

RESOLUCIÓ d'11 de juny de 2026 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa SAINT-GOBAIN SEKURIT ESPAÑA, S.L.U (centre de treball de l'Arboç), per als anys 2026-2030 (codi de conveni núm. 43101101012026).

Fets

Únic. En data 30.03.2026, Noelia Francés Bernal, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SAINT-GOBAIN SEKURIT ESPAÑA, S.L.U (centre de treball de l'Arboç), subscrit per les parts negociadores en data 11.03.2026. No obstant això, el dia 21.04.2026, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències de caire formal i de contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 28.04.2026 i presentada de nou al REGCON el dia 22.05.2026.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , el Decret RESOLUCIÓ de 10 de juny de 2026 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa SAINT-GOBAIN SEKURIT ESPAÑA, S.L.U (centre de treball de l'Arboç), per als anys 2026-2030 (codi de conveni núm. 43101101012026).

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SAINT-GOBAIN SEKURIT ESPAÑA, S.L.U (centre de treball de l'Arboç), per als anys 2026-2030, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 11 de juny de 2026

Maria del Mar Giné Servén
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal firmat per les parts

Conveni col·lectiu de l'empresa SAINT-GOBAIN SEKURIT ESPAÑA, S.L.U (centre de treball de l'Arboç), per als anys 2026-2030

Capítol I. Disposicions generals

Secció I^a. Objecte i àmbits d'aplicació

Article 1. Objecte

El present Conveni té per objecte regular les condicions de treball del centre de L'Arboç de l'empresa SAINT-GOBAIN SEKURIT ESPAÑA, S.L.U. i del personal inclòs en el mateix.

Article 2. Àmbit Personal

El present Conveni afecta totes les persones que integren la plantilla del centre de L'Arboç de SAINT-GOBAIN SEKURIT ESPAÑA, S.L.U., amb exclusió de les que, dins de la classificació de l'empresa, pertanyen a la categoria denominada "Quadres" i/o "EAP" (Empleats d'Alta Professionalitat).

Totes les referències del present Conveni Col·lectiu al terme persona o persones treballadores s'entendran efectuades indistintament a la persona o persones, homes o dones, excepte en aquells casos en què el mateix Conveni Col·lectiu limiti expressament la titularitat del dret.

Article 3. Àmbit Territorial

Les normes d'aquest Conveni Col·lectiu seran d'aplicació a SAINT-GOBAIN SEKURIT ESPAÑA, S.L.U. i al seu centre de treball de L'Arboç del Penedès.

Article 4. Àmbit Temporal

El present Conveni tindrà una durada de 5 anys, iniciant la seva vigència, a tots els efectes, l'1 de gener de 2026 i finalitzant el 31 de desembre de 2030.

Article 5. Ultraactivitat

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat per períodes d'un any si no és denunciat per qualsevol de les parts, amb una antelació mínima de trenta dies abans del seu venciment, o, si escau, de la finalització de qualsevol de les pròrrogues. La denúncia es formalitzarà per escrit dirigit a l'altra part.

Un cop denunciat, i vençuda la vigència temporal del Conveni Col·lectiu, el seu contingut continuarà essent aplicable fins que el Conveni sigui substituït per un de nou; no obstant això, durant el període d'ultraactivitat l'empresa només estarà obligada a abonar les quanties salarials vigents a 31 de desembre de 2030 amb la corresponent actualització a l'IPC real de 2030 un cop sigui conegut.

Secció II^a. Compensació i absorció. Vinculació a la totalitat

Article 6. Garantia Personal

En cas que alguna persona tingüés reconegudes condicions que, examinades en conjunt i còmput anual, resultessin superiors a les que per al personal del mateix Grup Professional s'estableixen en aquest Conveni, es respectaran aquestes condicions, amb caràcter estrictament personal i únicament per a aquelles persones a qui afectin.

Article 7. Absorció i Compensació

En el supòsit que durant el termini de vigència d'aquest Conveni s'acordessin, per disposició legal, condicions que totalment o parcialment afectessin les contingudes en ell, s'aplicaran, quant a absorció i compensació, les normes de caràcter general actualment vigents o les que es dictin en el futur, efectuant-se, en qualsevol cas, el còmput global anual per determinar les absorcions i compensacions que procedeixin.

Article 8. Vinculació a la Totalitat

Ambdues parts convenen expressament que les normes fixades en el present Conveni seran aplicables mentre tinguin vigència totes i cadascuna d'elles.

Article 9. Dret Supletori

Per evitar buits normatius en aquelles qüestions no regulades en el present Conveni, s'aplicarà com a dret supletori el que disposa el Conveni Estatal del Vidre i, en defecte d'aquest últim, l'Estatut dels Treballadors.

Secció IIIª. Comissió mixta d'interpretació, solució de conflictes i classificació

Article 10. Comissió Mixta d'Interpretació, Solució de Conflictes i Classificació

1. Constitució i competències

Es constitueix una Comissió Mixta d'Interpretació i Solució de Conflictes que tindrà les següents facultats:

- a) Entendre en les controvèrsies i conflictes que puguin sorgir sobre la interpretació o aplicació de les normes del present Conveni, així com les conseqüències derivades de la seva entrada en vigor.
- b) Entendre en aquelles controvèrsies o conflictes laborals que afectin o puguin afectar un col·lectiu de persones subjectes a aquest Conveni.
- c) Resoldre les discrepàncies sorgides en la Comissió de Classificació del Centre.
- d) Resoldre sobre aquelles qüestions establertes en la Llei.

El dictamen d'aquesta Comissió Mixta, en les facultats conferides, serà requisit inexcusable i preferent a qualsevol procediment, judicial o extrajudicial de solució de conflictes, pactat en el present Conveni.

2. Composició

La Comissió Mixta estarà composta per un màxim de 5 persones per cadascuna de les parts signants del present Conveni.

La composició de la representació social, d'ara endavant R.S., serà nomenada pels Sindicats signants del present Conveni, preferentment entre aquelles persones que hagin participat en la seva negociació.

La R.S. elegirà la Secretaria de la Comissió.

3. Reunions

Les reunions se celebraran a sol·licitud de qualsevol de les parts, quan així ho acordin ambdues parts i la importància del tema ho requereixi, amb un màxim de 3 reunions anuals.

L'ordre del dia de les reunions serà fixat de comú acord entre les parts amb una antelació mínima de set dies laborables sobre la data prevista. La part que proposi qualsevol dels punts a tractar haurà d'aportar els antecedents d'aquest.

4. Actes

De les reunions, en les quals cadascuna de les parts tindrà un sol vot, s'aixecarà l'Acta corresponent fent constar els acords que, a tots els efectes, tindran caràcter vinculant. Els desacords també constaran en Acta i, en aquest cas, es reflectiran les posicions sostingudes per ambdues parts.

Tota la documentació i informació que, per raó del càrrec, utilitzin els membres d'aquesta comissió en matèria de classificació tindrà caràcter confidencial i la seva difusió a tercers, tant de l'empresa com externs, podrà ser objecte de sanció.

5. Principis rectors de la Comissió Mixta i adaptació del Conveni

Les relacions laborals en l'àmbit del present Conveni Col·lectiu estaran presidides pels principis de pragmatisme, bona fe i voluntat de resolució efectiva dels problemes que puguin sorgir en la seva aplicació. Les parts signants manifesten el seu compromís d'abordar qualsevol controvèrsia amb esperit constructiu, prioritzant la recerca de solucions pràctiques que atenguin tant les necessitats organitzatives de l'empresa com els legítims interessos de les persones treballadores.

La Comissió Mixta d'Interpretació, Solució de Conflictes i Classificació, en l'exercici de les competències que li atribueix l'article 10 del present Conveni, aplicarà els següents criteris:

- a) Interpretació finalista. S'atendrà preferentment la finalitat perseguida per les parts negociadores en acordar cada disposició, per sobre d'interpretacions literals que condueixin a resultats no desitjats o contraris a l'esperit de l'acord.

b) Resolució efectiva. Es prioritzarà l'adopció de solucions que resolguin de manera efectiva i duradora els problemes plantejats, evitant interpretacions que perpetuïn o agreugin els conflictes.

c) Equilibri d'interessos. Es procurarà l'equilibri entre els interessos empresarials i els de les persones treballadores, atenent les circumstàncies concretes de cada cas.

6. Adaptació del text convencional

Quan en l'aplicació pràctica del present Conveni Col·lectiu es detectin supòsits de fet o interpretacions que produeixin resultats diferents dels considerats i pretesos per les parts durant el procés de negociació, la Comissió Mixta podrà acordar les adaptacions o aclariments del text convencional que resultin necessàries per corregir dites desviacions.

A aquests efectes:

a) Legitimació. Qualsevol de les parts signants podrà sotmetre a la Comissió Mixta la proposta d'adaptació o aclariment del text convencional, exposant els motius que la justifiquen i la redacció alternativa que es proposa.

b) Procediment. La Comissió Mixta examinarà la proposta en la reunió ordinària següent a la seva presentació o, si la urgència de l'assumpte ho requereix, en reunió extraordinària convocada a l'efecte. Per a l'adopció de l'acord d'adaptació serà necessària la conformitat de totes dues parts.

c) Efectes. Les adaptacions o aclariments acordats per la Comissió Mixta tindran la mateixa eficàcia que les disposicions del present Conveni Col·lectiu. S'incorporaran com a annex al text convencional i, si és el cas, es comunicaran a l'autoritat laboral a l'efecte de registre.

d) Límits. Les adaptacions no podran suposar modificació substancial de les condicions de treball pactades, ni menyscar els drets reconeguts a les persones treballadores, ni contravenir de normes legals o reglamentàries de dret necessari. En cap cas podran utilitzar-se per a alterar l'equilibri econòmic global del Conveni.

7. Documentació de la voluntat negociadora

A l'efecte de facilitar la labor interpretativa de la Comissió Mixta, les parts signants podran elaborar un document complementari en el qual es facin constar els criteris, intencions i supòsits de fet considerats durant la negociació respecte d'aquelles clàusules que, per la seva complexitat o novetat, puguin suscitar dubtes interpretatius. Aquest document no serà objecte de difusió pública ni s'incorporarà al text convencional registrat i el seu contingut només podrà ser utilitzat per la Comissió Mixta com a element auxiliar d'interpretació.

Article 11. Procediment Voluntari de Solució de Conflictes

Procediments

Els procediments per a la solució de Conflictes Col·lectius són:

a) La intervenció prèvia i preceptiva de la Comissió Mixta.

b) La mediació.

c) L'arbitratge.

2. Òrgans i àmbits

Davant conflicte el Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació (CMAC) de Catalunya serà l'organisme competent per a la tramitació del procediment de Mediació i Arbitratge.

La iniciació i tramitació dels citats procediments, així com l'eficàcia de les solucions aconseguides, es regirà pel que s'estableix en les normes i reglaments de funcionament dels diferents organismes.

Capítol II. Organització del treball. Enquadrament en grups professionals. Mobilitat funcional. Cobertura de vacants

Secció I. Organització del treball

Article 12. Facultat d'Organització

L'organització del treball és facultat de la Direcció de l'empresa, amb subjecció al que es disposa en aquest Conveni Col·lectiu i en la legislació vigent. La Direcció informará el Comitè d'empresa, amb antelació suficient, dels canvis organitzatius que poguessin plantejar-se.

Article 13. Grups Professionals, Descripcions Tipus i Àrees de Treball

S'estableix un sistema de classificació professional basat en els Grups Professionals definits en el Conveni Nacional per a la Indústria del Vidre i en Descripcions Tipus, específiques per a Sekurit España, associades a cada Grup Professional.

En l'annex I es conté la relació de Descripcions Tipus per Grup Professional. Les activitats no contemplades en la relació de l'annex I s'adscriuran a un Grup segons els referits criteris generals, podent-se utilitzar com a fonts orientadores les ja existents.

Grups professionals

Característiques generals:

I. Grup Professional 1

- Criteris generals: Tasques que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixin preferentment esforç físic o atenció i que no necessiten de formació específica excepte l'ocasional d'un període d'adaptació.
- Aquest Grup Professional està orientat a la formació bàsica en la planta i al coneixement general del procés de producció. El temps màxim de permanència en aquest Grup Professional serà el necessari per a adquirir la formació definida i estarà limitat, en tot cas, a sis mesos, transcorreguts els quals la persona treballadora accedirà al Grup Professional que correspongui a les funcions efectivament exercides.
- Formació: Experiència adquirida en l'acompliment d'una professió equivalent i titulació de graduat escolar, certificat d'escolaritat o equivalent.

I. Grup Professional 2

- Criteris generals: Tasques que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental i d'un període breu d'adaptació.
- Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a Graduat Escolar o Educació Secundària Obligatòria.

II. Grup Professional 3

- Criteris generals: Tasques consistents en l'execució d'operacions que, encara que es realitzin sota instruccions precises, requereixin adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques i la responsabilitat de les quals està limitada per una supervisió directa o sistemàtica.
- Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a Educació General Bàsica, Educació Secundària Obligatòria o Formació Professional de Grau Mitjà, complementada amb una formació específica en el lloc de treball.

III. Grup Professional 4

- Criteris generals: Treballs d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors que els exerceixen, comportant, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos i podent ser ajudats per un altre o altres treballadors.
- Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a Educació Secundària Obligatòria o Formació Professional de Grau Mitjà i Batxillerat, complementada amb una formació específica en el lloc de treball.

IV. Grup Professional 5

- Criteris generals: Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors, en un estadi organitzatiu menor. Tasques que, encara sense

suposar corresponsabilitat de comandament, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés establert.

- Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a Batxillerat o Formació Professional de grau superior complementada amb una experiència dilatada en el lloc de treball.

V. Grup Professional 6

- Criteris generals: Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques diverses, realitzades per un conjunt de col·laboradors. Tasques complexes però homogènies que, encara sense implicar responsabilitat de comandament, i tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana, en un marc d'instruccions generals d'alta complexitat tècnica.

- Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una formació específica en el lloc de treball.

VI. Grup Professional 7

- Criteris generals: Funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'exigència en autonomia, iniciativa i responsabilitat. Funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de funcions, realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa unitat funcional. S'inclouen també en aquest grup professional funcions que suposen responsabilitat completa per la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del personal pertanyent al grup professional «0» o de pròpia direcció, als quals han de donar compte de la seva gestió. Funcions que suposen la realització de tasques tècniques de més alta complexitat i fins i tot la participació en la definició dels objectius concrets a aconseguir en el seu camp, amb molt alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat en aquest càrrec d'especialitat tècnica.

- Formació: Titulació o coneixements adquirits en l'acompliment de la seva professió equivalents a estudis universitaris de grau mitjà, completada amb una experiència dilatada en el seu sector professional, o a estudis universitaris completada amb una formació específica en el lloc de treball.

VII. Grup Professional 0

- Criteris generals: El personal pertanyent a aquest grup planifica, organitza, dirigeix i coordina les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa. Realitza funcions que comprenen l'elaboració de la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials, l'orientació i el control de les activitats de l'organització conforme al programa establert o a la política adoptada; l'establiment i manteniment d'estructures productives i de suport i el desenvolupament de la política industrial, financera o comercial. Pren decisions o participa en la seva elaboració. Exerceix alts llocs de direcció o execució dels mateixos nivells en els departaments, divisions, grups, fàbriques, plantes, etc., en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.

Àrees de treball

Són el conjunt de comeses i activitats, dins de l'organització de l'empresa, dirigides a l'obtenció d'un resultat o d'un servei, que són definits per la Direcció. Les àrees de treball que s'estableixen són:

- Àrea tècnica o de producció. Conjunt d'activitats integrades i/o relacionades amb el procés productiu dirigides a la fabricació de productes que, per les seves condicions de cost i qualitat siguin comercialment vendibles. S'inclouen aquí les activitats pròpies de fabricació de vidre, així com les d'emmagatzematge, control de qualitat, manteniment, expedicions, etc.

- Àrea de Gestió i Control. Conjunt d'activitats necessàries per al Control, Desenvolupament i Gestió del negoci. Inclou àrees com les de Màrqueting-Vendes, Compres, Finances, RH, EHS, IT, Projectes, etc.

