brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad de resultar aplicable se abonará con efectos de lo recogido en el acuerdo de individual.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a



distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Real Decreto Ley 28/2020).

En cuanto a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse según se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales mencionados.

7. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

B. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales, reconoce y garantiza el derecho a la desconexión digital, dentro del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales laborales.

De conformidad con este objetivo, tanto la Dirección como la representación legal de los trabajadores de Rafia Industrial, S.A., manifiestan su interés en fomentar, a través de las medidas que seguidamente se indican, un uso razonable de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. A tal efecto, se tendrán siempre como referente, los compromisos adquiridos con nuestros clientes que, encuadrados en sectores con diferentes necesidades, se distribuyen tanto en el ámbito nacional como internacional, sin olvidar tampoco las propias características de nuestro proceso productivo, ocupado en gran parte por el denominado "proceso a turnos". Y todo ello atendiendo a la naturaleza y objeto de cada relación laboral.

MEDIDAS

1. Las personas trabajadoras, se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición, evitando en la medida de lo posible las comunicaciones profesionales fuera de la jornada laboral.
2. Salvo que concurren circunstancias excepcionales, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras, a no responder correos electrónicos, llamadas o mensajes profesionales,



fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones.

3. El derecho a la desconexión digital se garantiza con independencia de que la prestación laboral se realice presencialmente o bajo la modalidad de trabajo a distancia.

4. Se entenderá que concurren circunstancias excepcionales, cuando nos encontremos ante situaciones de fuerza mayor o que puedan representar un riesgo para las personas o instalaciones, así como un potencial perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia precise una respuesta inmediata para la adopción de las medidas precisas.

En estos supuestos, la Compañía contactará con la persona trabajadora preferiblemente por teléfono, indicándole la necesidad existente.

5. Esta política será de aplicación al conjunto de la plantilla, excepción hecha de aquellas personas trabajadoras que, ocupando puestos de responsabilidad y gestión en el organigrama de la Compañía, han de permanecer a disposición de la misma y cuya retribución en cómputo anual por los distintos conceptos, ya contempla dicha disponibilidad.

6. La desconexión digital se formaliza como un derecho, no constituyendo una obligación, lo que implica que aquellas personas que efectúen comunicaciones fuera del horario laboral podrán hacerlo, asumiendo que, salvo en el supuesto de las circunstancias previstas en los puntos 4 y 5, no recibirán respuesta hasta el día hábil posterior.

7. El ejercicio del derecho aquí recogido no podrá ser objeto de sanción por parte de la Compañía, ni repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras

8. La presente política entrará en vigor a partir de su firma, con una duración indefinida, salvo que sea precisa la inclusión de modificaciones, derivadas de cambios legislativos, jurisprudenciales o de adaptación a nuevas realidades mercantiles o productivas.



ANEXO IX: APLICACIÓN DE JORNADA INTENSIVA Y FLEXIBILIDAD HORARIA

JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAL QUE REALIZA JORNADA PARTIDA

- Flexibilidad horaria de un máximo de hasta 30 minutos después de la hora de entrada.
- Descanso para comer: Se establece un tiempo mínimo de 1 hora hasta un máximo de 2 horas, en la franja horaria comprendida entre las 13:00 y las 15:00 horas.
- Desde la hora de entrada, hasta el inicio del descanso para comer, no podrán transcurrir más de seis horas.
- Hora de salida: una vez cumplidas las 8 horas de trabajo efectivo, ajustándose con los criterios anteriores (flexibilidad utilizada en la entrada y el tiempo de descanso para la comida).

JORNADA CONTINUA

- Viernes todo el año.
- Día anterior a los festivos oficiales recogidos en el calendario laboral aplicable.
- 3 Meses de intensiva a realizar entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.
- Horario: flexible con posibilidad de entrada entre las 07:00 y las 08:00 horas. La hora de salida se ajustará a la flexibilidad utilizada en la entrada, debiendo ser la jornada diaria de 8 horas de trabajo efectivo.

