

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 23 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Forjanor, Sociedad Limitada” (Centro de Collado Villalba) (código número 28013352012005).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Forjanor, Sociedad Limitada” (Centro de Collado Villalba), suscrito por la comisión negociadora el día 24 de abril de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de noviembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE FORJANOR, S.L. 2017-2020

Capítulo I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto.*—Los preceptos contenidos en el presente Convenio regulan las relaciones laborales de la Empresa y trabajadores de FORJANOR, S.L.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de Forjanor, S.L. dentro de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores en plantilla incluidos en Convenio pertenecientes a FORJANOR, S.L.

Queda excluido el personal perteneciente a la estructura: Directores, Responsables de Departamento, Jefes de Área, Jefes de Sección y Jefes de Servicio.

Si alguna persona actualmente Fuera de Convenio, deseara incorporarse a las condiciones reguladas en el Convenio, podrá solicitarlo. La Dirección de la Empresa establecerá las condiciones en que se realizaría la incorporación, que serán informadas a la Comisión de Seguimiento.

Art. 4. *Vigencia.*—La vigencia de este Convenio será de cuatro años, comenzando el 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2020, prorrogándose en tanto no se suscriba un nuevo Convenio Colectivo.

Finalizada la vigencia del presente Convenio, se entenderá por denunciado sin más requisitos legales, debiendo constituirse la Comisión negociadora treinta días antes de la fecha de finalización del presente Convenio.

Art. 5. *Absorción y compensación.*—Las Condiciones pactadas en este Convenio absorberán y compensarán en su conjunto cualquier mejora que pudiera efectuarse en virtud de disposiciones legales de ámbito superior o Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Madrid, salvo que el conjunto de mejoras establecidas por las citadas normas superase el nivel total del Convenio estimado en su conjunto.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Establecido en principio de unidad de las condiciones pactadas, en el supuesto que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades de que le son propias no aprobase algunos de los puntos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 7. *Normas complementarias.*—Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II

Organización del trabajo

Art. 8. *Organización.*—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 9. *Clasificación profesional.*—El personal que presta sus servicios en FORJANOR, S.L., será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

El objeto de este Sistema de Clasificación del personal en Convenio, será:

- Alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa.
- Facilitar la mayor integración de todo el colectivo en las tareas productivas.
- Mejorar la adecuación a los puestos de trabajo mediante la oportuna formación.
- Ocupación de cualquier puesto de trabajo, previa formación, cuando ésta sea necesaria.

9.1. *Clasificación Organizativa:* Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación.

La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la Empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

9.2. *Grupos Funcionales:* Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de técnicos especialistas, técnicos auxiliares, administrativos y operadores.

9.3. Niveles de calificación: Este Sistema de Clasificación Profesional de Forjanor, S.L. Planta de Collado-Villalba, se basa en el Análisis de la descripción de los puestos de trabajo y sus funciones.

El análisis y su valoración se realizarán teniendo en cuenta una serie de factores comunes a los trabajos.

Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la Empresa.

9.4. Definición de Grupos Profesionales:

1. Técnicos especialistas.

Agrupación unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas de alta cualificación en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media y con autonomía dentro del proceso. Estas tareas requieren, por su especialización, para el ejercicio de la actividad, una titulación, al menos, a nivel de formación profesional de 2º grado o con experiencia reconocida. Realizan funciones de seguimiento operativo, coordinación y supervisión de las tareas realizadas por equipos de trabajo importantes a su cargo.

2. Técnicos auxiliares.

Agrupación unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente importantes grados de iniciativa, razonamiento, destreza y responsabilidad por parte de los trabajadores encargados de su ejecución comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, que requieran un nivel de Formación Profesional, o experiencia reconocida. Puede comportar tareas de supervisión de equipos de trabajo.

3. Operadores.

Agrupación unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de carácter operativo, utilizando equipos, máquinas y herramientas necesarias para la realización de su contenido, que requieran un nivel de Formación Profesional, o experiencia reconocida, adecuado para el ejercicio de la actividad en relación con los diferentes niveles que lo integran.

4. Administrativos.

Agrupación unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellos trabajadores que realizan tareas de tipo administrativo, preferentemente en Oficinas, utilizando los equipos informáticos y procedimientos necesarios para la realización de cometido, que requieran un nivel de Formación Profesional o de práctica o de experiencia reconocida adecuada y que se concretan según los distintos niveles que lo integran.

9.5. Definición Familias Organizativas: Con el único y exclusivo fin de facilitar la clasificación profesional de todos los puestos de trabajo de Forjanor, S.L., se ha utilizado el concepto de familia organizativa, habiéndose identificado las siguientes:

- Producción (Forja en Caliente, Forja en Frío, Tratamiento Térmico y Acabado).
- Mantenimiento.
- Ingeniería y utillaje.
- Planificación y logística.
- Calidad.
- Recursos humanos, comercial y financiero.

En ningún caso el concepto de familia organizativa, podrá limitar el diseño de los puestos de trabajo, ni la movilidad funcional del personal.

9.6. Definición Grupos Profesionales y Niveles de Calificación: El personal de Convenio estará incluido en alguno de los grupos profesionales y niveles de calificación que se indican a continuación:

GRUPO FUNCIONAL	NIVELES
TÉCNICOS ESPECIALISTAS	1
	2
TÉCNICOS AUXILIARES	3
	4
OPERADORES Y ADMINISTRATIVOS	5
	6
	7
	8
	9

Dicho encuadramiento se ha realizado en función del grado de conocimientos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, del nivel de autonomía con que se desarrolla el trabajo, de las responsabilidades inherentes a la función y del entorno y condiciones en que se realiza el trabajo y todo ello teniendo presente la estructura organizativa de la Empresa.

9.7. Descripción del Puesto de Trabajo: Cada puesto de trabajo dispondrá de la correspondiente descripción de funciones, en la que se hará constar el ámbito de responsabilidad que de forma habitual tiene asignado el puesto.

En cada descripción de puesto de trabajo se harán constar los siguientes apartados:

- Denominación del Puesto.
- Grupo Profesional.
- Familia Organizativa.
- Nivel de Calificación.
- Departamento.
- Fecha de descripción.
- Puesto inmediato superior.
- Funciones Principales del puesto.

9.8. Naturaleza de la Función: En este apartado se reflejarán las funciones principales que se realizan en el puesto de trabajo y las responsabilidades más representativas del mismo.

La descripción de funciones de base servirá para asignar a cada puesto de trabajo el Grupo Profesional y el Nivel de Calificación que en cada caso corresponda de acuerdo con el Sistema de Clasificación actualmente vigente.

9.9. Encuadramiento de Nuevos Puestos: Ante la necesidad de creación de un puesto de trabajo, será responsabilidad del Jefe de Departamento el desarrollar, tanto los motivos para la creación de dicho puesto como de sus características principales, cumplimentando el anexo correspondiente para su envío a la Dirección de RR.HH.

La Dirección de RR.HH. sirviéndose del citado Anexo, procederá a la descripción del Puesto de Trabajo con identificación y naturaleza de funciones del puesto creado facilitando copia de la Descripción del Puesto de Trabajo a la Representación Social.