Descripcions tipus

Les descripcions tipus són documents descriptius que reflecteixen la missió, objectius, responsabilitats, funcions i requeriments dels rols tipus a exercir en els processos de Sekurit España, estaran incloses en un Grup Professional i referides a una de les àrees de treball.

Secció II^a. Enquadrament en grups professionals

Article 14. Normes Generals

Serà definida per la Direcció l'estructura orgànica de l'empresa, les descripcions tipus corresponents, així com la proposta d'enquadrament en cada Grup Professional. Aquestes descripcions tipus estaran disponibles per als treballadors i es lliuraran als interessats si així ho sol·liciten.

Article 15. Promoció

Es defineix com a Promoció el canvi d'un Grup Professional a un altre superior. Es podrà produir d'alguna de les següents formes:

- a) Per existir variació de/en les funcions exercides de la descripció tipus, una vegada hagi estat reconegut el canvi d'enquadrament per la Comissió de Classificació o per la Comissió Mixta d'Interpretació, Solució de Conflictes i Classificació. Així, quan en ocasió de les modificacions introduïdes per la Direcció en una Descripció Tipus, es produís la promoció de les persones que l'exerceixen, el personal així promocionat tindrà un Període d'Adaptació a les noves activitats introduïdes en la seva Descripció Tipus. Aquest Període d'adaptació tindrà una durada que serà la meitat que la dels Períodes de Consolidació prevists en l'Article 21.
- b) Per l'existència de vacants.

Article 16. Comissió de Classificació de Centre

La Comissió de Classificació de Centre té les següents funcions:

- a) Determinar el Grup Professional que procedeix a conseqüència de les reclamacions del personal i de les variacions que s'hagin pogut produir en les descripcions tipus inicialment establertes.
- b) Determinar el Grup Professional de les descripcions tipus corresponents a les activitats de nova creació.
- c) Debatre les eventuais discrepàncies que sorgeixin en la definició de les descripcions tipus.

Constitució i procediment de revisió

La Comissió de Classificació de Centre estarà constituïda per 3 Representants de la Direcció i 3 Representants del Comitè d'empresa.

De cada reunió s'aixecarà una Acta en la qual hauran de figurar els acords i/o desacords corresponents.

En cas de desacord s'aplicarà l'enquadrament que la Direcció va apreciar, que serà provisional fins que es remeti l'acta a la Comissió Mixta, perquè aquesta resolgui les discrepàncies o determini el que procedeixi.

Tota la documentació i informació que per raó del càrrec utilitzin els components d'aquesta comissió, tindran el caràcter confidencial i la seva difusió a tercers, tant de l'empresa com de l'exterior, podria ser objecte de sanció.

Reclamacions de classificació

Quan el personal consideri que les seves activitats designades han sofert variacions substancials que, al seu judici, motivin una revisió, sol·licitarà aquesta mitjançant escrit dirigit al seu Responsable Jeràrquic, remetent còpia al Comitè d'empresa. En aquest escrit hauran de detallar-se els aspectes en els quals basa la petició. El Responsable Jeràrquic disposarà d'un termini màxim de 30 dies per a remetre-la, juntament amb el seu informe personal, al Departament de Recursos Humans qui, al seu torn, revisarà la posició i convocarà a la Comissió de Classificació de Centre en el transcurs dels 30 dies següents.

De suposar canvi d'enquadrament es considerarà, a efectes econòmics, la data de la petició.

Secció III^a. Mobilitat funcional

Article 17. Mobilitat funcional

1) Canvi dins de l'Àrea de Treball

Els canvis de descripcions tipus de curta durada, per a atendre necessitats en l'Àrea de Treball, seran realitzats pels Comandaments de les Àrees.

La R.S., sense perjudici de les reclamacions individuals del personal afectat, elevarà a la Direcció aquells casos en els quals, al seu judici, hagin d'estudiar-se conjuntament, per a solucionar els problemes que hagin pogut produir-se i evitar la seva repetició.

Els criteris a seguir per a determinar la persona o persones que hagin de ser afectades pels canvis de llarga durada seran en funció de les necessitats a cobrir i capacitat de les persones; a igualtat d'aquesta capacitat triarà el de major permanència en l'àrea.

La R.S. participarà, quan sigui necessari establir programes de reconversió, formació i afectació a altres descripcions tipus o grups d'Activitats i quan es prevegin canvis de llarga durada o permanents.

2) Canvi d'Àrea de Treball

Quan per necessitats de l'organització del treball calgui que alguna persona deixi de prestar servei, amb caràcter definitiu (2.1), o temporal (2.2), en l'Àrea en la qual habitualment ho exerceixen, i no sent possible la seva adaptació o acoblament en altres activitats d'aquesta, canviaran d'àrea de treball.

Els criteris a seguir per a determinar les persones que hagin de ser afectades pel canvi, seran establerts per la Direcció tenint en compte el temps de permanència en l'Àrea i, si és el cas, en l'empresa, amb opció d'elecció de la persona amb més antiguitat dins del seu Grup Professional, la formació i experiència del personal afectat i els requeriments de les activitats a realitzar derivats de la descripció de lloc de treball corresponent.

La R.S. serà notificada amb la suficient antelació de l'abast de la mesura, les raons que la impulsen i el personal afectat.

La Direcció i la R.S., podran pactar aquelles normes complementàries o singulars en els casos que, per la seva especial naturalesa ho requereixin.

2.1) Definitiu (Amortització)

El personal afectat serà acoblat, cas de ser necessari, a l'altra àrea de treball d'acord amb la seva capacitat professional, adaptant-se al règim horari de la seva nova ocupació, sempre que això no suposi promoció. La Direcció estudiarà amb la R.S. un programa de formació per a l'acompliment de l'activitat requerida.

2.2) Temporal

El personal afectat, cas de ser necessari, serà acoblat, per un període màxim de tres mesos, en l'altra Àrea de Treball per a les quals es pugui requerir la seva activitat, adaptant-se al règim horari de la nova situació. Desaparegudes les causes que van motivar aquest acoblament, tornarà a la seva anterior ocupació. Durant aquella situació, el personal afectat mantindrà la retribució que pel concepte de treball per torns vingués percebent, si fos superior.

3) Treballs en Grup Professional Superior

En els casos de peremptòria necessitat, quan concorrin raons tècniques o organitzatives i pel temps imprescindible per a la seva atenció, i en tot cas pel termini que no excedeixi de sis mesos, el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni podrà ser destinat a activitats enquadrades en un Grup Professional superior. Desaparegudes les causes que van motivar la necessitat, tornarà a exercir les activitats del Grup Professional d'origen amb la retribució assignada al mateix i sense dret a consolidar el Grup Professional que va ocupar transitòriament, fent-lo constar en el seu expedient personal.

En els casos de substitució per Incapacitat Temporal, Permisos, Excedències Forçoses, Vacances i els períodes de consolidació previstos en el Article 21, la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat, sense que atorgui dret a la consolidació del Grup Professional al fet que correspon l'activitat realitzada, però sí a la percepció de la remuneració corresponent a aquest.

En conseqüència i exceptuant el que està disposat en el paràgraf anterior, quan el temps d'acompliment d'activitats enquadrades en un Grup Professional Superior, excedeixi de tres mesos i abans que arribi als sis mesos, la vacant de classificació superior haurà de ser convocada.

Si transcorreguts sis mesos, el Comitè d'empresa notifiqués per escrit a la Direcció del Centre l'existència d'una vacant que no hagi estat convocada com indica el paràgraf tercer, i la Direcció no la convoqués en el termini d'una setmana, la persona que fes aquests treballs, consolidarà el Grup Professional que correspongui a l'activitat realitzada.

4) Treballs en Grup Professional Inferior

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles (sempre que concorrin raons tècniques o organitzatives) es designés a una persona a realitzar missions en el Grup Professional inferior al que tingui reconegut pel temps imprescindible per a la seva atenció, aquest conservarà la retribució i altres drets derivats de la seva qualificació personal.

El Comitè d'empresa rebrà la informació de les situacions que en aquests termes es produeixin.

Si el canvi de destinació al·ludida en el paràgraf anterior tingués el seu origen en la petició del treballador, s'assignarà a aquest el salari que correspongui al treball efectivament prestat, però no se li podrà exigir que faci treballs superiors al del Grup Professional per la qual se li retribueix.

5) Treballs d'igual Grup Professional

L'empresa, dins de les seves facultats d'organització podran assignar als seus treballadors a descripcions tipus distintes, dins del mateix Grup, i en aquest cas percebran aquests els complements variables que corresponguin al nou lloc.

Secció IV^a. Cobertura de vacants

Article 18. Cobertura de Vacants

Quan la Direcció estimi necessari la cobertura de vacants, el procediment a seguir serà:

1. Amb excedents estructurals d'igual o superior Grup Professional si n'hi hagués.
2. Amb persones de Grup Professional igual o inferior, a través de Convocatòria.

En tots aquests casos de cobertura de vacants, les persones s'adaptaran al règim horari i altres circumstàncies de l'activitat a desenvolupar.

Per a les activitats que per les seves exigències de formació, responsabilitat o comandament siguin definits com de Lliure Designació, la Direcció decidirà les persones que puguin cobrir les vacants que en aquelles activitats puguin produir-se d'entre les que hagin superat les proves mínimes fixades en la Convocatòria.

La Direcció llistarà les descripcions tipus de lliure designació. Aquest llistat podrà ser actualitzat en el cas que sorgeixin noves descripcions tipus a desenvolupar.

Article 19. Convocatòria i Comissió Formació – Promocions

Quan sigui necessari cobrir una vacant interna a través de Convocatòria, aquesta es realitzarà com segueix, d'acord amb la R.S.

1. Convocatòria

La Convocatòria haurà d'incloure, respecte a la vacant:

- a) Àrea de Treball.
- b) Grup Professional.
- c) Descripció tipus.
- d) Programa de Matèries.
- e) Termini, lloc, data i hora de realització de les proves.
- f) Criteri/s de qualificació i ponderació de cadascuna de les proves.

No podran accedir a la convocatòria aquelles persones que es trobin en període de consolidació del Grup Professional.

2. Comissió Formació – Promocions

La Comissió Formació Promocions estarà composta per 4 persones.

- Dos, representant a la Direcció del Centre.
- Dos, pertanyents al Comitè d'empresa.

3. Determinació de les Proves

La Comissió participarà en la determinació de les proves a aplicar, d'acord amb el que s'estableix en la Convocatòria, d'entre les definides per la Direcció.

Les proves, d'acord amb el que s'estableix en la Convocatòria, podran consistir en: Proves psicotècniques; de coneixements bàsics; de coneixements específics de l'especialitat; pràctiques o simulacions; proves mèdiques d'aptitud física, entrevistes per competències, etc. En el cas de les proves de caràcter més qualitatiu haurà d'aclarir-se, en la mesura que sigui possible, l'objectiu i ponderació d'aquestes.

4. Qualificació de les Proves

Es realitzarà per la Comissió establerta, estenent-se acta de conclusions en la qual figurin els resultats per cada persona presentada, o si la vacant ha de ser declarada deserta.

Per a la qualificació final de les proves es tindrà en compte l'avaluació de l'acompliment en els termes establerts en el propi sistema i definits en la convocatòria.

5. Consolidació

La consolidació de la persona seleccionada en el Grup Professional superior corresponent a la nova descripció tipus es realitzarà tenint en compte els períodes que a continuació s'assenyalen:

	Consolidació
Grup Professional II	6 Mesos
Grup Professional III	9 Mesos
Grup Professional IV	10 Mesos
Grup Professional V	12 Mesos
Grup Professional VI	14 Mesos
Grup Professional VII	15 Mesos

Els períodes de Consolidació hauran de ser superats satisfactòriament, la qual cosa es confirmarà per l'avaluació d'APTE, donada pel seu responsable.

Cas d'avaluació NO APTE, es reunirà la Comissió de Formació - Promoció i el seu responsable exposarà les raons per les quals no consolida, recollint-se en Acta.

Cas de no superar-se per la persona seleccionada el període de Consolidació, aquesta podrà triar ser destinada a la seva activitat d'origen, o bé, a una altra del mateix Grup Professional al qual pertany i que la Direcció pugués proposar-li.

Aquests períodes de Consolidació no tindran la consideració de treballs en Grup Professional superior, tot i que al titular se li abonarà la retribució corresponent al Grup Professional que tracta de consolidar, fins i tot les parts proporcionals de gratificacions extraordinàries i de vacances.

A les persones que substituïxin al personal que es trobi en període de consolidació, se'ls indicarà que la substitució tindrà caràcter d'interinitat.

Secció V^a. Externalització d'activitats

Article 20. Activitats susceptibles de subcontractació

En cap cas, per l'externalització d'activitats, no quedarà excedent persona. Així:

1. Es respectarà la situació de subcontractació existent a la signatura del Conveni.

2. Les activitats susceptibles d'externalització són les següents:

2.1. Activitats de neteja i evacuació de desaprovaments, ja siguin de matèries primeres, de producte elaborat o originats en el procés de producció.

2.2. Les activitats per a la càrrega i descàrrega de camions, així com les activitats exclusives del maneig de carretons. Per a aquestes dues activitats, mancant acord amb el Comitè d'empresa, l'externalització s'efectuarà en funció de les baixes vegetatives que es produeixin.

2.3. Activitats de Vigilància i Control (Control d'entrades i sortides de personal i vehicles, magatzems de subministraments, etc.).

2.4. Aquelles activitats de manteniment i conservació general de serveis, instal·lació d'edificis, greixi instal·lacions, etc. que, sent necessàries per al desenvolupament de l'activitat productiva, no guarden relació directa amb la producció, així com aquelles d'assistència tècnica a través de construcció i instal·lació de mòduls industrials o d'empreses especialitzades en tecnologies.

2.5. Aquelles altres que poguessin acordar-se amb el Comitè d'empresa i en els termes que s'estableixin.

3. Anualment, la Direcció informarà el Comitè d'empresa de les activitats que seran objecte d'externalització durant aquest període i les raons que la impulsen, definint el procés a seguir, així com la solució apuntada per al personal afectat, participant en els canvis a efectuar i tenint en compte els acords assenyalats. El Comitè d'empresa serà informat de les característiques generals de la prestació dels serveis afectats.

Capítol III. Ingressos. Contractació. Formació

Secció I^a. Ingressos

Article 21. Ingressos

Quan per necessitats de l'empresa sigui necessari cobrir vacants de manera definitiva amb personal de nou ingrés, la Direcció del Centre informarà prèviament, al Comitè d'empresa del nombre de vacants a cobrir i de les exigències i característiques d'aquestes contractacions.

Abans de procedir a la contractació de l'exterior s'esgotaran totes les possibilitats de cobrir les vacants amb excedents, si n'hi hagués, que compleixin amb les exigències abans descrites..

Secció II^a. Contractació

Article 22. Contractació

a) Modalitats de Contractació

Les modalitats de contractació es regiran, en tot moment, per les normes legals en vigor, adequant-se a la necessitat que els justifiqui i informant, prèviament, a la R.S.

b) Condicions de Contractació

Les condicions generals seran les que corresponguin a la modalitat de contracte emprat amb les següents apreciacions:

El Grup Professional I està orientat a la formació bàsica en la planta i al coneixement general del procés de producció. El temps màxim de permanència en aquest Grup Professional serà de sis mesos, transcorreguts els quals la persona treballadora accedirà al Grup Professional que correspongui a les funcions efectivament exercides.

A fi de garantir una distribució el més concorde possible de les persones treballadores a descripcions tipus del seu Grup Professional, així com al dret al desenvolupament professional i promoció, es prioritzarà que després del període de formació, les noves contractacions de personal per a l'àrea tècnica o de producció s'incorporin al Grup Professional II i per al personal de l'àrea de Gestió i Control al Grup Professional III, havent-se d'evitar en la mesura que sigui possible, la contractació amb incorporació directa a Grups Professionals de nivells superiors.

Les condicions econòmiques en qualsevol dels supòsits seran les corresponents al Grup Professional al qual corresponguin les descripcions tipus a desenvolupar..