NORMAS COMUNES

- La posibilidad de hacer uso de la jornada flexible y/o la jornada continua, estará condicionada en todo caso a que la naturaleza del puesto de trabajo lo permita, quedando también sujeta a una adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito. Corresponde a la persona responsable de la sección, área o departamento, la aprobación para realizar estos horarios.
- Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Dirección de la compañía podrá establecer una distribución de guardias a jornada normal durante los días o periodos necesarios, así como definir un orden de turnos para fijar la distribución del inicio del descanso para comer. Corresponde a la persona responsable de la sección, área o departamento la asignación de los mismos.
- Queda a discreción de la dirección, la posibilidad de limitar o suprimir la realización de la jornada flexible o jornada continua, ya sea de modo temporal o definitivo, en aquellas situaciones que, por su trascendencia o características, no permitan realizar las mismas.
- La flexibilidad señalada es recíproca, lo que supone que de ella pueden hacer uso tanto los Empleados como la Empresa, cuando existan motivos extraordinarios que lo justifiquen.
- Como medida de respecto a la conciliación y jornada de otras personas, en el supuesto de que se opte por alguna de las modalidades de jornada flexible o jornada continua, este hecho no podrá condicionar la disponibilidad en jornada normal, para celebrar reuniones de trabajo, atención de clientes, atención de siniestros o situaciones similares.
- Cualquier interrupción significativa de la actividad (tiempo de descanso, tiempo de comida, o similar) deberá quedar registrado mediante el sistema de control de jornada vigente, siendo necesario a tal efecto marcar tanto el inicio como el final del mismo.
- El periodo de descanso de aplicación a jornadas continuadas de duración superior a seis horas, no podrá exceder de quince minutos. Dentro del cómputo de este periodo de descanso



quedarán incluidas todas aquellas pausas, que aun siendo de tiempo inferior, pudieran realizarse durante la jornada.



ANEXO X

Plan de diversidad e inclusión del colectivo LGTBI



El presente Plan de diversidad e inclusión LGTBI tiene como objetivo establecer un conjunto integrado y sistemático de estrategias y acciones que promuevan la igualdad y la inclusión de la diversidad en el funcionamiento de la empresa. Asimismo, busca eliminar posibles desigualdad y situaciones discriminatorias que puedan afectar al conjunto de la plantilla.

Se pretende fomentar la toma de conciencia de las desigualdades en relación con las personas LGTBI y difundir los valores de Igualdad, Justicia y Respeto a la diversidad sexual y de género entre la plantilla y mejorar la calidad de vida de las personas LGTBI y diseñar actuaciones específicas para aquella que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad social.

El Plan de diversidad e inclusión LGTBI se compone en primer lugar, de un protocolo de actuación frente a situaciones de discriminación, violencia y acoso, incluido en el Anexo V del convenio colectivo de la empresa, y de una guía en la que se desarrollaran propuestas en materia de igualdad de trato y no discriminación; acceso al empleo; clasificación y promoción profesional; formación; sensibilización y lenguaje; permisos y beneficios sociales, etc.

1. Compromiso por la igualdad y no discriminación

RAFIA INDUSTRIAL, S.A declara su compromiso con la promoción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso, en el que todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, puedan desarrollarse profesionalmente sin temor a la discriminación o el acoso.

La empresa considera inaceptables y prohíbe expresamente cualquier conducta discriminatoria. Así mismo manifiesta su política de **Tolerancia Cero** frente al acoso en cualquiera de sus formas y expresa su más profundo rechazo a cualquier manifestación de discriminación hacia las personas LGTBI.

RAFIA INDUSTRIAL, S.A se compromete a garantizar que las personas empleadas se encuentren en un entorno de trabajo saludable, tanto psíquica, social, como físicamente; respetando su dignidad y adoptando cuando sea pertinente las medidas de protección oportunas para las personas víctimas de acoso.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.



En este marco, y bajo el principio de prevención y actuación, se desarrollan un conjunto de medidas planificadas y un protocolo de actuación con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva, así como garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales en el ámbito laboral.

Con la finalidad de cumplir con el principio de prevención frente a la aparición de conductas discriminatorias, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, han acordado incorporar al actual protocolo de acoso (Anexo V del XII C.C. Rafia Industrial) aquellas conductas que atenten contra la dignidad de las personas por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género o cualquiera característica sexual, especialmente cuando estas generen un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En este procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervienen en el proceso.