La Empresa, determinará el Grupo Profesional o funcional y el Nivel de Calificación en base a las necesidades de:

- 1) La formación básica o las aptitudes requeridas.
- 2) La responsabilidad o el mando ostentado.
- 3) La iniciativa necesaria.
- 4) La autonomía en el desempeño del puesto.
- 5) La complejidad de los cometidos.

9.10. Comisión Mixta: Con el fin de asegurar la aplicación del sistema de clasificación se crea una comisión mixta que será responsable de resolver las solicitudes de Clasificación por modificación sustancial de funciones y de valorar aquellos puestos de trabajo de nueva creación.

Para pertenecer a esta Comisión será imprescindible haber suscrito, en su día, el Sistema de Clasificación Profesional, firmado el 12 Julio de 2006.

9.11. Composición de la Comisión de Clasificación: Será paritaria y estará formada por 3 miembros nombrados por la Dirección y otros 3 designados por los Sindicatos que hayan suscrito el presente Sistema y Procedimiento de Clasificación Profesional.

La Representación Social será proporcional al nivel de representación de los Sindicatos firmantes de la Clasificación Profesional.

Cada parte podrá ser asistida por un Técnico Especialista que en cada caso se considere oportuno.

9.12. Funcionamiento: La Comisión Mixta de Clasificación se reunirá anualmente para resolver los temas que, en relación con sus responsabilidades, se hayan presentado en dicho período.

De cada reunión celebrada por la Comisión se levantará un acta recogiendo las Clasificaciones realizadas con sus correspondientes niveles de acuerdo, asignados a los Puestos de trabajo, así como los desacuerdos.

En caso de desacuerdo, el acta reflejará la posición de cada parte, aunque de inicio y hasta tanto no se resuelva de forma definitiva el Grupo Profesional y el Nivel, se aplicará los propuestos por la Dirección.

Las resoluciones adoptadas por la Comisión se comunicarán por escrito con la firma de la misma.

9.13. *Mediación y Arbitraje:* En caso de desacuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio de Empresa sobre el procedimiento de resolución, *Mediación y Arbitraje*.

Art. 10. *Movilidad funcional.*—Se entiende como movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo:

- Cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional.
- Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

10.1. *Cambio de Nivel dentro del mismo Grupo Funcional:* La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, salvo en los casos de sustitución por Incapacidad Laboral Transitoria y excedencia, los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores.

La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de los trabajadores afectados y destino.
- Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el Nivel superior si realizase dichas funciones durante más de 6 meses en 1 año u ocho meses en 2 años, excepto en los supuestos de sustitución por Incapacidad Laboral Transitoria y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará el trabajador a su nivel de origen.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido se someterán al procedimiento de Solución de Conflictos que se establece.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de Nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o que se pacten.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento que se establece. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen. Especialmente se garantizará a todos los efectos la categoría profesional y el grupo de cotización a la Seguridad Social a título personal.

10.2. *Cambios de Grupo Funcional:* Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la Empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, sin cambio de Nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción establecida.

Transcurrido un plazo de 15 días sin acuerdo en el seno de la Empresa, se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el art. 41.1. del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

Art. 11. *Saturación de las instalaciones.*—Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el mejor aprovechamiento de las mismas mediante el aumento del número de horas de funcionamiento de éstas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días/año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento de horas/día, sin que ello suponga sobrepasar la jornada anual pactada, eli-

minando tiempos improductivos, adaptando turnos de trabajo, etc. con el fin de reducir costes y atender mejor a la demandas del mercado.

Cualquier propuesta de la Dirección de la Empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la Empresa facilitará al menos la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en las que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la Empresa en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo de seguirá el procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Art. 12. Saturación individual del tiempo de trabajo.—A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la Dirección de la Empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

Art. 13. Ascensos y promociones.—Cuando sea necesario cubrir una vacante se procederá a publicar su convocatoria y en la misma se indicarán las características del puesto a cubrir y las exigencias que deberán reunir los candidatos.

Los ascensos deben producirse teniendo en cuenta la formación, antigüedad e idoneidad para el puesto de trabajo, así como las facultades organizativas de la empresa.

Obtenido el ascenso, puede establecerse un período de prueba determinado.

Capítulo III

Condiciones de trabajo

Art. 14. Jornada de trabajo.—14.1. Jornada anual.

La jornada de trabajo en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2017 será de 1704 horas al año (213 jornadas de trabajo anuales), para el régimen de trabajo correspondiente a jornada partida, turno normal, un turno, dos turnos y tres turnos.

La jornada de trabajo en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2017 será de 1680 horas al año (210 jornadas de trabajo anuales), para el régimen de cuarto turno y otras rotatividades o turnos.

Al trabajador que se le aplique cambios de calendario que impliquen modificación en el número del total de horas anuales a trabajar se regulará conforme a lo siguiente:

- Si en los días trabajados durante el año anual acumula 108 días o más a jornada partida, turno normal, un turno, dos y tres turnos, se regirá por 213 días para la jornada total de ese año (1.704 horas).
- Si en los días trabajados durante el año anual acumula 106 días o más a cuatro turno u otras rotatividades, se regirá por 210 días para la jornada total de ese año (1.680 horas).

14.2. Calendarios.

Los calendarios de trabajo permitirán saturar las instalaciones durante todos los días de lunes a viernes, pasando a trabajar en sábados y domingos cuando las necesidades de producción y de mercado así lo demanden.

Los calendarios correspondientes se consultarán con la Representación Social dentro del último mes del año anterior.

La empresa podrá modificar los calendarios que se establezcan a principio de año, con un máximo de 4 cambios dentro del año cuando afecten a instalaciones completas.

En instalaciones con máquinas podrán realizarse el número de cambios que se precisen, respetando en todo caso que una misma persona no tenga más cambios que los que se pueden producir en instalaciones completas.

En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que estén motivados por causa de fuerza mayor.

Si por circunstancias extraordinarias hubiera necesidad de realizar otras modificaciones de calendario no previstas anteriormente, se negociaría con el Comité de Empresa.

Cada calendario deberá mantenerse un mínimo de dos meses.

Las modificaciones se comunicarán al Comité de empresa y a los trabajadores afectados con un mínimo de 10 días de antelación, explicando las causas de dichos cambios.

14.3. Jornadas de disponibilidad.

Con objeto de adecuar el tiempo de trabajo a las distintas necesidades de la empresa, coyunturales, de mercado, etc., sin tener que recurrir a la realización de horas extraordinarias, la empresa podrá disponer respecto de cada trabajador de 6 días de disponibilidad al año. En base a estas jornadas la Dirección de la Empresa podrá aumentar o disminuir la duración de la jornada anual prevista en sus calendarios laborales sin que en ningún caso el saldo acumulado por cada trabajador exceda de +/- 6 días/año con respecto a su calendario, todo ello con un máximo de hasta 12 movimientos al año por trabajador.

El aumento o disminución de las jornadas de disponibilidad a que se hace referencia en el apartado anterior, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma, o trabajadores individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente dicho, será suficiente y necesario, salvo acuerdo distinto entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores, que se cumplan los siguientes requisitos:

- Preavisar con una semana de antelación a los trabajadores afectados y a la representación de los trabajadores, con información escrita de las razones que lo justifican, salvo que sea de imposible cumplimiento el requisito del plazo por concurrir una circunstancia de carácter imprevisto o de fuerza mayor, como pudiera ser una avería grave en las instalaciones o un corte de corriente eléctrica.
- La utilización de la bolsa de jornadas de disponibilidad, tanto cuando se trabaja más, como cuando se trabaja menos, se hará en jornadas completas de 8 horas.