Article 23. Contracte de relleu

1. Principis generals

Per aplicació del contracte de relleu no s'hauran de generar excedents de personal fix en la Societat. En cas que es produeixi aquesta situació, la Direcció i la Representació dels Treballadors buscaran alternatives possibles per a complir els compromisos de terminis recollits en el present Article.

La proposta per a l'aplicació del contracte rellevo, podrà plantejar-se tant per la persona treballadora (si reuneix les condicions establertes per la normativa aplicable per a accedir a la jubilació parcial) com per l'empresa, sent imprescindible l'acord de totes dues parts per a la materialització d'aquesta.

No obstant això, l'empresa estarà obligada a realitzar el contracte rellevo per a la jubilació parcial quan una persona treballadora li ho sol·liciti, sempre que compleixi els requisits següents:

- Tenir l'edat mínima legalment exigible, i les condicions establertes per la normativa aplicable per a accedir a la jubilació parcial.

- Acceptació, per part de la persona treballadora del compromís d'accedir a la jubilació ordinària complerta l'edat prevista legalment.

La persona treballadora podrà sol·licitar el contracte de relleu amb 6 mesos d'antelació a la data en què compleixi els requisits legalment establerts per a accedir a la jubilació parcial.

L'empresa preveurà amb 3 mesos d'antelació tots aquells casos en què les persones treballadores puguin accedir a la jubilació parcial i oferirà el contracte de relleu a aquests.

El termini per a realitzar aquest contracte serà la data en què hagi complert els requisits legalment establerts per a accedir a la jubilació parcial.

Aquelles persones treballadores que compleixin els requisits legalment establerts per a accedir a la jubilació parcial podran sol·licitar-ho en qualsevol moment i l'empresa els concedirà el contracte de relleu en el termini d'un mes posterior a la sol·licitud.

L'empresa a l'hora de proposar la jubilació parcial, tindrà en compte el criteri de l'edat, començant per les persones treballadores de major edat. El compliment del present criteri d'edat es verificarà en el període de referència d'un any, independentment de l'ordre en què aquestes propostes es realitzin.

En el cas d'haver-hi situacions que dificultin el fer immediat el manteniment d'aquest criteri, la Direcció exposarà al Comitè d'empresa les raons que ho impedeixen, i presentarà un pla per a complir-lo, acordant-se amb el Comitè d'empresa aquestes situacions excepcionals.

2. Criteris per a fer efectiva la seva implantació

a) Jubilació parcial

Les persones que accedeixin a la jubilació parcial en aplicació del present Article sobre el Contracte de Relleu el faran en el màxim percentatge de la jornada anual que la legislació vigent permeti a cada moment.

b) Contracte a temps parcial. Personal Rellevat

Es concertarà pel percentatge de la jornada restant anual pactada en el present Conveni Col·lectiu.

La prestació laboral de la jornada corresponent als anys que li faltin a la persona treballadora fins a la jubilació total s'acumularà en un sol període que es prestarà, de manera consecutiva, des de la data d'inici de la relació laboral a temps parcial fins a completar el nombre de jornades corresponents. Durant aquest, el personal rellevat, col·laborarà en els processos de formació del personal rellevista.

No obstant això, el pagament de les retribucions corresponents a aquesta prestació laboral a temps parcial, es distribuirà al llarg del temps restant fins a la jubilació ordinària, abonant-se, en el mateix nombre de pagues que s'aboni al personal a temps complet en l'empresa.

c) Contracte de Relleu. Personal Rellevista

El contracte de Relleu es realitzarà a temps complet i de caràcter indefinit.

d) Garanties econòmiques per al personal que s'aculli al Contracte jubilació parcial (contracte de relleu)

Les remuneracions del personal Rellevat (jubilat parcial), seran les següents:

1. El percentatge del Salari Base del seu Grup Professional recollit en taules que correspongui al percentatge de jornada recollit en el contracte a temps parcial.

2. La prima d'assistència serà la corresponent a les jornades que cada any hagi de prestar segons el contracte a temps parcial.

3. El percentatge dels Complementos Personals que la persona tingui reconeguts en el moment de la jubilació parcial que correspongui al % de jornada recollit en el contracte a temps parcial (incloses les aportacions al sistema de previsió).

4. Els complementos per modalitat de treball i factors d'indemnització, seran els que corresponguin a la prestació a temps parcial; no podent ser inferior, en cap cas, al percentatge corresponent de la jornada de la persona treballadora rellevada sobre les percepcions teòricament percebudes per aquests conceptes durant els dotze mesos anteriors a la data de jubilació parcial, conforme a la situació de la persona rellevada en aquest moment.

Mantindrà el dret a la percepció completa dels Avantatges Socials, establertes en el Capítol VIII, conforme als requisits allí establerts per a tenir dret a la seva percepció. Amb excepció feta de les establertes per a la Incapacitat Temporal, que s'establiran en proporció a la jornada de treball del contracte a temps parcial.

Ha d'entendre's que els Contractes de Relleu concertats conforme al contingut d'aquest Article, mantindran durant tota la seva vigència les condicions establertes en ell, tret que les parts acordin modificar-les.

En el cas que, durant la vigència del Conveni Col·lectiu, es produïssin modificacions en les disposicions legals o reglamentàries que regulen la jubilació parcial i el contracte de relleu, que afectessin el contingut dels pactes, les parts es reuniran per a analitzar l'abast de les modificacions produïdes, i estudiar la possibilitat d'adaptar el present Article a la nova regulació.

Secció III^a. Formació

Article 24. Formació

La Direcció de l'empresa i la R.S. consideren la Formació com un element bàsic per al desenvolupament professional i personal dels recursos humans.

Els Principis bàsics que inspiraran aquesta política seran:

a) La formació no és un fi sinó un mitjà de desenvolupament personal per a aconseguir una millor adaptació professional, un millor aprofitament dels recursos (productivitat) i per a augmentar la competitivitat de l'empresa.

b) La formació no es concep com una acció aïllada, sinó que és un procés permanent al llarg de la vida professional. Així, el personal afectat per aquest Conveni té dret a la formació en els termes previstos en la legislació vigent; per això, totes les persones podran tenir accés i beneficiar-se de la formació durant la seva vida activa.

c) La formació és un dret individual i col·lectiu pel que ha d'estar basada en una efectiva i real igualtat d'oportunitats.

Per tot l'anterior s'acorda que la Direcció, dins de l'últim trimestre de cada any, presentarà i lliurarà al Comitè d'empresa el Pla de Formació a realitzar l'any següent, en el qual constaran les necessitats de formació detectades, basant-se en els "Diagnòstics de Necessitats", realitzats per la Direcció, els Caps d'Àrees de Treball i els R.S.

El Pla anual de Formació abastarà les següents àrees d'actuació:

- Formació per a l'ingrés, entesa com el procés d'adaptació del personal de nova incorporació als requeriments de les funcions a desenvolupar.

- Formació per al perfeccionament professional, entesa com el procés d'aprenentatge de noves habilitats o coneixements que possibiliti una millor actuació i aquella que permeti ser polivalent en les descripcions tipus de cada Grup Professional.

- Formació per al reciclatge, entesa com a procés d'adaptació de les persones als requeriments de noves funcions a desenvolupar, que no impliquin promoció. Aquesta formació facilitarà els processos de readaptació dels recursos humans a la nova organització del treball.

La Comissió de Formació – Promocions, independentment de les funcions que té assignades en els processos de promoció interna, analitzarà i recollirà les observacions i conclusions que permetin establir

definitivament el Pla de Formació, abans de l'1 de Febrer de cada any, després de la reunió convocada a aquest efecte pel Departament de Recursos Humans.

Trimestralment es presentarà a l'esmentada Comissió els resultats i informació sobre la realització de les previsions, a la data, del Pla de Formació, incidències, etc., per a la seva anàlisi i seguiment.

Les Accions de Formació seran programades preferentment durant el temps de treball.

L'assistència a Accions de Formació que impliquin una relació directa amb el correcte acompliment de les diferents activitats, per a l'aplicació de procediments de Qualitat i Medi ambient o per a la recepció i coneixements de Normes o Mesures de Prevenció de Riscos, serà necessari que el personal la realitzi, per a assegurar el correcte desenvolupament de les seves funcions.

Es procurarà l'assistència de totes aquelles persones que, tenint interès a participar en determinats cursos, reuneixin els coneixements bàsics requerits per a iniciar-los.

La contribució al propi perfeccionament mitjançant l'assistència a Accions de Formació fora de les hores de treball serà a càrrec de l'empresa i el personal percebrà com a Complement d'Ajuda a la Formació, la quantitat de 13,0317 € / hora.

Les Accions de Formació basades en peticions personals, si es consideren d'interès per a l'empresa, seran tractades segons el que s'estableix en les Normes d'Ajuda i Estudis del Personal.

Les despeses de Formació (professorat, material, viatges i estades), seran finançats per l'empresa amb càrrec al seu pressupost de formació. L'empresa podrà sol·licitar, d'acord amb la legislació vigent ajudes per a la formació.

Capítol IV. Condicions de treball

Secció I^a. Jornada - horari

Article 25. Jornada de treball

La jornada de treball, per a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni, serà de 1.712 hores anuals.

Les hores de treball efectiu s'entenen de presència i activitat en el lloc de treball, proveïts de la roba de treball i les peces de seguretat, sense que les línies de producció siguin parades per a efectuar els canvis de torn. No seran computats com de treball efectiu els períodes de vacances.

Article 26. Flexibilitat de jornada

A fi d'atendre la necessitat d'aproximació de la producció a la realitat del mercat, ajustant el volum de producció a la realitat canviant d'aquest, unit a la voluntat de donar major estabilitat a l'ocupació, s'estableix un marc regulador aplicable a falta d'altres pactes, respectant tant els acords existents actualment, com els que es puguin aconseguir en el centre de treball.

En virtut d'aquest marc es podrà, durant la vigència d'aquest conveni, transferir d'un any a un altre una bossa de fins a 96 hores de la jornada anual (12 dies laborables).

Amb aquesta bossa d'hores es pretén disposar de mesures de flexibilitat interanual aplicables de manera col·lectiva en les nostres activitats, entenent com a tals les referides a un grup integrat, línia, instal·lació o departament.

La disposició d'aquestes hores podrà suposar treballar més o menys hores l'any respecte a la jornada establerta. Les hores treballades de més en un any en aplicació del que es disposa en el present Article no tindran la consideració d'hores extraordinàries.

Al final de l'any es considerarà el saldo d'aquestes hores, procedint-se de la manera següent:

1. En el cas que s'hagi treballat l'any més hores de les anuals pactades, l'empresa regularitzarà aquest excés establint les jornades completes de descans complementàries necessàries fins al 31 de desembre de l'any següent.
2. En el cas que s'hagi treballat l'any menys hores de les anuals pactades, l'empresa regularitzarà aquesta situació establint les jornades completes de recuperació necessàries fins al 31 de desembre de l'any següent.
 - a. En aquest supòsit les jornades de recuperació no podran superar un màxim de 8 jornades per cadascun dels trimestres de l'any.

b. Així mateix, la recuperació de jornades de l'apartat a) no podrà superar els 4 dissabtes per trimestre en el cas de calendaris de 2 i 3 torns amb descans els dissabtes i diumenges.

c. Per als calendaris de torn total (4 torns, 4,5 torns i 5 torns) la recuperació de jornades de l'apartat a) no podrà superar els 4 diumenges per trimestre.

A la finalització de la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu s'haurà d'haver procedit a regularitzar la totalitat de la jornada. De no haver-se compensat la jornada durant la vigència del Conveni les hores de la borsa que poguessin deure les persones treballadores a l'empresa es donaran per treballades, no podent reclamar l'empresa a la persona treballadora la seva devolució.

Per a garantir el dret a la participació de les persones treballadores, s'informarà periòdicament el Comitè d'empresa de sobre l'aplicació d'aquesta eina.

En el marc d'aquesta disposició, s'adaptaran quan sigui necessari els calendaris de treball, respectant la legalitat vigent.

El que s'estableix en aquest Article s'aplicarà davant la falta d'acord entre la Direcció i la Representació de les persones treballadores. A aquest efecte, amb caràcter previ a l'aplicació dels preceptes que regeixen aquesta bossa d'hores, s'obrirà un període de negociació en el Centre d'un màxim de 15 dies naturals, transcorregut el qual sense acord resultarà d'aplicació el que es preveu en el present precepte.

Article 27. Modalitats d'Horari

Respectant el còmput del nombre total d'hores de treball efectiu anual, la Direcció, amb la R.S., establiran els horaris en els quals es reculli la distribució del nombre total d'hores anuals, tenint en compte les següents condicions:

Els calendaris de les diverses modalitats de treball es confeccionaran afegint a les hores anuals de treball efectiu les corresponents a 25 dies de vacances, l'equivalència de les quals, únicament als efectes d'homogeneïtzació de càlcul, es fixa en 200 hores.

La distribució irregular de la jornada diària, en confeccionar els calendaris, no donarà lloc a cap compensació horària si en gaudir els 25 dies de vacances el total d'hores d'aquestes fora distint de 200.

En establir aquests calendaris, excepte per al personal de torn total o especial, es fixaran els horaris de treball de manera tal que els dies 24 i 31 de desembre no es treballi, sense que això suposi disminució de la jornada anual pactada com de treball efectiu.

1) Personal que no treballa a torns

a) La durada mínima de cada jornada de treball diària, de dilluns a divendres, serà de set hores, i la màxima de vuit i mitja, excepte en els casos de les persones que tinguin horari flexible. En aquest cas la jornada màxima diària no podrà sobrepassar el límit legal.

b) Si la jornada diària fos continuada, es fixarà un període de descans de 15 minuts, que es gaudirà de manera escalonada en les dues hores i mitja centrals, generalment en el lloc on es desenvolupi l'activitat. Aquest descans tindrà la consideració de treball efectiu i no donarà lloc a cap compensació econòmica. La jornada continuada no podrà començar després de les 9:00 hores, ni acabar abans de les 14:30 hores.

2) Personal que treballi a torns (Modalitats del Article 37)

a) Continuarà prestant servei en torns de vuit hores diàries de durada, conformement a la distribució que resulti dels calendaris de torns que s'acordin.

b) Es fixa un descans de quinze minuts, que computarà com a temps de treball efectiu i el gaudi del qual es realitzarà de manera escalonada en les dues hores i mitja centrals del torn. En aquelles funcions o descripcions tipus en els quals existeixin relleus que donin descansos periòdics als titulars, els quinze minuts es consideraran inclosos en aquests descansos periòdics.

c) El personal que no gaudeixi del descans de quinze minuts establert en el punt b), percebrà una compensació de 3,9614 € per dia de Treball.

La Direcció informarà la R.S d'aquelles persones afectades per aquesta excepció. Es procurarà reduir aquests casos perquè el nombre de persones que gaudeixin el descans sigui el major possible.

En aquestes circumstàncies, el personal garantirà la marxa normal i ininterrompuda de la producció.

d) El personal que treballi a torn total o especial estarà obligat a treballar els dies que li corresponguin pel seu calendari de torns.

e) Quan una persona a jornada normal passi temporalment a substituir a una altra a torn, o viceversa, es regularitzarà la diferència d'hores de treball que pugui produir-se.

Secció II^a. Vacances

Article 28. Durada

El període de vacances anuals per a tot el personal serà de 25 dies laborables.

La consideració de dia laborable vindrà determinada pel calendari que per a cada modalitat d'horari s'hagi establert prèviament, qualsevol que sigui el nombre d'hores / dia que l'integrin.

Sempre que ho permetin les necessitats del Servei, el personal podrà fraccionar les seves vacances tantes vegades com ho desitgi.

En aquelles Àrees de Treball que cessin en la seva activitat durant els períodes normals de gaudi de vacances, el personal d'aquestes estarà obligat a gaudir les seves vacances, podent reservar-se un màxim de tres dies per a ser presos a la seva conveniència, fixant-se en cada Àrea de Treball el nombre màxim de persones per grup d'activitats que poden absentar-se al mateix temps per vacances. Es respectarà l'ordre de petició, que haurà de realitzar-se amb una antelació de 7 dies a la data de gaudi.