2. Marco Legal

El presente Plan se asienta sobre la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esta ley tiene como propósito principal asegurar los derechos de las personas LGTBI en España, eliminando cualquier discriminación y promoviendo la libertad en cuanto a orientación sexual, identidad de género y diversidad familiar.

Se establece una serie de principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación. Contempla también el fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

En lo referente al ámbito laboral, la ley reconoce y expone la realidad a las que las personas LGTBI se enfrentan en el trabajo: discriminaciones, violencias y acoso promovidos por estereotipos de género y prejuicios que dañan sus derechos, las apartan de la vida pública, las precarizan e incluso las fuerzan a abandonar el mercado laboral debido a estas hostilidades y, en definitiva, atentan contra sus derechos humanos. Es por ello por lo que, como mecanismo para garantizar la igualdad de las personas LGTBI en el contexto laboral, en el artículo 15, se regulan medidas específicas para promover la igualdad y no discriminación LGTBI en el ámbito laboral. En concreto, se establece que:

“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que



incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”

El RD 1026/2024, de 8 de octubre, ha desarrollado la obligación recogida en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia.

3. Ámbito de Aplicación

Este protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de RAFIA INDUSTRIAL, S.A en el marco de su actividad profesional, entendiéndose que su entorno laboral no se limitará únicamente al lugar físico donde se desarrolla el trabajo, ni a la jornada laboral, ni a la forma de vinculación jurídica de la persona empleada con la empresa.

Por tanto, se considerará parte del entorno laboral, a efectos de aplicación del protocolo, todos aquellos espacios y situaciones en los que las personas trabajadoras coincidan por motivos laborales o profesionales.

En este sentido, se incluyen:

- El lugar de trabajo.
- Lugares donde la persona trabajadora realiza su descanso, come o hace uso de instalaciones de aseo o vestuarios.
- Jornadas de formación.
- Viajes.
- Actos sociales de la empresa, reuniones, etc.
- En los trayectos entre el lugar de trabajo y domicilio.
- El trabajo a distancia, los espacios y los medios digitales (Redes sociales de trabajo, correo electrónico, cualquier tipo de comunicación, etc.).

Si bien, el acoso se puede producir entre:

- Personas compañeras, personas responsables o supervisoras, personas subordinadas, etc.
- Personas externas a la empresa que se encuentren de alguna manera vinculadas a la misma:
 - o Proveedores/as.
 - o Clientela.
 - o Personas usuarias de servicios.
 - o Personas candidatas a un puesto de trabajo.



- Personas de otras empresas que presten sus servicios en las instalaciones de la compañía.

En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBI fóbico.

4. Definiciones

Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, se entiende por acoso LGTBI fóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de unas personas, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5. Seguimiento del Plan LGTBI

La Comisión de seguimiento del Plan LGTBI o, en su caso, la comisión paritaria del convenio se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBI fóbico, analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

6. Difusión del Plan LGTBI

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta.

Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa.



ANEXO I

GUIA DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI



Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso, de conformidad con el ANEXO 1 del Real decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas:

- **CLAUSULAS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN**

- **OBJETIVO:** Consolidar y avanzar en el compromiso de la empresa con la igualdad de la diversidad LGTBI. La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.
- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA 1

Medida	Divulgación y comunicación del Plan LGTBI aprobado a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
Objetivos que persigue	Consolidar y avanzar en el compromiso de la empresa con la igualdad de la diversidad LGTBI.
Descripción detallada de la medida	La medida garantiza que todo el personal conozca el Plan LGTBI mediante acciones de comunicación interna y materiales informativos, asegurando su difusión a la plantilla actual y a quienes se incorporen en el futuro.
Cronograma de implantación	Corto plazo. Un mes desde la aprobación del Plan de diversidad.
Responsable	RR.HH.