En la utilización de las jornadas de disponibilidad habrán de respetarse además las siguientes condiciones:

- La utilización de la disponibilidad de jornadas, ya sea por incremento o disminución en el número de jornadas, no alterará el número de días de retribución a cobrar en el mes, o en el año. Con carácter excepcional si, en uso de la disponibilidad de jornadas, se deja de trabajar una jornada nocturna y se recupera en jornada diurna, al trabajador se le abonará el plus de nocturnidad.
- Cuando se trabaje o descansa en sábado o domingo con cargo a esta cuenta de jornadas de disponibilidad, se abonará el plus de trabajo en sábado o domingo.
- Con cargo a estas jornadas de disponibilidad no se podrá exigir, salvo que se pacte otra cosa con el Comité de Empresa, que un mismo trabajador, bien sea de jornada partida, o de 2 y 3 turnos trabaje más de dos sábados al mes. En estos casos habrá de respetársele el descanso mínimo intersemanal.
- Igualmente, los trabajadores cuyos regímenes de trabajo sean de 4º o 5º turno y tengan también días de disponibilidad en favor de la empresa, los recuperarán en los ciclos largos de descanso de sus respectivos calendarios, respetando cuando menos 2 días continuados de descanso así como un fin de semana por mes, de conformidad con cada calendario anual. Y en ambas situaciones, respetando el tiempo de descanso legal entre jornadas, según Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre.
- Si algún trabajador no fuera requerido para trabajar las jornadas previamente descansadas antes de que transcurra 9 meses desde la fecha de tal descanso, se considerará que no existe deuda de jornadas.
- Las jornadas trabajadas en más con respecto al calendario del trabajador podrán ser retribuidas económicamente a elección del trabajador a razón de trescientos euros (300,00 euros) lineales, debiendo comunicar el trabajador, al momento de la aceptación de la disponibilidad tal circunstancia, y si no, se compensarán en tiempo libre, es decir, con otras tantas jornadas trabajadas en menos, siendo señaladas por la Dirección las fechas de estas jornadas de descanso con al menos una antelación de 7 días. En ningún caso, la Dirección podrá disponer de las fechas en perjuicio de los trabajadores, salvo en aquéllos casos que existiese una causa expresa de necesidad que así lo pudiese justificar, con acuerdo entre la Dirección y la Representación de los Trabajadores.
- En el caso que el trabajador hubiese optado por el abono de los trescientos euros (300,00 euros) lineales por día sin descanso, dicho día será restado de su cómputo.

to total de 80 horas extraordinarias voluntarias al año que contempla el Estatuto de los Trabajadores.

- Si las necesidades del servicio lo permiten y ello no incrementa el coste para la empresa, se atenderá a las solicitudes de días de descanso que el trabajador pueda plantear.
- Si, siendo el saldo de jornadas positivo a favor de un trabajador, alguna jornada trabajada en más alcanzase nueve meses de antigüedad, se procederá a darle obligatoriamente el tiempo de descanso correspondiente. Para aplicar este principio de antigüedad se considerará que cada jornada de no trabajo con respecto al calendario previsto compensará el día de trabajo de mayor antigüedad existente en la bolsa del trabajador.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa de la utilización que se haga de esta cuenta de jornadas de disponibilidad, informando de las razones que la han motivado, número de trabajadores afectados, así como, del saldo individualizado de cada trabajador, a cuyo efecto se procederá a publicar con carácter mensual el saldo de disponibilidades, horas extras y horas compensadas.

Art. 15. *Distribución de la jornada.*—El régimen de trabajo se establecerá en cada momento por la Dirección en base a las necesidades organizativas y de producción de acuerdo con las normas legales vigentes y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

15.1. Regímenes de Trabajo.

Con carácter general el personal podrá trabajar en cualquiera de los regímenes siguientes:

- a cinco Turnos; a cuatro Turnos; a tres Turnos; a dos Turnos; a jornada partida.

En el trabajo a turnos la jornada será de 8 horas diarias continuadas de presencia, con un descanso de 20 minutos.

No obstante lo anterior podrá acordarse con cada grupo homogéneo de trabajadores afectados, con la mediación preceptiva del Comité de Empresa, la reducción o eliminación de éste descanso, con objeto de no interrumpir el proceso productivo durante el mismo.

Cuando se abone compensación económica por no parada de instalación se abonará en cuantía proporcional a 20 minutos.

15.2. Normas Generales.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Los trabajadores que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización del Jefe de Taller o Servicio correspondiente.

El personal de jornada partida no ligado directamente a producción podrá disfrutar de un margen de flexibilidad de media hora respecto al horario oficial de entrada y salida que esté vigente en cada centro de trabajo, pero en todos los casos habrá de respetar cada día la duración de la jornada establecida.

En los trabajos en equipo o en turnos en los que se requiera ser sustituido, no se podrá abandonar el puesto de trabajo sin ser previamente relevado. Al trabajador que prolongue su jornada, como consecuencia de una demora en el relevo, se le abonará el importe del tiempo que haya trabajado en exceso.

Con carácter general la jornada diaria para el personal contratado a tiempo completo será de ocho horas.

Art. 16. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal con una antigüedad igual o superior a un año, y su disfrute será preferentemente en el mes de agosto y de forma continuada. Se tomará como referencia el número de los días laborables del mes de agosto.

No obstante lo anterior, por razones, organizativas, técnicas o de negocio, podrán establecerse en el calendario turnos de vacaciones distintos al mes de agosto. En este caso, durante el mes de agosto se podrá trabajar dos semanas, y en caso necesario hasta tres; y las vacaciones se fijarán dentro del período 1 de julio al 30 de septiembre.

En regímenes superiores a 4 relevos cuando se trabaje el mes de agosto completo las vacaciones se fijarán dentro de un período más amplio que el expresado anteriormente, procurando la mayor cercanía al mes de agosto.

Para el personal de Mantenimiento se establece como período oficial de vacaciones los meses de junio a Septiembre, dado que durante el período oficial de vacaciones del resto de la empresa, es preciso efectuar las reparaciones de las diferentes instalaciones.

En los casos anteriores la Dirección de la empresa explicará a la Representación Social las razones que le llevan a establecer esos regímenes de vacaciones. El asunto será objeto de consideración conjunta con la Representación de los trabajadores, valorando los moti-

vos alegados y las posibles alternativas. En caso de no llegarse a un acuerdo, la decisión de la Empresa será sometida a los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el presente Convenio Colectivo.

En caso de que en alguna instalación se estableciese la necesidad de trabajar durante Agosto en 2 o más años consecutivos, los turnos de disfrute de vacaciones deberán de ser rotativos.

El personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones correspondientes a cada año con el calendario inicial, y en caso de cambio de calendario, con una antelación mínima de 90 días.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En casos de fuerza mayor (avería que exige reparación, parada de instalación del cliente por falta de suministro, etc.) a requerimiento de la Empresa, el personal afectado tomará las vacaciones en el período que por tal motivo proceda, teniendo en cuenta que, en todo caso, deberá disfrutar 15 días naturales, al menos, en los meses que le han sido señalados como oficiales de vacaciones.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año, excepto cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 17. *Permisos retribuidos, licencias, excedencias y otros aspectos sociales.*—
17.1. Permisos Retribuidos y Licencias:

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

HECHO CAUSANTE	TIEMPO CONCEDIDO	JUSTIFICANTES
1. MATRIMONIO TRABAJADOR	19 días naturales	Certificado Juzgado
2. NACIMIENTO	4 días naturales, al menos 2 laborables. Cesárea 2 días más.	Libro familia o Certificado
3. ACOGIMIENTO Y/O ADOPCIÓN	3 Días que tendrán que disfrutarse dentro de los diez naturales a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.	Documento con la decisión administrativa o la resolución judicial.
4. ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO:	4 días naturales, pudiendo, en caso justificado, en ½ jornada o días alternos.	Certificación Médica que especifique la gravedad de la enfermedad, y acredite la necesidad de hospitalización o reposo.
CÓNYUGE e HIJOS YERNOS, NUERAS.	3 días naturales pudiendo, en caso justificado, en ½ jornada o días alternos..	Certificación Médica que especifique la gravedad de la enfermedad y acredite la necesidad de hospitalización o reposo..
PADRES- SUEGROS HERMANOS- CUÑADOS NIETOS-ABUELOS	2 días naturales, pudiendo, en caso justificado, en ½ jornada o días alternos.	
5. FALLECIMIENTO	5 días naturales.	Documento que acredite PARENTESCO.
CÓNYUGE e HIJOS PARENTESCO YERNOS, NUERAS PADRES- SUEGROS HERMANOS- CUÑADOS ABUELOS y NIETOS	3 días naturales. 2 días naturales.	
6. MATRIMONIO PADRES-HERMANOS-HIJOS	1 día natural.	Certificado Juzgado. Acreditación de Parentesco.
7. BAUTIZO O PRIMERA COMUNIÓN DE HIJO	1 día, si ese día, sábado, domingo o festivo le correspondiera trabajar por su calendario. La retribución no comprenderá el plus de trabajo en sábado, domingo o festivo.	Documento Acreditativo.
8. TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	1 día.	Documento acreditativo.
9. CONSULTA MÉDICO SEG. SOCIAL Por enfermedad del trabajador.		
a) Consulta Especialistas prescritas por el médico de cabecera.	Por el tiempo necesario	Previo a la ausencia, presentar en el servicio Médico el Volante de Consulta, y posterior Justificante de Asistencia indicando HORA.
b) Otras consultas médicas.	Hasta 16 horas año.	Justificante asistencia consulta indicando HORA.
c) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	El tiempo indispensable.	Justificante asistencia consulta indicando HORA.
10. LACTANCIA por hijo menor de 9 Meses.	1 hora diaria, que podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada de 1 hora.	Libro de Familia.
11. EXÁMENES (Enseñanzas regladas y con aprovechamiento)	El tiempo indispensable.	Justificante asistencia indicando HORA.
12. Renovación D.N.I.	5 horas.	Citación Previa y posterior Justificación documental
13. Firma de Hipoteca Primera Vivienda del Trabajador.	5 horas.	Citación Previa y posterior Justificación documental
14. Firma separación o divorcio.	5 horas.	Citación Previa y posterior Justificación documental
15. DEBER INEXCUSABLE de carácter PÚBLICO y PERSONAL	El indispensable.	Citación Previa y posterior Justificación documental

En los casos 4, 5 y 6, si hubiese desplazamiento superior a 200 Km. de distancia, las licencias se ampliarán en 2 días naturales.

En los casos 4 y 5, la relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad.

Las licencias establecidas deberán utilizarse en el momento de producirse el hecho causante.

Cuando el hecho causante, se origine estando el trabajador en la Empresa, dicho día no será computado entre los que para cada caso se concede, sin perjuicio de abonarle el tiempo que, dentro de la jornada, dejó de trabajar.

Aquellas ausencias al trabajo, no indicadas en el cuadro de licencias, serán consideradas como no retribuidas.

17.2. Licencia retribuida de formación o perfeccionamiento del trabajador:

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de una licencia retribuida por razón de la formación o perfeccionamiento, siempre que lo sea en relación a su puesto de trabajo.

El trabajador tendrá derecho a ausentarse las ocho horas anteriores de trabajo a la fecha de celebración de examen, estando obligado a aportar el debido justificante.

El trabajador con al menos un año de antigüedad tiene derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculado a la actividad de la empresa con acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa con comunicación al Comité de Empresa.

17.3. Derecho a reducción de jornada:

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establecen a continuación:

Por razón de guarda legal. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

17.4. Derecho a suspensión y excedencias:

17.4.1. Suspensión por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la

fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

17.4.2. Suspensión en los supuestos de adopción o de acogimiento.

En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En casos de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se disfrutará a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

17.4.3. Suspensión en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

17.4.4. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en los apartados anteriores.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

17.4.5. Excedencia por cuidado de hijo.

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

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

La duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

17.4.6. Parejas de hecho y convivencia.

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de ins-

cripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones en las que no existe registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

17.5. Otros aspectos sociales:

Nuestra sociedad está afrontando fenómenos sociológicos como la inmigración procedente de culturas y nacionalidades muy diversas, la internacionalización y globalización de nuestras empresas, la integración de la mujer en sectores o áreas de actividad en los que hasta el presente tenía escasa representatividad, y fenómenos similares de importante trascendencia social.

Simultáneamente esta misma sociedad ha de procurar garantizar que no existan diferenciaciones no objetivables por razón de origen, raza o género.

A tal fin se ha dotado de un cuerpo normativo, que formula derechos y proclama principios, pero que no cobran virtualidad social y efectividad real si los distintos estamentos e interlocutores sociales no se comprometen a que cobren efectividad en los ámbitos en que ellos tienen responsabilidad para hacerlo posible.

En este sentido la empresa y la representación social son conscientes de que los convenios constituyen un instrumento idóneo para promover, en el ejercicio de su Responsabilidad Social, el respeto a la pluralidad y diversidad, la igualdad entre los sexos en el ámbito laboral, paliar en la medida de lo posible las consecuencias de la violencia de género, y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

- A) **Diversidad.** El respeto a la pluralidad y diversidad humana interna permite aprovechar lo mejor de cada cultura y constituye un cimiento en el que apoyar el enriquecimiento de las personas que integran la empresa y el de la propia empresa. Por ello, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a:
- Fiabilizar y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma discriminación, directa o indirecta, y garantizar el respeto al principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre las competencias, cualidades y méritos de cada persona las que entren en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con los candidatos más idóneos, pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan incorporar personas o tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.
 - Velar para que la selección de personal y la evolución profesional de las personas se basen en criterios de igualdad de oportunidades de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades, las culturas y las creencias.
 - Trabajar para conseguir que cada miembro de la Empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la Empresa como a su propio desarrollo profesional y personal, sin estar limitado jamás por aspectos que lo puedan hacer diferente a los demás.
- B) **Igualdad entre mujeres y hombres.** Aunque no existan diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutaran los hombres y mujeres de Forjanor, si que es un hecho constatable que no existe igual grado de presencia en las distintas áreas funcionales e industriales.
- Así pues, con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la Empresa y la representación social han establecido un Plan de Igualdad que se incorpora como Anexo IV.
- C) **Violencia de género.** La Empresa y la Representación social se muestran altamente sensibles ante el condenable hecho social de la violencia de género.
- En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre los trabajadores de Sidenor Industrial

y Forjanor que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que se aplicarán en aquellos casos en los que los trabajadores sean víctimas de violencia de género, es decir, que en su entorno familiar padezcan situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos que convivan con ellos, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantengan, o hayan mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o excónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado.

Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que a continuación se expresan:

- Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Los trabajadores víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente. La duración del traslado será de hasta 12 meses, pudiendo prorrogarlo por períodos de 6 meses, hasta completar el plazo de 2 años.

Si transcurrido dicho período, o las circunstancias que han dado lugar a la petición de ese traslado hubieran cesado, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a optar por volver al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo; en este último caso la reserva del puesto de trabajo anterior se extinguirá.

- Reducción de jornada. Los trabajadores víctimas de las violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo conforme a lo que acuerden con la Empresa.

- Suspensión del contrato de trabajo. Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, y por un período de 3 meses.

- Extinción del contrato de trabajo. Si los trabajadores, por voluntad propia, decidieran extinguir su contrato de trabajo, y si así lo manifestaran, la empresa les ayudará en la búsqueda de nuevo empleo.

- Ausencias o faltas de puntualidad. Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por los trabajadores a la mayor brevedad posible.

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, los trabajadores que acrediten ser víctimas de violencia de género, tendrá derecho a que se estudie su caso particular, y de común acuerdo con la Empresa, se apliquen aquellas medidas más adecuadas a sus circunstancias concretas, en función de las posibilidades de la Empresa y de la viabilidad real de las mismas.

D) Protocolo de Acoso. La Empresa y la Representación social se muestran altamente sensibles ante situaciones de acoso por lo que han adquirido el compromiso de prevenir, identificar, solventar y, en su caso, sancionar aquellos comportamientos inadecuados que puedan producirse, recalcando el deber que todos los miembros de Forjanor, S.L., tienen a los efectos de evitar toda situación de acoso, discriminación y/o conducta impropia, todo ello de acuerdo con el Protocolo de Actuación ante el Acoso Laboral que se incorpora como Anexo V.

17.6. Servicio de comedor:

Cada trabajador tendrá derecho a un talonario mensual durante todo el año, de 22 cheques restaurantes al mes, por importe de 5,50 euros cada uno de ellos.

Art. 18. *Excedencias voluntarias*.—El personal podrá solicitar pasar a la situación de excedencia en los términos y condiciones establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Horas extraordinarias*.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

En casos en que sea previsible la necesidad de realizar horas extras para actividades programadas se informará previamente al Comité de Empresa.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos extraordinarios de mantenimiento, trabajos urgentes u otras circunstancias de carácter

estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa y dentro de los límites establecidos en la Legislación Vigente.

La Empresa se compromete a mantener su política de supresión de horas extras, estableciendo mecanismos de limitación y control según los criterios establecidos en los Acuerdos Interprofesionales.

El trabajador podrá optar por cobrar las horas extraordinarias con el valor que resulte por aplicación de las tablas de horas extraordinarias, o bien compensarlas con un tiempo equivalente de descanso retribuido, cobrando además en este caso la diferencia que pudiera existir entre el valor de la hora extraordinaria, según fuera ésta laborable, festiva, y el valor de la hora ordinaria.

La opción por el descanso habrá de manifestarla a sus superiores inmediatos con carácter previo a la realización de las horas extras y, de ser aceptada, fijarán de mutuo acuerdo el día de su disfrute.

A las tablas de valores de pago de las horas extraordinarias se les aplicará el mismo porcentaje de incremento o decremento que se aplique a las tablas salariales.

Art. 20. Creación de empleo.—En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento de cada año se indicaran cuales son las previsiones de transformación de eventuales en fijos, atendiendo a la antigüedad e idoneidad al puesto de trabajo correspondiente.

20.1. Periodo de Prueba.

La contratación del personal se llevará a efecto previas las pruebas psicotécnicas, médicas y profesionales que se estimen necesarias.

Para el personal de nuevo ingreso se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Técnicos Titulados: 6 meses.
- Técnicos no Titulados, Administrativos y Profesionales de oficio: 2 meses.
- Especialistas: 1 mes.
- Peones: 15 días.

Este período de prueba no será de aplicación cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa.

20.2. Incorporaciones y adaptación al puesto de trabajo.

El trabajador que es contratado para los niveles 9, 8 y 7, permanecerá en el Nivel 9 a los efectos de retribución económica durante los primeros seis meses.

El trabajador que es contratado para los niveles 6,5 y 4, permanecerá en el Nivel 9 a los efectos de retribución económica durante los primeros diez meses.

El trabajador que es contratado para los niveles 3, 2 y 1, permanecerá en el Nivel 9 a los efectos de retribución económica durante los primeros doce meses.

Tanto las nuevas incorporaciones como los cambios de puesto tendrán un período de adaptación de seis meses.

Cuando el trabajador, durante la adaptación al puesto, tenga un cambio a un nivel superior, le serán contabilizados a dicho nivel superior los meses aplicados en el período en que el trabajador estuvo en el nivel del salario desde la incorporación.

A excepción de los trabajadores de nueva incorporación, el resto de trabajadores de FORJANOR, S.L., se regirán para los cambios de puesto a un nivel superior, por las condiciones económicas que tenga el puesto de destino desde el primer día que se ocupe, consolidándose dicho nivel de retribución a los seis meses continuados en el mismo puesto de trabajo o a los ocho meses durante un período de dos años.

20.3. Contratación de Mujeres.

En cuanto a la contratación de mujeres, la Empresa está dispuesta a crear una Comisión para tratar este tema, con el fin de que no exista en la empresa discriminación por razón de género.

20.4. Jubilaciones parciales.

Las partes se remiten a la totalidad de los contenidos recogidos en los acuerdos parciales suscritos en materia de jubilación parcial en fecha 27 de diciembre de 2012 y 27 de marzo de 2013 que se adjuntan como Anexos II y III del presente Convenio Colectivo.

20.5. Estabilidad en el empleo y jubilaciones parciales.

20.5.1. Jubilaciones parciales suscritas en acuerdos colectivos de empresa con anterioridad a 1 de abril de 2013.

La Dirección de la Empresa se compromete a que todos los contratos de relevo que se suscriban en Forjanor, S.L., como consecuencia de los acuerdos parciales suscritos en fecha 27 de diciembre de 2012 y 27 de marzo de 2013, tengan carácter indefinido desde el inicio del mismo.

20.5.2. Jubilaciones parciales para los trabajadores nacidos en los años 1959 y 1960.

Con independencia de lo anterior, y en aplicación de lo previsto en el régimen transitorio regulado en el artículo 8 del RD 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, la Empresa se compromete a ofrecer a los trabajadores nacidos en los años 1959 y 1960, ya incorporados a planes de jubilación parcial por los convenios colectivos de empresa anteriormente suscritos, la posibilidad de acceder a jubilaciones parciales de acuerdo a la normativa y condiciones vigentes a la fecha de la firma del presente Convenio.