El personal a torn total, de les Àrees de Treball de marxa contínua tindrà la reserva dels tres dies de vacances, que gaudirà d'acord amb la normativa que s'especifica en el paràgraf anterior, o la que pogués pactar-se en el Centre.

El personal que ingressi en el curs de l'any gaudirà, abans que aquest acabi, la part proporcional de vacances que li correspongui, pels mesos compresos entre l'ingrés i el 31 de desembre sobre 25 dies laborables, computant-se la fracció de mes com a mes complet.

No podran acumular-se períodes de vacances d'un any per a un altre. En cas de cessar abans de gaudir el període de vacances, s'abonarà la part proporcional de les no gaudides, calculada per dotzenes parts i computant-se la fracció de mes per mes complet. D'igual mode, si el cessament es produís després d'haver gaudit les vacances, es retindrà de la liquidació l'import dels dies gaudits no meritats.

La Direcció, a proposta del Comitè d'empresa, concedirà dos dies complementaris de vacances al personal que durant l'any compleixi 61 anys d'edat, tres dies a què compleixin 62 i cinc dies a què compleixin 63, 64, 65 o més anys. Aquests dies complementaris han de ser gaudits entre els mesos de gener - abril i octubre desembre.

Article 29. Períodes de gaudi i bonificacions

Es considera com a període normal per al gaudi de vacances el comprès entre els mesos de juny a setembre, tots dos inclusivament.

En cas que per motius organitzatius de l'empresa s'hagin de gaudir les vacances fora d'aquest període, s'estableixen les següents bonificacions:

- Personal que gaudeixi les seves vacances els mesos de gener, febrer, març, abril i novembre: dos dies de bonificació.
- Personal que gaudeixi les seves vacances els mesos de maig i octubre: un dia de bonificació.

Per a tenir dret a la bonificació establerta en el paràgraf anterior, seran condicions imprescindibles les següents:

- a) Que les vacances es gaudeixin de manera continuada dins del període bonificable o que es gaudeixin en ell la major part del total.
- b) En cas de vacances fraccionades, només hi haurà lloc a bonificació si totes estan compreses dins del període bonificable o, com a màxim, set dies fora d'ell. En el primer supòsit, s'aplicarà la bonificació a l'últim que es gaudeixi. En el segon, la bonificació serà només d'un dia.

Article 30. Retribució en vacances

La remuneració a percebre pel personal durant el període de gaudi de vacances estarà integrada pels conceptes següents:

- Salari Conveni.

- Complement Personal absorbible.
- Complement Personal no absorbible.
- Plus Personal o augment voluntari, si ho tingué concedit.
- Complement d'Origen.
- Complement personal del Salari Conveni.
- Complementos per Modalitat de Treball (Treball per tornos, Nocturnitat, Dissabtes, Diumenges, Festius).
- Factors d'Indemnització.
- Prima d'assistència.

Per a calcular els complements per Modalitat de Treball es multiplicarà cada dia de vacances per la mitjana per dia treballat del realment percebut per aquests conceptes (treball per tornos, nocturnitat, dissabtes, diumenges, festius i factors d'indemnització) des de la nòmina de gener a la del mes anterior al del càlcul. Si les vacances s'abonessin en la nòmina de gener, es prendrà la mitjana per dia treballat, de l'any anterior.

Capítol V. Remuneracions

Article 31. Pagament de les Remuneracions

Totes les persones incloses en aquest Conveni percebran els salaris que reportin per períodes mensuals. Totes les remuneracions s'entenen brutes.

El pagament de les mateixes s'efectuarà l'últim dia laborable del mes. A fi de tenir temps suficient per a la confecció de la nòmina dins de la data assenyalada, els conceptes retributius variables (treball per tornos, nocturnitat, dissabtes, diumenges, festius, factors d'indemnització, hores extraordinàries, etc.), es computaran del 16 del mes anterior al 15 del mes en què es realitza el pagament, abonant-se complets els conceptes fixos (salari conveni, complement personal no absorbible, plus personal, etc.) i regularitzant-se al mes següent les diferències que puguin sorgir des del dia 16 a la fi de mes, a conseqüència de canvis de llocs, tornos etc. A aquest efecte, aquells conceptes que afectin prestacions de Seguretat Social (naixement, Incapacitat temporal, ...) es computaran per mesos naturals, incorporant en la nòmina del mes les variacions que per aquests conceptes poguessin produir-se entre el dia 16 i l'últim dia de mes, recalculant la nòmina. Les diferències de líquid que poguessin existir respecte a l'abonat s'ajustessin en el mes següent..

Article 32. Salari Conveni

Els imports per a cadascun dels Grups Professionals són els que figuren en les Taules Salarials (Annex 1).

Article 33. Prima de Productivitat

La Direcció podrà establir sistemes de retribució variable a fi d'incentivar les millores de productivitat en el centre. Aquesta prima tindrà un reglament de funcionament que serà conegut pels treballadors i el Comitè d'empresa. Aquesta retribució tindrà caràcter no consolidable.

Article 34. Complementos Personals

- 1) Plus Personal. El personal que tingui assignades quantitats per aquest concepte les continuarà percebent a títol personal, en la mateixa quantia i condicions establertes.
- 2) Complement Personal no Absorbible. El personal que tingui reconegut aquest complement el continuarà percebent en la quantitat que cadascun tingué assignada. S'abonarà en 14 pagues i serà revisat de conformitat amb els criteris establerts en el Capítol VI del present Conveni Col·lectiu.
- 3) Complement Personal Absorbible. – El personal que tingui reconegut aquest complement el continuarà percebent en la quantitat que cadascun tingué assignat. S'abonarà en 14 pagues i serà revisat de conformitat amb els criteris establerts en el Capítol VI del present Conveni Col·lectiu.

Quan existeixi promoció de Grup Professional, el Complement Personal Absorbible serà absorbit fins a un màxim de la diferència de salari entre el Grup Professional d'origen i el corresponent al Grup Professional de promoció.

Article 35. Complementos per Modalitat de Treball

Per a compensar al personal pel fet de treballar a torn, de nit, en dissabte, en diumenge o festiu, s'estableix un complement per a cadascun d'aquests conceptes, d'acord amb les següents condicions:

1. Complement de Treball Nocturn

S'entén per treball nocturn el realitzat entre les 22 hores i les 6 hores, quan correspongui efectuar-ho per la rotació dels torns. Es fixa aquest complement per hora nocturna treballada en la quantitat de 3,00 €.

Si el temps treballat en el període nocturn fos superior a quatre hores, s'abonarà el complement corresponent com si hagués treballat vuit hores.

Queden exceptuades d'aquest concepte les hores extraordinàries, ja que en fixar el seu valor ja s'ha tingut en compte l'import d'aquest.

2. Complement de Treball a Torn

a) Torn Total: Personal que fa el seu treball a tres torns de vuit hores (matí, tarda i nit), incloent-hi festius o diumenges amb descansos compensatoris; percebrà per cada hora efectivament treballada en aquestes condicions, la quantitat de 1,1759 €.

b) Torn Parcial: Personal que fa el seu treball a tres torns de vuit hores (matí, tarda i nit) en Àrees de Treball en les quals es descansi els diumenges i festius; percebrà per cada hora efectivament treballada en aquestes condicions, la quantitat de 0,8915 €.

c) Personal que fa el seu treball en dos torns de vuit hores, sempre que un d'ells sigui de nit, en Àrees de Treball en les quals es descansi els diumenges i festius, percebrà per cada hora efectivament treballada la quantitat de 0,8915 €.

d) Personal que fa el seu treball en dos torns de vuit hores (matí i tarda), descansant dissabtes i diumenges i treballant tots els festius; percebrà per cada hora efectivament treballada en aquestes condicions, la quantitat de 0,8915 €.

e) Torn Especial: Personal que fa el seu treball en dos torns de vuit hores (matí i tarda), incloent-hi festius i diumenges amb descansos compensatoris. Percebrà per cada hora efectivament treballada, la quantitat de 0,8915 €.

f) Personal que fa el seu treball en dos torns alternatius, de vuit hores (matí i tarda), descansant els diumenges i festius. Percebrà per cada hora efectivament treballada, la quantitat de 0,6976 €.

g) Relleu "R": Els titulars que realitzen la seva jornada de treball en el relleu "R" de calendari de treball a torn total, percebran per cada hora de treball, la quantitat de 0,6976 €.

Les percepcions del plus de torn i plus de treball nocturn, s'han calculat tenint en compte la incidència que sobre cada hora de treball a torn efectivament prestat o cada hora nocturna treballada, té la part proporcional de gratificacions i descansos compensatoris i, per consegüent, en l'import global que s'ha assenyalat s'inclouen totes les percepcions, per la qual cosa no donaran lloc en cap cas a reclamacions suplementàries d'elles derivades per cap dels conceptes indicats i ja tinguts en compte en el còmput dels complementos citats.

3. Complement de Treball en Diumenges i Festius

El personal que treballa a torns, total o especial, (apartats a), d), e) i g) precedents, amb descans compensatori, percebrà com a complement per treballar en diumenge i festius, per cada hora realment treballada, la quantitat de: 6,7253 €.

Els festius a considerar, a l'efecte d'aquest complement, seran els establerts oficialment per a la localitat en la qual es troben els Centres de Treball, amb caràcter retribuït i no recuperable.

4. Complement de Treball en dissabtes

El personal que treballa a Torns percebrà com a complement per treballar en dissabte, per cada hora realment treballada, la quantitat de: 3,3291 €.

5. Complement Especial nits del 24 i 31 de desembre

Donat el tradicional i especial significat d'aquestes nits, el personal que treballi en el torn de 22 hores a 6 hores percebrà un complement especial de 124,3147 €/nit, qualsevol que sigui el seu Grup Professional.

Article 36. Factors d'Indemnització

Per a determinar les condicions ambientals del treball en què es desenvolupa cada activitat, és a dir, per a mesurar el soroll, temperatura, pols, fums, gasos, etc., s'ha confeccionat un Mètode de Valoració Ambiental. La determinació per a cada activitat es realitzarà pel Servei de Prevenció amb participació de la R.S, que podrà ser auxiliada en aquesta missió per organitzacions exteriors, oficials o privades. El resultat de la mateixa i el grau que correspongui de Factor d'Indemnització serà comunicat al Comitè d'empresa i al personal afectat de les respectives activitats.

La quantia per hora de treball per als diferents Graus de valoració és la que s'assenyala a continuació:

Grau 1	0,1529 €/hora
Grau 2	0,1968 €/hora
Grau 3	0,3111 €/hora
Grau 4	0,4221 €/hora
Factor Foc.	2,7204 €/hora

Si per algun motiu les condicions de l'activitat variessin, es realitzaran els oportuns mesuraments per a determinar la seva nova valoració.

Article 37. Assistència al Treball

Totes dues Representacions són conscients de la necessitat de reduir, en la mesura que sigui possible, les absències al treball. S'estableix una prima a raó de 5 € per dia d'assistència al treball, que s'abonarà mensualment.

Article 38. Gratificació de juny i Gratificació de Nadal

Les percepcions per aquest concepte seran d'una quantia igual a una mensualitat de Salari Conveni, incrementada amb el Complement Personal Absorbible, el Complement Personal no Absorbible, Plus Personal, Complement d'Origen, Complement Personal Salari Conveni, en el cas que existeixin. Per al càlcul d'aquesta mensualitat es tindrà en compte el reportat per aquests conceptes en els sis mesos anteriors a la data de la Gratificació que correspongui.

La Gratificació de juny, es reportarà de l'1 de gener al 30 de juny de cada any i s'abonarà juntament amb la nòmina del mes, i la de Nadal, es reportarà de l'1 de juliol al 31 de desembre de cada any i s'abonarà no més tard del dia 22 de desembre.

Article 39. Hores Extraordinàries

Totes dues parts acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries, segons els següents criteris:

- 1) Realització de les exigides per a reparar sinistres, danys extraordinaris o grans reparacions.
- 2) Realització de les necessàries per comandes o períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti, o manteniment, de conformitat amb les disposicions legals.

Els valors de les hores extraordinàries seran els que figuren a continuació.

Grup Professional	Jornada Diürna (€)	Diumenges, Festius i Nocturns (€)
II	25,5801 €	29,7851 €
III	25,9382 €	30,3108 €
IV	26,2962 €	30,8366 €

V	32,8323 €	36,9918 €
VI	35,9400 €	41,8518 €
VII	39,0026 €	46,7568 €

En les quantitats assenyalades es consideren compresos tots els recàrrecs legals, fins i tot suplementes per modalitat de treball, factors d'indemnització, etc., quedant garantida una compensació en cap cas inferior al valor d'una hora ordinària.

Així mateix, el personal que realitzi hores extraordinàries podrà optar, indicant-lo abans de la seva realització, bé per percebre les quantitats que s'indiquen en la taula anterior, o bé per reportar les quantitats que es relacionen a continuació i compensar cadascuna de les hores extra realitzades amb un descans de mitja hora que haurà de gaudir-se, excepte acord de les parts, en els quinze dies següents a la realització i al principi o fi de la jornada:

Grup Professional	Jornada Diürna (€)	Diumenges, Festius i Nocturns (€)
II	17,6503 €	20,5517 €
III	17,8973 €	20,9145 €
IV	18,1444 €	21,2772 €
V	22,6543 €	25,5243 €
VI	24,7986 €	28,8777 €
VII	26,9118 €	32,2622 €

Les hores extraordinàries es registraran dia a dia i es totalitzaran mensualment, lliurant còpia del resum mensual a la persona.

La informació al Comitè d'empresa de les hores extraordinàries, les seves causes i detall d'aquestes, es realitzarà periòdicament i d'acord amb la legislació vigent.

Capítol VI. Actualitzacions

Article 40. Incrementos, revisions i actualitzacions

1) Taules salarials 2026

S'adjunten en Annex II les taules salarials per a 2026 (en endavant, "taula de remuneracions mínimes garantides anuals, Avantatges Socials i resta de conceptes), sent aquests els conceptes salarials:

- Salari Conveni
- Gratificacions Reglamentàries (Juny i Nadal)
- Compensació no descans
- Complement de Treball Nocturn
- Complement Treball a Torn
- Complement de treball en Diumenges i Festius
- Complement de Treball en Dissabtes
- Complement Especial nits del 24 i 31 de desembre
- Complement de vacances
- Factors d'indemnització
- Prima d'Assistència
- Treballs de Diferent Grup Professional
- Hores extraordinàries
- Avantatges Socials:

- a. Complement Especial d'I.T.
- b. Beques
- c. Ajuda a minusvàlids (Educació especial)
- d. Assegurança de Vida
- e. Assegurança d'Accidents
- f. Complement d'Ajuda Formació

2) Revisió i Actualització per a l'any 2026

Les taules de remuneracions mínimes garantides, Avantatges Socials i resta de conceptes revisables exposats en el punt anterior seran actualitzades segons l'Índex de Preus al Consum (I.P.C.) general, publicat per l'Institut Nacional d'Estadística, acumulat a desembre 2026 (diferència entre desembre 2025 i desembre 2026). Es calcularan les diferències que procedeixin respecte de les taules de remuneracions mínimes garantides anuals, Avantatges Socials i resta de conceptes aplicades segons el recollit en el Article 40.1 del Conveni col·lectiu i s'abonaran els endarreriments corresponents.

3) Increment Salarial, Revisió i Actualització per als anys 2027 i 2028

Per als anys 2027 i 2028 s'acorda un increment salarial del 1,5% a l'inici de cada any, a aplicar sobre les taules de remuneracions mínimes garantides anuals, Avantatges Socials i resta de conceptes revisables vigents de l'any anterior segons el recollit en el Article 40.1 del Conveni Col·lectiu.

En el cas que l'IPC General registrés a 31 de desembre de cada any un increment superior al 1,5% respecte al 31 de desembre de l'any anterior es procedirà de la manera següent:

- a) Es calcularan les taules salarials definitives aplicant a les taules de l'any anterior l'increment total corresponent a l'IPC publicat.
- b) Es calcularan les diferències que procedeixin respecte de les taules de remuneracions mínimes garantides anuals, Avantatges Socials i resta de conceptes aplicades i s'abonaran els endarreriments que corresponguin.