FICHA DE MEDIDA 2

Medida	Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
Objetivos que persigue	Consolidar y avanzar en el compromiso de la empresa con la igualdad de la diversidad LGTBI.
Descripción detallada de la medida	La medida busca fomentar un clima laboral basado en el respeto mutuo y la igualdad de trato. A través de sensibilización, formación y normativas claras, se trabajará para garantizar que todos los miembros de la plantilla actúen de manera respetuosa, valoren la dignidad de cada persona y promuevan un entorno donde todos puedan desarrollarse libremente.
Cronograma de implantación	Corto plazo. Desde el inicio y durante toda la vigencia del plan.
Responsable	RR.HH.



- **ACCESO AL EMPLEO**

- **OBJETIVO:**

Promocionar y fomentar la igualdad de trato a todas las personas LGTBI en el acceso al empleo y promociones internas.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA 3	
Medida	Realización de píldoras formativas en inclusión, diversidad sexo afectiva y de género a las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección.
Objetivos que persigue	Promocionar y fomentar la igualdad de trato a todas las personas LGTBI en el acceso al empleo y promociones internas.
Descripción detallada de la medida	Formar, informar y sensibilizar a las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos en la contratación.
Cronograma de implantación	Corto plazo. Mantener durante toda la vigencia del plan.
Responsable	RR.HH.

- **CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**

FICHA DE MEDIDA 4	
Medida	El sistema de clasificación profesional deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos y neutros como la cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
Objetivos que persigue	Promocionar y fomentar la igualdad de trato a todas las personas LGTBI en el acceso al empleo y promociones internas. Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo
Descripción detallada de la medida	existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo
Cronograma de implantación	Corto plazo. Mantener durante toda la vigencia del plan.
Responsable	RR.HH



• **FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE**

La empresa realizará formaciones específicas sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Convenio Colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc



- **OBJETIVO:**

Formar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre la Situación del colectivo LGTBI.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA 5

Medida	Realización de píldoras formativas en inclusión, diversidad sexo afectiva y de género a las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, mandos intermedios, cuadros de dirección o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras.
Objetivos que persigue	Formar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre la Situación del colectivo LGTBI.
Descripción detallada de la medida	Capacitar a las personas en posiciones de mando medio para que adquieran conocimientos, habilidades y herramientas que les permitan gestionar equipos y tomar decisiones desde una perspectiva inclusiva y respetuosa de la diversidad sexo afectiva y de género.
Cronograma de implantación	Corto plazo. Mantener durante toda la vigencia del plan.
Responsable	RR.HH.

FICHA DE MEDIDA 6

Medida	Sensibilización mediante píldoras formativas a la plantilla en materia de no discriminación y protección de las personas LGTBI.
Objetivos que persigue	Formar, informar y sensibilizar a la plantilla sobre la situación del colectivo LGTBI.
Descripción detallada de la medida	La medida busca promover el respeto y la inclusión mediante sesiones de formación y sensibilización para toda la plantilla. Estas acciones abordarán conceptos clave sobre diversidad, prevención de discriminación y protección de los derechos de las personas LGTBI, fomentando un entorno laboral seguro, equitativo y respetuoso.
Cronograma de implantación	Corto plazo. Mantener durante toda la vigencia del plan.
Responsable	RR.HH.



- **ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS**

- **OBJETIVO:**

Disminuir la discriminación y las violencias hacia el colectivo LGTBI.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA 7

Medida	Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBI fóbico.
Descripción detallada de la medida	Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.
Cronograma de implantación	Corto plazo. Desde el inicio y durante toda la vigencia del plan.
Responsable	RR.HH.

- **PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES**

Se deberá garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género.

- **Medidas de acción específicas del área**

FICHA DE MEDIDA 8

Medida	La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
Objetivos persigue	Garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos para la asistencia a consultas médicas, trámites legales, con especial atención a las personas trans.
Cronograma de implantación	Corto plazo. Desde el inicio y durante toda la vigencia del plan.
Responsable	RR.HH.



- **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Se integrarán, en el régimen disciplinario del convenio, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Régimen de faltas: La empresa garantizará el derecho de todas las personas trabajadoras, con independencia del orden jerárquico que ocupen en la empresa, a vivir con total libertad su orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar.

Por ello, toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave atendiendo al Capítulo VII, régimen disciplinario del Convenio.