A este respecto, la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial sería de un 75 por 100 debiendo la empresa suscribir un contrato de trabajo de relevo con un trabajador relevista a jornada completa de duración indefinida.

La Empresa se compromete a revisar las implicaciones, si se produjeran cambios legislativos, a favor de ambas partes.

20.5.3. Estabilidad en el empleo durante la vigencia del convenio.

La Empresa garantizará una plantilla mínima de 190 trabajadores durante la vigencia del presente Convenio. También se compromete a que el porcentaje de contratos eventuales no supere el 20 por 100 con respecto a los contratos fijos indefinidos en los años 2019 y 2020.

20.5.4. Plan o seguro de jubilación para los trabajadores Forjanor, S.L.

La empresa se compromete a negociar con el Comité de Empresa y añadir en Convenio, dentro de los doce meses siguientes a la firma del presente Convenio, un Plan o Seguro de Jubilación para los trabajadores de Forjanor, S.L.

Capítulo IV

Condiciones económicas

Los importes de las percepciones que figuran en el presente Convenio corresponden en todos los casos a cantidades brutas.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por él mismo.

Art. 21. *Conceptos retributivos.*—Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada por este Convenio, son los que se indican a continuación:

21.1. Salario Nivel.

Se entenderá por salario de Nivel la retribución correspondiente al nivel de valoración de cada puesto de trabajo dentro de la política salarial de la Empresa.

Quedan absorbidos en el salario nivel la parte de domingos y festivos, plus convenio, incentivo fijo, pluses de trabajo tóxicos, penosos y peligrosos, plus de jefe de equipo, complemento nivel, plus compensatorio, complemento puesto de trabajo Forja Automática, valoración puesto de trabajo, así como cualquier otro concepto salarial establecido con anterioridad al presente Convenio.

En los anexos al Convenio figuran las tablas salariales correspondientes.

21.2. Prima Nivel.

El personal percibirá el importe de la prima anual que figura en las tablas adjuntas en función del grupo de nivel al que pertenezca su puesto de trabajo.

Quedan absorbidos en la prima nivel todos los abonos efectuados en concepto de prima como, prima fija de producción, prima de objetivos, así como cualquier otro concepto de prima establecido con anterioridad a esta fecha.

21.3. Complemento personal salario y prima.

Se establecerá un complemento personal para aquellos trabajadores cuya retribución actual por salario de su categoría profesional y prima sea superior a la que por los mismos conceptos perciba como consecuencia de la aplicación las nuevas tablas.

Este complemento no será absorbible ni compensable, actualizándose en la forma que se expresa en el presente convenio.

En aquellos supuestos como traslados, cambios de puesto, etc. en los que exista una garantía económica superior al nivel asignado por el puesto que desempeña actualmente el operario, se asignará el que realmente le corresponde, a efectos de determinar el complemento de salario y prima. Esta medida será de aplicación en todos los casos en lo que como consecuencia de la nueva Clasificación corresponda crear algún tipo de complemento personal. En los supuestos recogidos anteriormente, el complemento personal será absorbible en los casos de promoción que lo será total o parcialmente según proceda.

21.4. Antigüedad.

El personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios siendo el importe de cada quinquenio el reflejado en las tablas salariales anexas.

El devengo se efectuará en el mes en el que se cumpla el quinquenio, computado éste desde la fecha de ingreso.

El trabajador que haya pasado a situación de contrato indefinido a partir del 1 de enero de 2017 y que hubiese estado vinculado a la empresa por anteriores contratos de carácter temporal, le será reconocido como antigüedad dichos contratos temporales, siempre que entre ellos no hubiese habido una ruptura superior a 15 meses. En ningún caso computarán a efectos de antigüedad, los períodos de actividad anteriores a la ruptura.

21.5. Complemento personal de antigüedad.

Se establecerá un complemento personal para aquellos trabajadores cuya retribución anual actual por antigüedad sea superior a la que por el mismo concepto perciba como consecuencia de la aplicación las nuevas tablas.

Este complemento no será absorbible ni compensable, actualizándose en la forma que se expresa en el presente convenio.

21.6. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que presten servicios en horario de 10 de la noche a 6 de la mañana percibirán el plus de nocturnidad establecido en las tablas salariales anexas.

21.7. Plus de sábado, domingo y festivo oficial.

El personal que trabaja en régimen de jornada ordinaria en sábado, domingo o festivo oficial, desde Enero 2007, percibe las cantidades que se reflejan en las tablas salariales anexas, por día efectivamente trabajado en sábado, domingo o festivo oficial.

Este plus también se abonará cuando se trabaje en sábado, domingo o festivo oficial como consecuencia de trabajar en dichos días no estando previsto en su calendario, motivado por aplicación de jornadas de disponibilidad de presencia en cualquier régimen de trabajo. Asimismo, no se abonará dicho plus si se aplica una jornada de disponibilidad de descanso en un calendario que tuviera previsto trabajar en sábado, domingo o festivo oficial.

21.8. Compensación tiempo bocadillo.

El personal, en régimen de turnos, con el que se haya acordado no interrumpir el proceso productivo y, por tanto, trabajen los 20 minutos de descanso establecidos en Convenio para dichos regímenes de trabajo, percibirá una compensación económica por cada día de trabajo, en función del nivel de calificación del puesto que desempeñen y cuyos importes se reflejan en las tablas salariales anexas.

21.9. Complemento pluses de festivos, nocturno y bocadillo.

A aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de la Clasificación Profesional perciban por los conceptos de plus festivo, nocturno o bocadillo un importe inferior al valor día que por dichos conceptos venían percibiendo, se les abona un complemento hasta el citado importe diario.

Estos pluses fueron calculados con un número estimado de días de los mismos. Cualquier cambio en el número de días de trabajo de ellos dará lugar a adecuar el complemento personal al número de días efectivamente trabajados.

Este complemento no será absorbible ni compensable, actualizándose en la forma que se expresa en el presente convenio. Dicho complemento dejará de abonarse cuando se produzca un cambio de sistema de trabajo con una duración superior a 6 meses. A partir del 7º mes inclusive, que ya no se abonará el citado complemento, en caso de tener que percibir, nuevamente, alguno de los pluses anteriores se abonarán de acuerdo a los importes recogidos en las tablas.

21.10. Pagas extraordinarias.

A todos los trabajadores se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad de salario Nivel, más antigüedad y complementos personales si los tuviera. Las fechas de abono serán efectivas durante la primera quincena de los meses de julio y Diciembre.

Estas gratificaciones se percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales. Del 1 de enero al 30 de junio la correspondiente a Julio y del 1 de julio al 31 de diciembre la correspondiente a Diciembre.

21.11. Vacaciones.

Los períodos de vacaciones anuales se regulan en el calendario correspondiente.

El personal con antigüedad superior a un año disfrutará de 30 días de vacaciones, abonándose los siguientes conceptos:

- Salario Nivel mensual.
- Antigüedad mensual.

- Prima.
- Complementos personales si los hubiere.
- Plus de nocturnidad (Media de los tres últimos meses).