4) Increment Salarial, Revisió i Actualització per als anys 2029 i 2030

Per als anys 2029 i 2030 s'acorda un increment salarial del 1,5% a l'inici de cada any, a aplicar sobre les taules de remuneracions mínimes garantides anuals, Avantatges Socials i resta de conceptes revisables vigents de l'any anterior segons el recollit en el Article 40.1 del Conveni Col·lectiu.

En el cas que l'IPC general registrés a 31 de desembre un increment superior al 1,5% respecte al 31 de desembre de l'any anterior es calcularan les taules definitives de remuneracions mínimes garantides anuals, Avantatges Socials i resta de conceptes del Article 40.1 del Conveni Col·lectiu aplicant a les taules de l'any anterior l'increment total que correspongui conforme a l'IPC publicat, amb un límit màxim del 3%.

L'increment resultant conforme a l'apartat anterior s'ajustarà en funció del Resultat d'Explotació de l'empresa d'acord amb les següents regles:

Resultat d'Explotació negatiu: Es llevarà un 0,5% de l'increment final aplicable. Així, en aquest supòsit l'increment final no podrà ser inferior a l'1%. En aquest supòsit, l'increment final podrà aconseguir un màxim de 2,5%. No obstant això, per al cas que la inflació final en 2029 sigui igual o inferior al 1,5% i a fi que els treballadors no hagin de retornar part de l'increment inicial aplicat per la companyia, de l'increment salarial inicial a aplicar en 2030 previst en el primer paràgraf d'aquest Article, es llevarà el 0,5% conseqüència del resultat negatiu en 2029.

El mateix ajust es durà a terme per a la revisió a realitzar l'any 2030 com a aplicació final del conveni i amb caràcter previ a l'increment salarial que es pugui recordar en el pròxim conveni col·lectiu per a l'any 2031.

Resultat d'Explotació superior al 5% de la xifra de negoci: S'addicionarà un 0,5% a l'increment aplicable. En aquest supòsit, l'increment final podrà aconseguir un màxim del 3,5%.

Es calcularan les diferències que procedeixin respecte de les taules aplicades de manera provisional durant l'exercici i s'abonaran els endarreriments que corresponguin..

Capítol VII. De la participació, informació y representació de les persones treballadores

Article 41. Prevenció de Riscos Laborals

En totes aquelles matèries que afectin la seguretat i higiene en el treball, serà aplicable la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, les seves normes reglamentaries de desenvolupament i altra normativa concordant. Les disposicions de caràcter laboral contingudes en aquesta Llei, així com les normes reglamentàries que es dictin per al seu desenvolupament, tenen el caràcter de Dret necessari mínim indisponible, sent per tant de plena aplicació, amb independència del que es preveu en aquest Article.

La protecció de la salut de les persones subjectes a aquest Conveni constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants i consideren que, per a aconseguir-lo, es requereix la realització d'una correcta avaluació dels riscos en els centres de treball, que permeti la planificació d'actuacions preventives a fi d'eliminar o controlar i reduir aquests riscos.

A aquest efecte, totes dues parts acorden abordar l'aplicació d'aquesta matèria d'acord amb els següents criteris i declaracions generals. Principis generals:

1. De l'acció preventiva

L'acció preventiva estarà inspirada en els següents principis:

1. Evitar i combatre els riscos a l'origen.
2. Avaluar aquells que no es puguin evitar.
3. Substituir el perillós pel que comporti poc o cap perill, utilitzant-se els equips de protecció individual solo quan no sigui possible evitar els riscos actuant sobre les seves causes.
4. Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.
5. Planificar la prevenció.
6. Adaptar el treball a la persona especialment pel que fa a la concepció dels llocs de treball.

2. Planificació de la prevenció

Amb la informació obtinguda en el procés d'avaluació de riscos, s'efectuarà la planificació de l'activitat preventiva a fi d'eliminar o controlar i reduir els riscos, conforme a un ordre de prioritats en funció de la seva magnitud i nombre de persones treballadores exposades a aquests.

La planificació de la prevenció, que es realitzarà complint els mecanismes d'informació, participació i consulta a la RS, prevists en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, inclourà els següents temes:

1. Mitjans humans i materials i recursos econòmics necessaris.
2. Mesures d'emergència i de vigilància de la salut.
3. Informació i formació de les persones treballadores en matèria preventiva.
4. Fases i prioritats del desenvolupament de les mesures de prevenció.

Referent a això, s'estableix el deure del personal i la seva representació de col·laborar en l'adopció i el compliment de les mesures preventives, per a això s'estableixen mesures de reforç de la participació a través de la consulta sobre la implantació i aplicació del pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació de riscos, la planificació i l'organització preventiva.

Per al centre de treball i per cada àrea homogènia es portarà el registre periòdic de les dades dels mesuraments higiènics amb la freqüència i metodologia que estableixi l'avaluació de riscos amb la finalitat de conèixer l'avaluació de l'ambient de treball. La recollida de mostres i posteriors anàlisis serà efectuada pels serveis de prevenció de l'empresa o per especialistes anomenats a aquest efecte. Els resultats del mostreig seran posats a la disposició de les parts interessades.

En els casos que correspongui es tindrà en compte, en matèria de jornada, el que es preveu en el Article 23 del Reial decret 1561/95 de 21 de setembre en relació amb les limitacions dels temps d'exposició al risc.

3. Avaluació de riscos

Quant a l'avaluació de riscos s'aplicarà el *Mètode Saint Gobain Delegació E/M/P d'Avaluació de Riscos* a partir del qual es planificarà l'acció preventiva en l'empresa.

Quan a conseqüència de l'avaluació de riscos, en un lloc de treball es valori algun factor de risc com a sever, amb caràcter peremptori s'adoptaran les mesures necessàries per a reduir tal nivell de risc.

Si el resultat de la valoració determinés un grau d'intervenció "ALT", amb caràcter urgent s'establiran i duran a terme les accions necessàries per a reduir tal nivell de risc.

Quant a substàncies químiques s'aplicaran en els llocs de treball els límits d'exposició indicats en el «Document sobre límits d'exposició professional per a agents químics a Espanya» i la seva aplicació es realitzarà amb els criteris establerts en aquest document, publicat per l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball. Quant a agents físics seran aplicable els valors establerts en la legislació vigent.

Article 42. Formació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals

Formació del Personal: Abans de ser assignat a un lloc de treball, es rebrà una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva. Només les persones que hagin rebut informació suficient i adequada podran ser assignades a llocs de treball amb riscos específicament greus.

La formació haurà d'estar centrada específicament en el lloc de treball o funció de cada persona, adaptar-se a l'avaluació dels riscos i a l'aparició d'altres nous, contemplar les possibles situacions d'emergència i repetir-se periòdicament, si fos necessari.

Formació de la Representació Sindical: La Direcció de l'empresa es compromet a facilitar, a tots els Delegats/as de Prevenció i a la Representació Sindical, la formació necessària perquè tinguin accés a l'especialització en Prevenció de Riscos Laborals de Nivell Bàsic, així com, a una formació contínua, que permeti la periòdica actualització dels coneixements.

Formació del personal d'empreses contractistes: SAINT-GOBAIN SEKURIT ESPANYA definirà els mínims de Seguretat en matèria de Seguretat del personal de les empreses subcontractades. Les empreses subcontractades formaran al seu personal en la prevenció dels riscos propis del seu ofici i els informaran dels riscos existents en les instal·lacions de SAINT-GOBAIN SEKURIT ESPAÑA, S.L.U.

Article 43. Medi ambient

Les parts signants del present Conveni Col·lectiu consideren necessari actuar de manera responsable i respectuosa amb el medi ambient, parant esment als interessos i preocupacions de la Societat.

A aquest efecte es considera necessari aconseguir que els esforços i actuacions que en aquesta matèria es venen efectuant, siguin coneguts i valorats adequadament per la Societat i l'Administració.

Per a aconseguir els objectius marcats, es considera fonamental adoptar els següents acords:

La Direcció informarà, almenys una vegada a l'any, al Comitè de Seguretat i Salut Laboral de les seves polítiques en matèria de Medi Ambient, dels seus programes generals i de les dades consolidades de l'acompliment en els diferents vectors ambientals (emissions a l'atmosfera, abocaments líquids i gestió de residus).

En el cas d'implantació de nous processos o modificació substancial dels existents, la Direcció informarà el Comitè de Seguretat i Salut Laboral de la seva influència en el Medi Ambient i la seguretat en general.

Article 44. Informació Comitè d'empresa i Delegats/Delegades Sindicals

Totes dues Representacions estan d'acord en la necessitat d'implantar en l'empresa sistemes dinàmics d'Informació i Comunicació com a mitjà d'arribar a una major participació.

El Comitè d'empresa rebrà la següent informació:

- Mensualment, una informació general sobre la marxa del Centre de Treball.
- Trimestralment, informació sobre l'evolució general de l'empresa, situació de la producció i vendes, sobre programes de producció i inversió, l'evolució probable de l'ocupació i, en general, sobretot projecte o acció empresarial que pugui afectar substancialment els interessos de la plantilla del centre. Aquesta informació

es completarà, en la mesura del possible, amb una informació general sobre el sector en el qual es desembolica l'empresa.

- Anualment, coneixeran i tindran a la seva disposició el Balanç, Comptes de Resultats, la Memòria i quants documents es donin a conèixer als accionistes.

- Informació amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa, sobre reestructuracions de plantilla, tancament total, parcial, definitiu o temporal, reduccions de la jornada, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions de l'empresa, sobre processos de fusió, absorció o modificacions de l'estatus jurídic de l'empresa, així com les modificacions de la seva activitat empresarial.

- Sobre la implantació o revisió de sistemes d'organització del treball estudis de mètodes de temps, i sistemes de qualificació i classificació, etc. Aquesta informació es procurarà donar amb una antelació de 15 dies.

- Sobre sancions imposades per faltes molt greus i, especialment, en els supòsits d'acomiadaments.

- Rebran mensualment les estadístiques sobre índex d'absentisme, els accidents de treball i malalties professionals, els índexs de sinistralitat, el moviment de plantilla (altes i baixes) i hores extres.

- Podran utilitzar els taulers d'anuncis per a difusió de temes relacionats amb l'empresa i el Comitè, sota la seva responsabilitat. La Direcció facilitarà les fotocòpies suficients per a la seva difusió en els taulers d'anuncis, havent de lliurar-se una còpia per al coneixement d'aquella.

La mateixa informació rebran els Delegats o Delegades Sindicals en el centre de treball de les Seccions Sindicals legalment constituïdes.

Les persones que componen el Comitè d'empresa, i els Delegats i Delegades Sindicals, observaran sigil professional fins i tot després de deixar de pertànyer al Comitè d'empresa i/o Secció Sindical, en totes aquelles matèries sobre les quals la Direcció assenyali especialment el caràcter de reservat.

Article 45. Representació Social

1) Comitè d'empresa

Serà ostentada pel Comitè d'empresa, o si és el cas pels Delegats i Delegades de Personal, el nomenament del qual, composició, atribucions, funcions i garanties s'ajustaran a les disposicions vigents a cada moment i al que es disposa en el present Conveni..

Podrà pactar-se amb la Direcció un sistema d'acumulació d'hores de permís sindical en un o diversos dels seus components, sense depassar el màxim total, podent quedar rellevat o rellevats del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

El còmput serà mensual, realitzant-se del 16 al 15 del mes següent.

Excepcionalment, l'acumulació podrà ser bimestral notificant el Comitè a la Direcció del Centre les persones afectades, a fi que es puguin prendre les mesures d'organització pertinents.

Hores no computables com de permís sindical:

- Reunions sol·licitades per la Direcció que expressament s'assenyalin.

- Reunions per a la negociació del Conveni i de la Comissió Mixta d'Interpretació, Solució de Conflictes i Classificació.

Si existís pacte d'acumulació, s'estarà quant a l'excés d'hores als termes d'aquest.

2) Delegats i/o Delegades Sindicals

Les Seccions Sindicals, i Delegats i Delegades Sindicals en l'empresa, es regiran pel que s'estableix en la Llei orgànica 11/85 de 2 d'agost, sobre Llibertat Sindical, així com pels pactes en aquest Conveni.

En aquells Centres de treball en els quals, per disposició legal, no procedeixi nomenar Delegat i/o Delegada Sindical, les Organitzacions Sindicals legalment establertes que posseeixin més del 15% de la totalitat de les persones que componen el Comitè d'empresa, podran nomenar un Delegat o Delegada Sindical, sent condició necessària que es nomeni d'entre les persones del Comitè d'empresa.

3) Delegats i/o Delegades de Prevenció

Es prioritzarà l'elecció de delegats de prevenció d'entre els membres del comitè d'empresa.

4) Quota Sindical

A requeriment de les persones afiliades als Sindicats que ostenten la representació d'aquests, els Centres descomptaran en la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.

Les persones interessades en la realització de tal operació, remetrà a la Direcció de l'empresa un escrit en el qual s'expressarà amb claredat l'ordre de descompte, el Sindicat al qual pertany, la quantia de la quota, així com el número del compte corrent o llibreta d'estalvi a la qual hagi de ser transferida la corresponent quantitat. L'empresa efectuarà les avantdites detracions, excepte indicació en contra, durant períodes d'un any. La Direcció de l'empresa lliurarà còpia de la transferència a la representació sindical en l'empresa, si n'hi hagués.

Article 46. Dret de Reunió

S'estarà al que es disposa en la legislació vigent.

Es podran celebrar Assemblees fora de les hores de treball amb preavís de 24 hores.

Capítol VIII. Avantatges socials

Article 47. Incapacitat Temporal (I.T.)

Quan una persona, amb una antiguitat mínima d'un any, sigui donada de baixa a conseqüència de qualsevol tipus de contingència, prèvia verificació pels serveis mèdics contractats per l'empresa de l'estat de salut del treballador, sense perjudici de la baixa mèdica emesa pel Servei Públic de Salut o Mútua col·laboradora, es concedirà un complement d'acord amb el que es disposa a continuació:

a) Baixes per Contingències Comunes (IT derivada de Malaltia Comuna o Accident No Laboral):
Durant els tres primers dies de la baixa i només en el cas de la primera baixa de l'any, l'empresa complementarà un import tal que, sumat a la prestació econòmica que percebi de la Seguretat Social, per la situació d'Incapacitat, garanteixi que el personal percebi el 100% de la seva retribució ordinària (igual que si estigués treballant).

A partir del quart dia de la baixa, el complement serà d'un import tal que, sumat a la prestació econòmica que percebi de la Seguretat Social, per la situació d'Incapacitat, garanteixi que el personal que presti els seus serveis a jornada normal percebi el 85% dels següents conceptes: Salari Conveni, Complement Personal Absorbible, Complement Personal no Absorbible, Plus Personal, Complement Personal d'Origen i Complement Personal del Salari Conveni si és el cas. La quantitat que percebrà el personal que treballi a torn serà el 90% dels conceptes assenyalats anteriorment.

Tots aquests complements es garanteixen mentre estiguin vigents les actuals prestacions i quanties econòmiques a càrrec de la Seguretat Social, per a aquests casos.

b) Baixes per Contingències Professional (IT derivada de Malaltia Professional o Accident Laboral):
L'empresa complementarà les baixes per aquestes contingències fins al 100%. El complement serà d'un import tal que, sumat a la prestació econòmica que percebi per la situació d'Incapacitat, garanteixi que el personal rebri el 100% els conceptes esmentats anteriorment, amb el límit de les percepcions retributives d'acord amb el que percebria la persona treballadora si estigués activa sobre aquests conceptes. Excepcionalment, en les baixes conseqüència de contingències professionals no es tindrà en compte el requisit d'antiguitat precitat.

c) Esgotat el termini màxim d'I.T. i fins que la persona no sigui donada d'alta, o fins a la data en què se'l reconegui, per l'entitat competent, qualsevol grau d'incapacitat, l'empresa abonarà un complement que, sumat a la prestació econòmica que concedeixi la Seguretat Social, garanteixi, durant aquest període la percepció del 90% de la base de cotització.

Les Gratificacions de Juny i Nadal seran percebudes pel personal íntegrament en les dates corresponents a cadascuna d'elles.

Article 48. Excedències

Les persones treballadores amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa tindran dret a sol·licitar una excedència voluntària en els termes previstos en el Article 46.2 de l'Estatut dels Treballadors, per un termini no menor a quatre mesos ni major a cinc anys.

Sense perjudici del que es preveu en la normativa aplicable, l'empresa garantirà la reserva del lloc de treball durant els primers sis mesos de vigència de l'excedència voluntària.

El dret a la reserva de lloc de treball regulat en l'apartat anterior podrà exercitar-se una sola vegada en cada període de tres anys. A aquest efecte:

a) El còmput del període de tres anys s'iniciarà des de la data d'inici de l'excedència en la qual s'hagi gaudit de reserva de lloc.

b) Si la persona treballadora sol·licita més d'una excedència voluntària dins d'un mateix període de tres anys, únicament tindrà dret a la reserva de lloc de treball en la primera d'elles, conservant en les restants el dret preferent al reingrés conforme a la legislació vigent.

La persona treballadora haurà de sol·licitar el reingrés amb una antelació mínima de trenta dies a la data prevista de reincorporació. L'empresa comunicarà la data efectiva de reingrés en el termini de quinze dies des de la recepció de la sol·licitud.

Article 49. Beques

El personal inclòs en el Conveni que reuneixi les condicions que a continuació es detallen, podrà sol·licitar Beques per a ajuda d'estudis dels seus fills i filles, en la forma i condicions que es determinen:

1) Disposicions generals

Les ajudes per a estudis es concediran en relació amb l'edat i amb els estudis dels fills i filles per als quals se sol·licitin.

Una Comissió, es reunirà cada any per a estudiar i resoldre les sol·licituds de Beques que siguin presentades. La Comissió estarà formada per dos Representants de la Direcció del Centre i dos Representants del Personal.

Les Beques s'abonaran al personal en la nòmina del mes de setembre. Es procurarà per la Comissió agilitzar la resolució de les sol·licituds a fi de poder abonar-les el mes de novembre. Les corresponents a les edats relacionades en el quadre d'entre els 3 i els 16 anys, seran abonades en la nòmina del mes de setembre.

2) Edat i estudis per als quals podran sol·licitar-se Beques

L'edat dels fills i filles per als quals se sol·liciti Beques serà la que es tingui al 31 de desembre de l'any de la sol·licitud a l'efecte de l'assignació del nivell d'estudis.

Tots els que es relacionen en els apartats 2.1) i 2.2) d'aquest punt.

2.1) Classificació per edats i nivells educatives

Queden distribuïts en els següents grups:

De 3 a 18 anys

Nivell Educatiu	Edat	Grup Estudis
2n Cicle de E. Infantil	De 3 a 5 anys	A
Educació Primària	De 6 a 11 anys	B
Educació Secundària Obligatoria	De 12 a 15 anys	C
1r i 2n de Batxillerat - Cicles Formatius de Grau Mitjà de F.P.	De 16 a 18 anys	D
Cicles Formatius de Grau Superior de F. Professional		E
Grau Universitari		F

2.2. Beques per a uns altres estudis

Des dels 5 mesos fins als 3 anys d'edat es considera un nivell d'educació maternal que s'assimila al grup d'estudis A. Serà necessari, per a l'obtenció de l'ajuda, acreditar que el centre d'educació està donat d'alta en Activitats Econòmiques i la presentació dels justificants de pagament.

La Beca - basi assignable serà la que correspongui a la modalitat d'ensenyament immediatament superior al nivell mínim exigít per a cursar els estudis sol·licitats, que haurà d'acreditar amb una certificació del Centre on cursi els seus estudis.

3. Condicions per a sol·licitar Beques

3.1) L'antiguitat mínima en l'empresa que ha de tenir el sol·licitant serà d'un any al 31 de desembre de l'any de la petició.

3.2) Podran sol·licitar Beques d'empresa també els qui hagin obtingut Beques d'altres institucions.

3.3) El personal podrà sol·licitar Beca, tant per als seus propis fills i filles, com per a nens o nenes que depenguin legalment d'ells i estiguin al seu càrrec.

3.4) L'edat màxima de fills i filles per a la sol·licitud de Beca serà de 26 anys al 31 de desembre de l'any de sol·licitud.

3.5) Quan tots dos progenitors o tutors treballin en SAINT-GOBAIN SEKURIT ESPAÑA, S.L.U. només podrà sol·licitar beca per a l'ajuda d'estudis dels seus fills i filles comunes un d'ells.

3.6) Per als fills i filles les edats de les quals estiguin compreses entre els 3 i els 16 anys (calculades al 31 de desembre de l'any que es tracti) no serà necessari la presentació de sol·licitud de beca, exceptuant el que està disposat en el punt 3.7 del present Article.

3.7) Per a la percepció de la Beca d'estudis tenint una edat superior als 16 anys, el personal haurà de presentar cada any l'oportuna sol·licitud, d'acord amb l'assenyalat en el punt 4 del present Article.

La quantia de la Beca serà la fixada per al Grup d'Estudis que correspongui segons el Nivell Educatiu.

3.1) En estudis Universitaris, Màster i Postgrau, només s'atorgaran beca per als crèdits de les assignatures matriculades de primera matrícula.

3.2) En cas que el fill sigui treballador de Saint-Gobain Sekurit, no se li atorgarà beca.

4. Presentació de la sol·licitud

4.1) El mes de setembre de cada any, i per mitjà d'una Circular que es publicarà en el Centre, s'obrirà el termini de sol·licituds de Beques per a aquells fills i filles del personal que es trobin en algun dels supòsits del punt 3.7 o siguin menors de 3 anys, termini que finalitzarà el 31 d'octubre. Els qui sol·licitin, presentaran la seva petició en un imprès que a aquest efecte li serà el Departament de Recursos Humans.

4.2) L'imprès de petició serà emplenat per la persona d'acord amb les instruccions que en el mateix s'especifiquin. La Comissió del Centre supervisarà la correcta execució de les instruccions sobre emplenament de sol·licituds. Es considerarà nul·la i sense efecte tota sol·licitud que no resulti degudament emplenada.

4.3) Juntament amb l'imprès de sol·licitud, s'haurà de presentar el justificant de matriculació en el curs i centre per al qual se sol·licita la Beca. A més, en el cas de nivells educatius que s'adquireixin mitjançant el sistema de crèdits, per a tenir dret a la beca serà necessària la matriculació d'un mínim de 48 crèdits de primera matrícula, amb l'excepció de l'últim any d'estudis, on el nombre de crèdits podrà ser inferior, atès que vindran determinats per les assignatures que li faltin a la persona sol·licitant per a concloure els estudis. Referent a això, la Comissió de Beques vigilarà el compliment de l'indicat en l'apartat 3.7).

5. Import de les Beques

5.1) La quantia de les Beques que es concedeixin estarà en funció de nivell d'estudis a realitzar i la residència de l'alumne.

5.2) La Beca-basi, d'acord amb la classificació d'estudis assenyalats en l'apartat 2) d'aquest Article, serà la següent:

Nivell d'Estudis	Import Beca-Base (€)
A	151

B	181
C	236
D	407
E	500

Nivell d'Estudis	Import Crèdit (€)
F	13,33

En cas que el fill o filla hagués obtingut beques d'altres institucions, l'import del crèdit serà el 50% de la taula anterior.

Les Beques dels fills i filles del personal que acudeixin a Centres Especialitzats de recuperació de dislèxia, s'incrementaran en el 50% de la Beca Base, acreditant l'assistència.

5.3) Als alumnes/as classificats en el Grup F s'incrementaran les ajudes en les següents quanties en 120% sobre l'import obtingut com a beca si l'alumnat necessita residir fora del municipi de residència familiar el qual serà justificat mitjançant contracte d'arrendament d'aquest mateix any.

5.4) En les ajudes van compresos aquelles despeses ocasionades per a atencions complementàries, com poden ser llibres i material didàctic.

5.5) Veracitat de les dades: La inexactitud o falsificació de les dades declarades serà sancionada amb la pèrdua de dret a Beca del treballador, més el reintegrament de les quantitats que poguessin haver-se concedit.

Article 50. Educació Especial

a) Discapacitats Psíquiques:

- Les beques i ajudes a l'estudi d'educació integrada constitueixen un dels instruments que contribueixen de forma més eficaç a fer possible el principi d'igualtat d'oportunitats, perquè cap estudiant abandoni els seus estudis. L'alumnat amb necessitat específiques, i/o associada a alguna mena de discapacitat, amb atencions educatives específiques reconegudes, trastorns greus de conducta i/o de trastorns greus de la comunicació, de la qual resulti la necessitat de rebre suport educatiu, en un centre ordinari o d'Educació especial, optessin a les ajudes segons la normativa d'aplicació que es descriu en aquest Article.

- El grau de discapacitat serà avaluat pels Organismes establerts en l'RD 1971/1999 i disposicions complementàries.

- Aquestes ajudes es concediran atenent la següent distribució:

1. Persones amb discapacitat que tinguin dret a la prestació econòmica per la Seguretat Social.

- Quantia de l'ajuda de l'empresa: 1.219,37 €/any.

2. Persones amb discapacitat menys greument afectats i que, per consegüent, no perceben la prestació econòmica de la Seguretat Social.

- Quantia de l'ajuda de l'empresa: 1.505,81 €/any.

3. Serà condició imprescindible per a qualsevol dels dos supòsits anteriors que es requereixi d'educació integrada en centre ordinari i/o en Centre especialitzat.

4. Per a aquells casos en què no sigui possible l'assistència a Centres de Rehabilitació, ni utilització de cap acció educativa, fins i tot percebent la prestació econòmica atorgada per la Seguretat Social.

- Quantia de l'ajuda de l'empresa: 2.015,33 €/any.

6. Els imports de les ajudes s'abonaran mensualment en la part corresponent al total anual de l'ajuda.

A) Discapacitats Físiques

- Si té reconeguda prestació econòmica per la Seguretat Social, s'equipararà a l'apartat A) d'aquest Article; en cas contrari es regiran per les següents normes:

1) Si assisteixen a Centres d'Ensenyament Ordinari s'ajustaran a les normes generals de Beques.

2) Si assisteixen a Centres d'Ensenyament Especialitzat es regiran pel que s'estableix en el paràgraf següent.

- En aquells supòsits en què la quantitat percebuda com a ajuda de l'empresa, expressats en els punts 1r i 5è de l'apartat A) i 2n de l'apartat B), unida a la prestació que percep de la Seguretat Social, organismes

oficials, etc., no arribés al 80% de les despeses reals de la persona amb discapacitat en els aspectes sanitaris, d'educació o rehabilitació, s'establirà un complement que cobreixi les despeses fins a dita 80%.

- La R.S assessorada per Recursos Humans, estudiarà i decidirà els casos en què hi hagués necessitat d'atorgar aquest complement, que haurà de carregar-se al Fons d'Assignació Social.

Article 51. Assegurança de Vida i Incapacitat

1. Condicions generals

L'Assegurança de Vida que l'empresa ha establert té per objecte garantir un capital als quals compleixin les condicions més endavant citades, en les següents eventualitats.

a) En cas de defunció.

b) En cas de Gran Invalidesa, Incapacitat Permanent Total o Absoluta.

El capital s'abonarà a les persones designades en cas de defunció, o a la persona assegurada en cas d'incapacitat permanent absoluta o incapacitat permanent total, ajustant-se al que es disposa en la Llei 50/80 de 8 d'octubre de 1980.

2. Personal assegurat

Es beneficiaran de les garanties establertes

a) Qualsevol persona per compte d'altri d'alta en l'empresa.

b) Els qui esgotat el termini màxim de durada de la incapacitat temporal es trobin en espera de la qualificació d'Incapacitat Permanent, fins que acabi l'annualitat en què compleixin l'edat ordinària de jubilació establerta per la Seguretat Social.

c) El personal que s'hagi jubilat anticipadament, fins que acabi l'annualitat en què compleixi l'edat ordinària de jubilació establerta per la Seguretat Social, només per a cas de defunció.

3. Personal exclòs de les garanties

Les garanties del Conveni Col·lectiu no aconseguiran al personal que es trobi en situació d'Excedència.

4) Durada de les garanties

4.1 Les garanties començaran a partir del primer dia del mes següent al de ser donat d'alta en l'empresa.

4.2 Les garanties cessaran:

1) El mateix dia del cessament per als qui siguin baixa en l'empresa, excepte en els casos previstos en els apartats b) i c) del punt 2) d'aquest Article.

2) En cas que s'hagi percebut el capital estipulat per la situació de Gran Invalidesa, Incapacitat Permanent Absoluta o Total, cessaran les garanties per al cas de defunció.

5. Capitals garantits

5.1) L'import del capital garantit per a cada persona assegurada és igual al producte del Capital Base que correspon al seu Grup Professional pel Coeficient Familiar.

5.2) Coeficient Familiar

Segons la situació familiar dels assegurats, s'estableixen els següents coeficients que s'aplicaran sobre el Capital Base que correspongui segons la seva Grupo Professional, excepte per al personal en període de prova:

1) Personal assegurat sense cònjuge o viduïtat sense descendència: 1,00

2) Personal assegurat sense cònjuge o viduïtat amb fills i filles menors de 18 anys o majors amb 33% discapacitat: 1,25

3. Personal assegurat amb cònjuge: 1,25

4. Per cada fill i filla menor de 18 anys o major amb discapacitat del 33%, s'incrementarà el capital base en: 0,25

Els capitals base per a la cobertura d'Incapacitat són:

Incapacitat	Capital Base € 2026
II	21.001,28 €
III	21.001,28 €
IV	21.943,08 €
V	25.576,48 €
VI	25.576,59 €
VII	29.212,48 €

Els capitals base per a la cobertura de defunció són:

Defunció	Capital Base € 2026
II (*)	31.272,24 €
III (*)	33.543,44 €
IV (*)	35.497,40 €
V	39.237,09 €
VI	43.496,63 €
VII	49.960,61 €

(*) Inclòs personal en període de prova i amb contracte de treball per circumstàncies de la producció.

6) Riscos exclosos

- Respecte a la cobertura del risc de defunció, no existeix més excepció que la mort per suïcidi, ocorregut dins del primer any de vigència de la inclusió en el grup del personal assegurat.
- Respecte a la cobertura del risc de Gran Invalidesa, Incapacitat Permanent Absoluta o Incapacitat Permanent Total, els riscos exclosos són els assenyalats en les normes que regeixen en aquesta matèria.

7) Persones Beneficiàries

- Les persones beneficiàries de l'Assegurança Col·lectiva seran, les següents:

El cònjuge supervivent, en defecte d'això els fills i filles del matrimoni; mancant aquests, el pare i la mare o el supervivent de tots dos. A falta de les persones abans indicades, els drethavents legítims de la persona morta.

- Es fa constar, no obstant això, que de manera excepcional podrà establir-se una atribució beneficiària distinta, però aquestes excepcions hauran de ser expressament comunicades per la persona assegurada a l'empresa, mitjançant l'emplenament del butlletí de canvi de persona beneficiària i ser rebut expressament per l'Asseguradora.

(**) En cas de Gran Invalidesa, Incapacitat Permanent Absoluta o Incapacitat Permanent Total s'abonarà el capital garantit quan per algun d'aquests motius la persona assegurada sigui baixa en l'empresa.

En cas de Gran Invalidesa, Incapacitat Permanent Absoluta o Incapacitat Permanent Total el personal assegurat deixarà d'estar garantit per al cas de defunció, des de la mateixa data en què s'hagi abonat el capital estipulat.

Article 52. Ajuda d'Estudis per al Personal

El personal al servei de l'empresa podrà gaudir d'ajudes d'estudis, complint les següents normes:

1. Condicions per a sol·licitar l'ajuda

- Podrà sol·licitar ajuda d'estudis el personal que reuneixi les següents condicions:
 - a) Tenir, a la data de presentació de la sol·licitud, una antiguitat mínima d'un any.
 - b) No existeixen límits d'edat.
 - c) Cursar algun dels estudis considerats d'interès per a l'empresa.