21.12. Compensación vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre
 El disfrute de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, conforme a lo establecido en el artículo 16 de este Convenio, se verá compensado con las siguientes cantidades:

Mes	Cantidad a abonar por día de vacación, salvo sábados, domingos, y fiestas laborales
Mayo	29,04 euros
Junio	22,59 euros
Octubre	29,04 euros

Las anteriores cuantías económicas se establecen a partir de la suscripción del presente Convenio.

Los días de jornada ordinaria que el personal de cuarto turno o similar trabaje en sábados, domingos y festivos durante el mes de agosto tendrán la consideración de laborables a efectos del cálculo de su compensación en vacaciones anuales. El número de días a compensar como máximo será el de los días laborales establecidos para cada año en el calendario base (de lunes a viernes) para el mes de agosto.

Esta compensación sustituye a cualquier beneficio de cualquier índole, incluido el mayor número de días de vacaciones, que pudieran estar establecidos anteriormente por regímenes especiales de vacaciones o por trabajar en el mes de agosto. Si en algún caso existiera una compensación económica superior se mantendrá en lugar de esta.

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores en cada Planta podrán establecerse períodos de vacaciones de carácter general que no coincidan exactamente con el mes de agosto. En este caso no procederán las compensaciones establecidas anteriormente, para los días trabajados correspondientes a ese período fuera del mes de julio, agosto y septiembre.

21.13. Mejora económica.

El trabajador percibirá como mejora y ayuda social en la nómina del mes de agosto, un pago único de 200 euros, no consolidables durante la vigencia del Convenio.

21.14. Horas Extras Laborables / Festivas.

Los valores de las horas extraordinarias para los distintos niveles de puestos de trabajo, son los que se recogen en las tablas salariales anexas.

Los valores actuales de las horas extraordinarias se actualizarán en la forma que se expresa en el presente convenio.

Son festivas las horas extras realizadas en sábado, domingo o festivo oficial. Para el personal a 4º ó 5º Turno, se consideran como festivas las realizadas en sus días de descanso semanal.

21.15. Horas Puesta a Punto.

Corresponden a las realizadas por preparación y puesta en marcha de instalaciones y máquinas productivas. Se efectúa en la jornada laborable previa al arranque de la instalación, en horario de 4 a 6 de la mañana.

El tiempo trabajado en esta función, se retribuye con los siguientes conceptos:

- Valor de Hora Extra Festiva
- Complemento por nocturnidad

21.16. Guardia en Festivos.

Compensación por permanecer en guardia localizada en sábados, domingos y festivos que trabaje el 4º Turno, en los Departamentos de Fabricación y/o Mantenimiento. Los valores se indican en anexo.

21.17. Horas de Formación.

Las horas de formación promovidas por la empresa y realizadas fuera de la jornada de trabajo, a partir de la fecha de firma del presente convenio se abonarán al precio de 12,98-euros brutos/hora.

21.18. Prestación Enfermedad Empresa.

Es el subsidio por Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, con cargo a la empresa que corresponde al trabajador en los días comprendidos entre el 4º y 15º, ambos inclusive, de la baja.

21.19. Complemento Enfermedad / Accidente.

Son los pagos derivados de la aplicación del artículo 26 del presente convenio.

Art. 22. *Tablas salariales.*—Consolidar un aumento del 4 por 100 en todos los conceptos retribuidos de las tablas salariales con fecha 1 de enero de 2017, esto es, pasar a las tablas salariales del 100 por 100 del 1 de enero de 2013.

Compensar el 0,5 por 100 anual consolidado en tablas salariales, año a año, a partir del 1 de enero de 2018.

Las tablas salariales incluirán, además de los conceptos ya existentes, el valor de las horas compensadas y el valor de las horas de guardia en festivos, conforme Anexo I.

Art. 23. *Fecha y forma de pago (recibo de salarios).*—La liquidación y el abono de los haberes devengados se efectuarán, para todo el personal de la Empresa, mediante transferencia bancaria, entre los días 28 y 29 de cada mes, a excepción de los conceptos variables y pluses que se abonarán al mes siguiente de su realización.

Capítulo V

Beneficios sociales

Art. 24. *Complemento incapacidad laboral transitoria.*—La Empresa completará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) En caso de accidente de trabajo.
Hasta el 100 por 100 de todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.
- b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral.
15 primeros días: 70 por 100 de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja en la primera
Del día 16 al 60: Se abonará un complemento en función del absentismo medio por enfermedad que resulte en cada Centro de Trabajo en los 6 meses anteriores al mes de la baja con arreglo a la tabla siguiente:

TABLA COMPLEMENTOS ENFERMEDAD

% DE ABSENTISMO	GARANTÍA 1 AL 60 DÍA
< 1,50	hasta 95%
1,51 - 1,75	hasta 92,5%
1,76 - 2	hasta 90%
2,01 - 2,50	hasta 87,5%
2,51 - 2,75	hasta 85,5%
> 2,75	hasta 80%

Estos porcentajes se aplicarán a todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

A partir del día 61º: Hasta el 100 por 100 de los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que en el período de un año natural el trabajador cause un segundo o sucesivo proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que no constituya recaída del primero, no se percibirá complemento alguno hasta el día 31. A partir del día 31 de proceso de incapacidad temporal, el trabajador percibirá los mismos complementos que hasta la fecha se encuentran regulados.

Hospitalización e intervención quirúrgica: En este caso se completará hasta el 100 por 100 de los mencionados conceptos durante los días que dure la hospitalización.

El servicio Médico podrá verificar el estado de Incapacidad Laboral Transitoria del trabajador para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante la realización del oportuno reconocimiento. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

Art. 25 *Seguro colectivo de vida y accidentes.*—La Empresa suscribirá con una Compañía de Seguros una póliza que garantice tanto al personal en activo como al afectado por el Plan Social las siguientes coberturas:

— Con la firma del Convenio:

COBERTURAS	INDEMNIZACION.
Fallecimiento por muerte natural	24.250 euros
Fallecimiento por accidente (Acumulable)	16.850 euros
Invalidez Permanente Absoluta	24.250 euros
Lesiones Permanentes	Según baremo

Además, la Empresa suscribirá un seguro de ocupantes para cuando se utilice el vehículo propio para gestiones de la empresa. Para que cobre virtualidad se habrá de notificar previamente la salida a la persona que se designe.

Art. 26. *Incapacidades.*—A los trabajadores en activo que les sea reconocida oficialmente una incapacidad permanente total a partir de la fecha de firma del presente Convenio, les será extinguido su contrato de trabajo, percibiendo de la Empresa por tal causa la indemnización que para cada caso se indica a continuación:

EDAD EN AÑOS	TÉCNICOS ESPECIALISTAS	TÉCNICOS AUXILIARES	OPERADORES Y ADMINISTRATIVOS
> 55	53.157,30 €	50.499,44 €	48.727,53 €
50 – 54	57.587,08 €	54.929,21 €	53.157,30 €
45 – 49	59.358,99 €	56.701,12 €	54.929,21 €
40 – 44	60.244,94 €	57.587,08 €	55.815,17 €
< 40	61.130,90 €	59.358,99 €	57.587,08 €

Art. 27. *Ropa de trabajo.*—La Empresa proveerá a sus trabajadores de la ropa adecuada una vez al año. Esta ropa será renovada siempre que se demuestre que se ha deteriorado por razón del trabajo.