- Els estudis objecte de l'ajuda hauran de complir els següents requisits:

a) Ser cursats en centres oficials o en centres privats degudament homologats per l'autoritat educativa competent.

b) Estar relacionats, de manera preferent, amb els requisits formatius establerts per al Grup Professional en el qual es trobi enquadrada la persona sol·licitant, o bé per al Grup Professional immediatament superior dins de la mateixa àrea funcional de treball.

No obstant l'anterior, la Comissió de Formació podrà valorar favorablement aquelles sol·licituds relatives a estudis que, fins i tot no complint el requisit de vinculació amb el Grup Professional, contribueixin al desenvolupament professional de la persona treballadora o resultin d'interès per a les necessitats formatives de l'empresa.

2. Sol·licitud

- Els qui la sol·licitin presentaran la següent documentació en el Servei d'Administració de Personal o Recursos Humans:

a) Una sol·licitud, abans del 31 d'octubre de cada any, per als qui cursen estudis amb caràcter de "Oficials", o abans del 31 de Maig per als qui segueixin els estudis per la modalitat de "lliures".

b) Justificant de matrícula amb indicació de les assignatures matriculades.

- Tota la documentació serà estudiada i resolta per la Comissió del Centre.

3. Quantia de les ajudes per a estudis en Centres Oficials

- Analitzada per la Comissió del Centre la sol·licitud, s'abonarà a la persona interessada abans del 31 de desembre, o 30 de juny, segons es tracti d'alumnat oficial o lliure, respectivament, el cost de la matrícula, d'acord amb el justificant presentat.

- Finalitzat el curs, el/la sol·licitant haurà de presentar les qualificacions obtingudes i una relació dels llibres de text exigits pels estudis de què es tracti, assenyalant l'import d'aquests. En el cas que fos necessari, per a la realització d'aquests estudis, el desplaçament a una altra localitat distinta de la seva residència habitual, haurà de presentar un detall del cost aproximat d'aquests desplaçaments durant el curs, utilitzant un mitjà de transport públic.

Del cost total justificat (matrícula, llibres i desplaçaments), previ examen de la Comissió del Centre, s'abonarà al sol·licitant:

a) El 80% del cost total en el cas que hagués aprovat, entre les convocatòries de juny i setembre, el 50% de les assignatures (crèdits en el cas que els estudis s'estructurin amb aquest sistema) matriculades, com a mínim.

b) El 100% del cost total en el cas que aprovés el 75% de les assignatures (crèdits en el cas que els estudis s'estructurin amb aquest sistema) matriculades.

En tots dos supòsits, es deduirà l'import de la matrícula, ja abonada anteriorment, d'acord amb l'apartat a).

En qualsevol cas, l'import de la matrícula serà l'equivalent al dels centres públics.

4) Classes particulars

- L'ajuda d'estudis pot aconseguir, en les condicions que es fixen a continuació, algunes classes particulars o en acadèmies, per considerar que, tractant-se de personal que treballi, pot estar justificada la necessitat de reforçar o preparar especialment algunes assignatures.

- El pagament d'aquesta ajuda, quan s'estimi procedent, es realitzarà juntament amb el segon lliurament de l'ajuda per a estudis, havent de justificar-se les despeses d'aquestes classes amb els corresponents rebuts.

- L'import màxim de l'ajuda per aquest concepte serà de 127,32 €, com a màxim aplicant-se els mateixos percentatges de reembossament que els assenyalats en el punt 3), en funció del nombre d'assignatures aprovades.

5) Quantia de les ajudes per a estudis en Centres Homologats no Oficials

- La quantia màxima total de l'ajuda per curs d'estudis que es realitzin en aquests centres (Graduat Escolar, Idiomes, Màrqueting, etc.) serà de 332,96 €, com a màxim.

Article 53. Préstecs per a Habitatge

Els préstecs per a compra, construcció o reparació d'habitatges es regiran per les normes aprovades a l'octubre de 2009 per la Comissió d'Habitatge, amb l'excepció del càlcul de l'interès dels diners (Annex).

- La quantitat màxima per a concedir per sol·licitud serà:

- a) Per a compra o construcció d'habitatge: 24.000 €
- b) Per a reconstrucció o ampliació d'habitatge: 10.000 €

- El temps màxim de devolució serà:

- a) Per a compra o construcció d'habitatge: 12 anys
- b) Per a reconstrucció o ampliació d'habitatge: 6 anys

Article 54. Assegurança d'Accident Laboral

L'empresa es compromet a abonar un capital en els supòsits de defunció, Gran Invalidesa, Incapacitat Permanent Total o Absoluta que siguin conseqüència d'un accident laboral a tot el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni amb les garanties, capitals garantits, coeficient familiar i persones beneficiàries establertes per a l'Assegurança de Vida/Incapacitat en el Article 51, amb l'excepció que les garanties per al treballador començaran en el moment de ser donat d'alta en l'empresa.

Disposicions addicionals

Disposició Addicional Primera. Pla d'Igualtat i protocol enfront de l'assetjament

Continuaran vigents el Pla d'Igualtat i el Pla de Prevenció contra l'Assetjament de Saint-Gobain Cristaleria, S.L. que eren aplicable en l'empresa fins que siguin substituïts pels que resultin dels treballs que s'estan desenvolupant en el si de la Comissió d'Igualtat constituïda en la companyia.

En tot cas, l'elaboració, negociació, registre i aplicació del Pla d'Igualtat es realitzarà amb estricte respecte del marc legal vigent, en particular del que es disposa en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

El contingut del Pla d'Igualtat i del Protocol enfront de l'assetjament, així com les mesures derivades d'aquests, es consideraran part integrant de les condicions de treball aplicables en l'empresa, amb independència de la seva publicació separada.

Disposició Addicional Segona. Descripcions tipus

Continuaran vigents els profesiogramas existents en l'empresa fins que siguin substituïts per les descripcions tipus regulades en el Article 13 del present Conveni Col·lectiu.

Aquesta substitució es realitzarà d'acord amb els criteris establerts en la Disposició Addicional Primera i conforme al calendari que s'adjunta com a annex, havent de completar-se en tot cas durant l'any 2026. En particular. En l'àrea de Gestió i Control es configuraran per a cadascun dels Departaments, les descripcions tipus considerant 3 nivells: Administratiu (Grup Professional III), Tècnic Grup Professional V (Grup Professional V) i Responsable (Grup Professional VII).

En relació a l'àrea de Producció, s'adjunten com a annex les descripcions tipus corresponents a "Cap d'Equip (Grup Professional V) i "Especialistes de Manufactura i Serigrafia" (Grup Professional IV), de nova creació, que serviran de base per al canvi d'organització que s'anirà realitzant en aquestes zones de manera gradual i progressiva en l'àmbit temporal del conveni pendent de concreció.

Disposició Addicional Tercera. Teletreball

Totes dues parts es comprometen a estudiar les possibilitats d'implantació de modalitats de treball a distància o teletreball per a aquelles descripcions tipus les funcions dels quals siguin compatibles amb aquesta modalitat, de conformitat amb el que s'estableix en la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i en la normativa que la desenvolupi. En aquest sentit es farà una prova de la compatibilitat de felicitat formula de treball en el present any 2026 per a aquelles descripcions tipus i sota les condicions establertes per la Direcció.

Disposició Addicional Quarta. Revisió dels factors d'indemnització

La Direcció durà a terme durant l'any 2026 una actualització de la sistemàtica de càlcul dels factors d'indemnització regulats en el Article 36 del present Conveni Col·lectiu.

Disposició Addicional Cinquena. Sistema d'avaluació de l'acompliment

Totes dues parts es comprometen a posar en marxa en 2026 un sistema d'avaluació de l'acompliment aplicable al personal inclòs en l'àmbit del present Conveni col·lectiu.

Disposició addicional Sexta. Compromís de millora d'instal·lacions

La Direcció assumeix el compromís de treballar activament en la millora de les instal·lacions del centre de treball de l'Arboç, amb especial atenció a les condicions de treball en l'Àrea de Producció (Manufactura).

Disposició Addicional Setena. Formació i polivalència

Totes dues parts coincideixen que la formació és un element imprescindible per al desenvolupament professional de les persones treballadores i per a la millora de la competitivitat de la fàbrica.

El present Conveni contempla una aposta decidida per la formació i la polivalència, amb una sistemàtica que assegurï que les persones treballadores disposen dels coneixements i competències necessaris per a exercir les seves funcions en les diverses instal·lacions del centre.

A aquest efecte, s'estarà al que es disposa en el Article 24 del present Conveni i en el Pla de Formació que s'elaborarà anualment amb participació de la Comissió de Formació-Promocions.

Disposició Addicional Octava. Reducció de l'absentisme

Totes dues parts reconeixen que els nivells actuals d'absentisme constitueixen un factor de risc per al manteniment de la competitivitat del centre de treball.

En conseqüència, totes dues parts assumeixen el compromís de col·laborar activament per a reduir l'absentisme i per a analitzar aquells casos que, per les seves circumstàncies particulars, requereixen un tractament específic.

Disposició Addicional Novena. Retribució flexible (+Neto)

S'oferirà a tota la plantilla inclosa en l'àmbit d'aplicació del present Conveni la possibilitat d'acollir-se al programa de retribució flexible "+Neto" establert pel Grup Saint-Gobain, les condicions i els requisits del qual es recullen en l'annex corresponent.

Disposició Addicional Dècima. Gestió de nòmines

La Direcció es compromet a establir les mesures necessàries per a millorar la gestió de les nòmines i la resolució de les incidències que puguin produir-se, a través d'una millor coordinació entre la fàbrica i el Centre de Serveis Compartits.

En el cas que en una nòmina es produeixin errors de líquid per import superior al 10% del total de la nòmina a favor del treballador, i aquest error no pugui ser esmenat en la nòmina complementària del mateix mes, es realitzarà una transferència urgent per l'import corresponent.

Disposició Addicional Onzena. Confidencialitat

La direcció i els/les representants de les persones treballadores reconeixen que el compliment del deure de confidencialitat és un element essencial per a la protecció dels interessos legítims de l'empresa, la pervivència de l'activitat, la protecció de la imatge de marca i l'èxit dels projectes en desenvolupament.

Totes les persones treballadores, en l'exercici de les seves funcions, hauran d'observar els principis de bona fe, sigil professional i confidencialitat, comproment-se a guardar reserva respecte d'aquella informació que, en legítim interès de l'empresa, els hagi estat transmesa amb caràcter reservat.

Anexo I. Préstamo vivienda

El personal dentro del ámbito del convenio de SGSE, según se detalla en su art. 52, podrá solicitar anticipo de vivienda destinado a la adquisición, compra o reparación de su vivienda.

Las peticiones se formularán a través del departamento de RH, respetando el procedimiento y plazos de presentación que tenga establecidos al respecto.

- Los préstamos estarán destinados a compra o construcción y para la reconstrucción o ampliación de su vivienda principal.

- La persona trabajadora deberá tener una antigüedad mínima de 1 años para poder solicitar este tipo de préstamo.

- La presentación de solicitudes se realizará a través del Técnico/a de Recursos Humanos del centro, cumplimentando el impreso establecido. Junto con el impreso mencionado, se adjuntará:

a) Documentación de la vivienda a adquirir (características, planos, etc.).

b) Proyecto, licencia y/o presupuesto en caso de construcción o mejora, según proceda.

c) Condiciones de financiación.

- La presentación incompleta de la documentación solicitada ocasionará la devolución de la solicitud.

- La cantidad máxima para conceder por solicitud será:

a) Para compra o construcción de vivienda: 24.000 €

b) Para reconstrucción o ampliación de vivienda: 10.000 €

- El tiempo máximo de devolución será:

a) Para compra o construcción de vivienda: 12 años.

b) Para reconstrucción o ampliación de vivienda: 6 años.

- El préstamo devengará un interés fijo, equivalente al interés legal del dinero en el momento de la concesión del mismo (3,25% en 2026).

- De acuerdo con la legislación vigente, la concesión de financiación por parte de una Sociedad a sus empleados a un tipo de interés inferior al interés legal del dinero tiene la consideración de retribución en especie y está sujeta a tributación por IRPF y a cotización a la Seguridad Social. La base imponible y la base de cotización será la diferencia que haya en cada momento entre el tipo de interés legal del dinero y el tipo de interés aplicado a la financiación. Esta situación no se producirá al concederse el préstamo vivienda, ya que el tipo de financiación será el equivalente al tipo del interés legal del dinero en el momento de la concesión, pero sí puede producirse en cualquier momento posterior, si el tipo de interés legal del dinero varía y este resulta superior al tipo de interés aplicado al préstamo que permanecerá invariable a lo largo de toda la vida del préstamo. Si se produjera esta situación, y en aplicación de la legislación vigente, se procederá a la retención del IRPF y cotización a la Seguridad Social que corresponda.

- La amortización del préstamo se realizará mediante el método de amortización francés, mediante doce cuotas anuales constantes durante toda la vida del préstamo.

- En el momento de la concesión del préstamo, se establecerá el correspondiente cuadro de amortización en función de: el importe solicitado, el plazo de devolución y el tipo de interés aplicable; en el que figurarán, al menos, el número de cuotas en las que se amortizará el préstamo, la fecha de pago de cada una de ellas, el importe total de la cuota con el detalle de la parte correspondiente al interés y la parte correspondiente a la amortización del principal y el capital pendiente de pago después de la cuota.

- Una vez aprobada la solicitud por la Comisión de Vivienda, el departamento de RRHH se pondrá en contacto con usted para iniciar la formalización de la tramitación del anticipo de vivienda.

- Una vez tramitada, la empresa hará efectiva al beneficiario la cantidad concedida, mediante transferencia a la cuenta donde se ingresa la nómina mensual.

- La empresa descontará las cuotas establecidas en el cuadro de amortización, directamente en la nómina mensual del trabajador.

- En caso de cancelación anticipada del préstamo, el importe a devolver será el capital pendiente después de la última cuota descontada en la nómina antes de la devolución, según el cuadro de amortización establecido.

- En todo caso, la cancelación total del préstamo deberá haberse efectuado al alcanzar el beneficiario la jubilación o producirse la rescisión de su contrato de trabajo por cualquier causa.

- Para garantizar el reembolso pendiente en caso de fallecimiento, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez, será obligatorio contratar, en el momento de la concesión y con cargo al peticionario, un seguro

de vida por las cantidades adeudadas. A este fin, podrá utilizarse el Seguro de Vida suscrito por la empresa, nombrando beneficiario de este, por el importe pendiente, a la Sociedad que concedió el préstamo. Para la designación de la sociedad como beneficiaria del seguro de vida a estos efectos, el asegurado deberá hacer esta, por escrito, cumplimentando el documento establecido al efecto, y entregándolo en RH.

- En el momento de la concesión del préstamo el beneficiario suscribirá un documento de reconocimiento de deuda y compromiso de utilización del préstamo para el fin solicitado.

En el reconocimiento de deuda se obligará a:

a) Efectuar los reembolsos según cuadro de amortización establecido.

b) A no vender o hipotecar la vivienda, durante el período de amortización de la deuda, sin la conformidad de la Sociedad (se exceptúan las hipotecas solicitadas a las Entidades de Crédito informadas en las condiciones de financiación presentadas junto a la solicitud del préstamo para la adquisición de la vivienda).

c) A constituir una hipoteca en favor de la Sociedad donde preste sus servicios, a requerimiento de ésta, siendo los gastos de constitución y cancelación de la hipoteca a cargo del beneficiario del préstamo.

Aceptar que el incumplimiento de las obligaciones antes señaladas hará exigible el reembolso inmediato del saldo pendiente del préstamo.

Anexo II. Tablas salariales

		€ Brutos 14 pagas
GP I	Nivel entrada / Formación	23.000,00 €
GP II	Operador basico: Incluye las descripciones tipo de: Carretillero/Auxiliar/Visita/Comodín/Descarga	26.720,00 €
GP III	Operador proceso: Incluye las descripciones tipo de: Reglador, Templador, Empaquetador	29.729,00 €
GP IV	Operador especialista: incluye la descripción de Robotero e incluirá las descripciones tipo de Operador de Manufactura y Operador de Serigrafía	33.500,00 €
GP V	Jefe de equipo	39.237,00 €
GP VI	Operador de mantenimiento (Guardia)	43.496,00 €
GP VII	Jefe de turno/responsable de workcenter	49.960,00 €

Anexo III. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

1. Declaración de Principios

Saint-Gobain Sekurit y las organizaciones sindicales firmantes del convenio reafirman su compromiso con la creación de un entorno de trabajo seguro, diverso, inclusivo y respetuoso, basado en sus principios de comportamiento y actuación de "Respeto a las Personas", "Respeto a la Legalidad" y "Respeto a los Derechos de las personas trabajadoras". Estos valores respaldan un trato digno y adecuado para todas las personas, velando por la protección de sus derechos laborales fundamentales, su intimidad y promoviendo la igualdad de trato y la no discriminación. Asimismo, Saint-Gobain Sekurit refuerza su compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación, promoviendo un entorno de respeto a la diversidad, lo que incluye la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, favoreciendo la inclusión y protección de todas las personas, incluyendo al colectivo LGTBIQ+.

Por todo ello, este protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y actuar, en su caso, ante cualquier situación de acoso relacionada con la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales, promoviendo un entorno de trabajo seguro, digno, diverso e inclusivo, que impulse la igualdad efectiva de todas las personas trabajadoras de Saint-Gobain Sekurit.

Saint-Gobain Sekurit considera inaceptable cualquier conducta contraria a estos principios y adopta un compromiso firme de tolerancia cero frente al acoso, impulsando la colaboración activa de toda la organización para erradicarlo.

2. Ámbito de Aplicación y Vigencia

Este protocolo se aplica a todo el personal de Saint-Gobain Sekurit, incluyendo a personas en formación, prácticas, voluntariado y aquellas con contratos de puesta a disposición.

El ámbito de aplicación abarca todas las situaciones relacionadas con el entorno laboral, incluyendo viajes de trabajo, eventos corporativos, comidas y cenas de empresa, actividades de equipo y cualquier otro contexto vinculado directa o indirectamente a la actividad profesional. Además, se extiende a situaciones de acoso que puedan ocurrir durante los periodos de descanso, en espacios privados a los que se acceda por motivos laborales, así como en entornos digitales, en caso de ciberacoso.

Las empresas externas quedan fuera del ámbito de aplicación directo de este protocolo. No obstante, están obligadas a cumplir con la legalidad vigente, respetar las normas de prevención del acoso y la violencia, y garantizar la protección de cualquier persona afectada por estas situaciones en el entorno laboral.

Este procedimiento es de carácter interno y no excluye ni limita el derecho de las personas afectadas a emprender cualesquiera otras acciones por las vías que estimen más oportunas para la defensa de su integridad.

El presente protocolo permanecerá vigente mientras las partes firmantes no acuerden su sustitución o finalización de sus efectos, si bien será revisado y actualizado periódicamente para incorporar las mejoras y adaptaciones que se consideren necesarias

3. Definiciones

- Acoso LGTBIfóbico: Es cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga por propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, 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. Puede incluir palabras, gestos o la producción, exhibición o circulación de textos, imágenes u otros materiales. Puede tener lugar una vez o reiteradamente.

Será considerado como una conducta discriminatoria:

- Discriminación directa: toda situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género. y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga. No contemplándose las fórmulas de discriminación positiva legalmente establecidas.

- Discriminación indirecta: toda situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

- Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

4. Clasificación y Grados de Acoso

Tipos:

- Descendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/una superior sobre una persona trabajadora.

- Ascendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras sobre su superior jerárquico/a.

- Horizontal: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno/a de sus compañeros/as.

- Grados:

- Primer grado: La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo, aunque con incomodidades.
- Segundo grado: Resulta difícil eludir los ataques y humillaciones, haciendo más costosa la reincorporación al puesto de trabajo.
- Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren tratamiento psicológico.

Ejemplos conductas consideradas acoso

A título enunciativo, pero no excluyente ni limitado, se señalan algunos comportamientos que por sí solos, o acompañado de otros, pueden constituir acoso por orientación sexual, identidad de género y/ o expresión de género:

- La utilización constante de expresiones ridiculizantes sobre aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Menospreciar el trabajo realizado, las habilidades profesionales o el potencial intelectual de la persona con relación a su orientación sexual, expresión de género o identidad de género, excluir aportaciones o acciones (no tomar en serio) por esa misma razón.
- Tratar de forma desigual a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBIQ+) en el entorno laboral.
- Ridiculizar a la persona con relación a su orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- Utilizar humor fóbico con relación a pertenencia a colectivos LGTBIQ+ o en relación con la identidad y expresión de género en el entorno laboral.
- Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su orientación sexual, identidad y/o expresión de género en cualquier tipo de situación laboral.

5. Medidas Preventivas

Saint-Gobain Sekurit adopta una postura proactiva en la prevención del acoso, la lucha contra la desigualdad y la discriminación. Más allá de la mejora general de las condiciones psicosociales de trabajo, la empresa implanta y desarrolla estrategias preventivas específicas para evitar o reducir situaciones potencialmente constitutivas de acoso laboral por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Estas medidas incluyen:

1. Sensibilización y Cultura Organizacional

- Difusión y concienciación sobre los principios de comportamiento y actuación del Grupo, estableciendo su cumplimiento como requisito de pertenencia.
- Promoción de un entorno laboral basado en el respeto, la corrección en el trato y la no discriminación, con especial protección para colectivos sensibles como el colectivo LGTBIQ+.
- Fomento de la corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial énfasis en la tolerancia cero ante conductas de acoso o discriminación.

2. Formación y Comunicación

- Difundir entre el conjunto de la organización los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y haciéndolo disponible para toda la plantilla.
- Diseño e implementación de programas de información/formación sobre prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo, así como sobre derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.
- Desarrollo de acciones de sensibilización en materia de igualdad de trato, oportunidades y uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso.
- Sensibilización para mandos y directivos/as sobre su papel en la prevención y detección del acoso.

3. Integración y Apoyo al Personal

- Acompañamiento en la acogida para el personal de nuevo ingreso.

- Consideración de circunstancias personales o culturales en la integración de nuevas incorporaciones, promoviendo su adaptación al entorno laboral.
- Fomento de medidas que luchen contra los estereotipos en el acceso al empleo, asegurando que los procesos de selección sean inclusivos y basados en criterios objetivos y de idoneidad.
- Tanto el Departamento de Recursos Humanos como la Representación Legal de las personas Trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso.

4. Normas y Regulaciones Internas

- Utilización de medidas disciplinarias conforme a la legislación vigente en casos de conductas de acoso y discriminación.
- Establecimiento de una política de uso responsable de los recursos digitales corporativos, promoviendo un entorno seguro y profesional.

Estas medidas refuerzan el compromiso de Saint-Gobain Sekurit con la creación de un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de acoso, garantizando la protección de la dignidad y los derechos de todas las personas trabajadoras.

6. Principios del Procedimiento de Actuación: Derechos y Garantías

Saint-Gobain Sekurit mantiene un compromiso firme y explícito con la erradicación de cualquier forma de acoso o discriminación en el ámbito laboral. En este sentido, se prohíbe expresamente cualquier conducta de esta naturaleza y garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, contando para ello con la participación de la Representación de las personas trabajadoras.

Se establece un procedimiento basado en los siguientes principios fundamentales, que deberán ser observados en todo momento en caso de tramitarse algún expediente:

1. Confidencialidad

- Se garantizará la privacidad de todas las partes implicadas durante todo el proceso.
- Se preservará la dignidad e intimidad de las personas afectadas.
- Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo deben mantener la debida discreción (sigilo) sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público. Igualmente tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

2. Asesoramiento y Apoyo

- Se brindará orientación y asistencia a la persona que pudiera estar sufriendo estas conductas.

3. Agilidad y Diligencia

- La investigación y resolución de las denuncias se realizarán sin demoras indebidas.
- Se respetarán los plazos establecidos en el protocolo para cada fase del procedimiento.

4. Derecho a Ser Escuchado/a

- Todas las personas implicadas tendrán la oportunidad de presentar su versión de los hechos y aportar pruebas.
- Se garantizará un entorno seguro y confidencial para la expresión libre de preocupaciones y experiencias.

5. Derecho a la Información

- Las personas involucradas por el procedimiento serán informadas sobre el estado del procedimiento y las medidas adoptadas.
- Se proporcionará información clara y accesible sobre los pasos a seguir, plazos y posibles consecuencias.

6. Protección y Respeto a la Dignidad

- Se velará por la protección de la integridad física y psicológica de todas las personas involucradas.
- Se prohibirá cualquier represalia contra quienes denuncien, colaboren en la investigación o se opongan a situaciones de acoso o discriminación, salvo que se demuestre mala fe.

7. Voluntariedad

- La participación en este procedimiento interno es completamente voluntaria.
- El uso de este mecanismo no limita el derecho de acudir a la vía judicial o administrativa correspondiente.

8. Restitución de las Víctimas

- Si la situación de acoso hubiera conllevado modificaciones en las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirles a su estado anterior si así lo solicita.

9. Prohibición de Represalias

- Se prohíbe expresamente cualquier forma de represalia, incluidas amenazas o intentos de represalia, contra quienes denuncien, colaboren en la investigación o comparezcan como testigos, salvo en denuncias falsas o inciertas realizadas con interés ilegítimo.

10. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe y/o ilegítimas con intención de buscar una ventaja de la denuncia.

7. Procedimiento Previo

Con la comunicación de una posible conducta constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género —ya sea realizada directamente por la persona afectada, a través de la representación de las personas trabajadoras, por cualquier otra persona que tenga conocimiento de la situación— o bien iniciada por la empresa de forma automática, se abrirá un procedimiento previo cuyo objetivo es resolver el problema de manera inmediata. En algunos casos, los hechos pueden deberse a diferencias laborales; en otros, basta con trasladar a la persona presuntamente responsable el impacto ofensivo o intimidatorio de su comportamiento para que cese la conducta y se resuelva la situación.

La instrucción del expediente correrá a cargo de la persona responsable de Recursos Humanos del centro y la persona de la Comisión de Igualdad designada por la Representación Sindical, siendo estas personas las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el artículo 6 del presente procedimiento.

En esta fase, que es voluntaria para las partes, la comisión instructora se entrevistará con las partes, con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Durante las entrevistas, tanto denunciante como denunciado podrán estar acompañados por la persona de su confianza que lo deseen.

En el caso de que, iniciado este procedimiento previo, no finalizase en un plazo de diez días hábiles desde la presentación de la denuncia o toma de conocimiento de los hechos, con la conformidad de las partes, dará lugar a la apertura del procedimiento formal.

Si alguna de las personas no estuviera conforme con la solución propuesta o la misma es incumplida por alguna de las partes, se podrá presentar solicitud de apertura del procedimiento formal ante la comisión instructora.

8. Procedimiento de Actuación Formal

La Dirección de la empresa se compromete a activar el procedimiento correspondiente en caso de que se presente una denuncia de una conducta constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. El procedimiento de actuación se regirá por los principios establecidos en el apartado 6 del presente Protocolo, los cuales deberán ser observados en todo momento.

En los casos donde se haya activado previamente el procedimiento previo, este solo continuará si no se alcanza un acuerdo en cuanto a la resolución alcanzada.

El procedimiento consta de las siguientes fases:

Iniciación: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento al Departamento de Recursos Humanos, de la situación de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada o por quien ésta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.
2. A través de la Representación Social o Sindical.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
4. Por el departamento de RH y EHS

La denuncia debe ser presentada por escrito y debe incluir una descripción detallada de los hechos, las fechas y los nombres de las personas implicadas.

En caso de que la denuncia se presente por la persona afectada, el departamento de RRHH podrá ayudar en la redacción de la misma.

Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito y deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa (si se conoce).
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa (si no es e/la denunciante).
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente. Esto podrá hacerse en un momento posterior.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.
- La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de esta.

Instrucción:

La instrucción del expediente correrá a cargo de la persona responsable recursos humanos y la persona de la Comisión de Igualdad designada por la Representación Sindical, siendo estas personas las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el artículo 5 del presente procedimiento

Las personas participantes en la instrucción 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 disciplinaria.

Durante la instrucción, se llevarán a cabo entrevistas con las personas implicadas y cualquier testigo relevante.

Quienes instruyan el caso, no podrán tener ningún tipo de interés o relación estrecha o animadversión con la persona denunciante ni con el denunciado.

Se pondrán en conocimiento de la RLT el inicio de cualquier investigación abierta y el resultado de ésta, sin identificar a los afectados.

Asimismo, quienes instruyan el procedimiento, pondrán en conocimiento de la persona afectada, su derecho a ser asistida en todo momento por una persona designada por ésta, incluso externa de la organización, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Lo mismo se hará con la persona o personas denunciadas.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaración de la parte a la que asiste y en las comunicaciones que la parte instructora le dirija. Esta asistencia tiene como objetivo proporcionar apoyo emocional y psicológico a las personas afectadas, asegurando que se sientan respaldadas durante todo el proceso.

Durante la tramitación del expediente, la comisión, si lo considera necesario, podrá proponer a la Dirección que se tomen las medidas necesarias para garantizar un entorno seguro, inclusivo y diverso, incluyendo la separación de las personas implicadas.

Durante 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. Si fuera necesario, podrá valerse de asesoramiento experto (interno o externo).

La parte instructora deberá redactar, en un plazo máximo de 15 días hábiles desde el inicio del procedimiento, un informe detallado que describa los antecedentes del caso incluyendo un resumen de los argumentos de cada una de las partes, un resumen de las intervenciones realizadas y los hechos comprobados, las circunstancias concurrentes, la intensidad y reiteración de la conducta, así como su impacto en las circunstancias, condiciones y el entorno laboral de la persona implicada, así como, en su caso, medidas correctoras o preventivas si proceden mientras se desarrolla el procedimiento de actuación y hasta su resolución. El informe deberá determinar si se ha concluido o no la existencia de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, debiendo:

1. En caso de confirmarse, se propondrán las medidas correctoras oportunas entre las que se determinarán las que aparten a la víctima de la persona acosadora, valorando la gravedad de los hechos y las circunstancias agravantes:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, medicamente acreditadas.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria o en formación en prácticas de la víctima.

2. Si no se constata acoso o no es posible verificar los hechos, se solicitará el archivo del expediente.

3. Asimismo, si se detecta que la denuncia es falsa o interesada o se ha obrado de mala fe, deberá detallarse esta circunstancia, pudiendo proponer aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

Este informe deberá ser entregado al DRH de la sociedad y, si éste participa en la investigación o es parte del proceso, al DG de la sociedad.

- Cierre del Expediente: La Dirección de la Empresa una vez recibido el informe de la parte instructora, adoptará las medidas correctoras necesarias en el más breve plazo posible, comunicándolas a la Representación Legal de las personas trabajadoras (RLT). En todo caso, la RLT tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que se tramiten en su ámbito de representación, excepto de la identidad y circunstancias personales de las personas implicadas. El cierre del expediente cuando se determine la existencia de acoso o discriminación incluirá una evaluación de las medidas adoptadas y su efectividad para prevenir futuros casos de acoso.

En todo caso, conforme a lo establecido en los convenios de aplicación, si se constata acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, se podrá imponer las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en los mismos, del mismo modo que si resultase acreditado que se tratase de denuncia falsa, mediando mala fe, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

- Gastos: En aquellos casos que pudieran ocasionarse gastos de viajes para la comisión instructora, durante la investigación de un caso, previo tramite de análisis y aprobación, serían por cuenta de la empresa.

9. Revisión del Protocolo

El protocolo será revisado por las partes firmantes periódicamente para asegurar su adecuación a la normativa vigente y a las necesidades de la organización.

10. Compromiso de la Empresa

Saint-Gobain Sekurit reafirma su compromiso con un entorno laboral libre de acoso, diverso e inclusivo, instando a toda la plantilla a colaborar en la prevención, reportar conductas inapropiadas, y participar en iniciativas de sensibilización, información y concienciación general. La empresa garantiza los recursos necesarios para la implementación, efectividad y cumplimiento del protocolo.