En aquellos trabajos cuyas características así lo aconsejen, según determinación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se entregarán las prendas necesarias.

Capítulo VI

Derechos sindicales

Art. 28. *Representación de los trabajadores.*—Las partes firmantes del presente Convenio, en el Marco del Estatuto de los trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical que conforman los derechos sindicales, acuerdan las siguientes condiciones:

Comité de empresa.

Los miembros de Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, como Representantes Legales de los trabajadores, tendrán las competencias y garantías que la Ley establece, incrementadas en las siguientes:

- Derecho a 5 horas más de lo contemplado por la Ley para asuntos sindicales de cada Delegado así como a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o en varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.
- Al amparo de lo dispuesto en el Art. 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección y Representación Social de FORJANOR S.L., han acordado que el número de Delegados de Prevención en dicha Empresa será de cuatro. Dichos Delegados de Prevención serán designados por las Secciones Sindicales constituidas y ratificados por el pleno del Comité de Empresa y serán quienes se encarguen de realizar las funciones específicas en materia de prevención.

Sindicatos.

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y Empresa.

Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general, serán incrementados en FORJANOR, S.L. en los siguientes:

Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos que estén representados en la Empresa, se les podrá descontar de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Los trabajadores interesados en el referido descuento deberán dirigir a la Dirección de la Empresa un escrito indicando la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta corriente de la entidad bancaria a la que debe ser transferida.

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado.

Crédito horario para las asambleas de los trabajadores.

Las partes establecen que los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas en cada año de vigencia del mismo, acumulables en bolsa de horas, año a año, durante la vigencia de este Convenio y hasta la suscripción de uno nuevo, remuneradas como tiempo de trabajo para celebrar asamblea o reuniones en el centro de trabajo con los requisitos concretos que se consignan a continuación.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa o por un número no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración prevista, orden del día de los asuntos a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma, con una antelación mínima de 48 horas antes de su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

Capítulo VII

Seguridad y salud laboral

Art. 29. Principios generales.—29.1. Seguridad y Salud:

La Empresa, teniendo en cuenta los principios organizativos que emanan de la Directiva Marco de la Unión Europea, y los mismos principios a que se hace referencia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estima por razones técnicas, sociales y económicas que el sistema que satisface plenamente estos principios es el de la seguridad integrada, asumiendo por tanto esa línea organizativa dentro de la filosofía del control total de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

La Empresa negociará con la representación de los trabajadores un plan de Seguridad y Salud, sin posibilidad de puestos de trabajo adaptado en los casos de accidente de trabajo, antes del 1 de julio de 2017, sin afectación a las condiciones económicas del presente Convenio.

29.2. Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de cada Centro de Trabajo:

En aras a conseguir estos objetivos existirá también en cada centro de trabajo un Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Este Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, de entre los representantes que integran el Comité.

Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

- c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la Empresa y velar por su eficacia.
- d) Velar por la adecuada atención por parte de las Mutuas de nuestros trabajadores accidentados.

Facultades:

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes Servicios y Talleres de la Empresa.
- b) Conocer normas, procedimientos y cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer los planes de implicación y motivación dirigidos a jefes, mandos y trabajadores.
- e) Conocer los planes de formación con los temarios y objetivos concretos en el área de la prevención y de la capacitación industrial que se pretendan poner en marcha tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales.
- f) Conocer las aplicaciones de las propuestas de trabajo adaptado que hayan hecho Mutuas y Servicios Médicos, en aquellos casos en los que los trabajadores no hayan obtenido el pertinente parte de baja y sin embargo presenten alguna incapacidad para desarrollar algunas tareas.
- g) Conocer la gestión que las Mutuas estén haciendo de la IT por Enfermedad en aquellos centros de trabajo que la tengan concertada con las Mutuas (adelanto de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas, y otro tipo de atenciones, etc.)
- h) Las demás funciones y competencias atribuidas al Comité por la Legislación vigente.

Garantías: Para el ejercicio de estas competencias y facultades podrán hacer uso del crédito sindical que ya disponen como representantes legales de los trabajadores. No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por el empresario, y las destinadas a Visitas e Inspecciones planeadas a los distintos Departamentos.

Reuniones del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente:

- a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
- b) Los Delegados de Prevención podrán participar con los Técnicos de Prevención y Mandos en las Inspecciones y Visitas planeadas, de acuerdo con el Programa establecido.
- c) Además de las visitas mensuales y rotativas podrá visitar todo puesto de trabajo que el Comité de Seguridad y Salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte del trabajador a través de su Mando, aunque no estén presentes todos sus miembros.
- d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.
- e) El Comité de Seguridad y Salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.
- f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.
- g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.
- h) Para el desarrollo de sus funciones, la Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Información en materia de Seguridad y Salud:

- a) Se entregará periódicamente al Comité de Seguridad y Salud información sobre:
 - Las mediciones periódicas (anualmente)
 - Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (Trimestralmente).
 - Índices de los accidentes.
- b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la Empresa.
 - Sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores.
 - De los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.
- c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia.

Formación en materia de Seguridad y Salud:

La Empresa, en colaboración con los Delegados de Prevención, promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos a todos los trabajadores, tanto de los que afecten a su puesto de trabajo como de los generales.

Principios de la Prevención de Riesgos:

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- Su generación
- Su emisión
- Su transmisión

Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

La Empresa informará al Comité de Seguridad y Salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente.

La elaboración de los Planes Generales de Prevención conllevará como mínimo:

- Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los objetivos de prevención, fijando prioridades.
- La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.
- Los plazos o fases para su desarrollo.
- Un plan complementario de formación.

En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

29.3. Gestión ambiental:

- Se elaborará un Plan De Gestión Ambiental en cada Centro de trabajo, donde se analicen el almacenamiento y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la posible sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.
- Los miembros de Comité de Seguridad y Salud recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.
- El Delegado de Prevención podrá actuar también en cada Centro de Trabajo como Delegado Medioambiental.

Competencias:

- a) Colaborar con la Empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- b) Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la Empresa pudiera establecer, de los que pudiera

derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.

- c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiente en la Empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la Empresa establezca.

Facultades:

- a) Recibir de la Empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
- b) Recibir de la Empresa información sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la Empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.
- c) Solicita de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la Empresa.
- d) Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la Empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

Formación en temas medioambientales:

La Empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Garantías:

- a) Para el ejercicio de sus competencias dispondrá del mismo crédito horario de que ya goza para ejercer como Delegado de Prevención.

29.4. Sigilo profesional.

Los miembros del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias de carácter reservado y confidencias, observarán sigilo profesional, asesorándose con la Empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Además, se dan aquí por reproducidas las disposiciones que sobre esta materia establece la propia L. P. R. L.

Comisión Paritaria de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente para toda la Empresa.

La Dirección acepta constituir para el ámbito de toda la Empresa una Comisión Paritaria de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente, con las siguientes.

Competencias:

- a) Participar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a los trabajadores.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- d) Conocer la evolución de los indicadores de Accidentalidad.
- e) Conocer las mejores prácticas operativas de los distintos centros de trabajo con la finalidad de promover su divulgación y aplicación general.
- f) Apoyar y proponer las campañas de divulgación, motivación y mentalización de la prevención que se pongan en marcha para lograr el objetivo "0" Accidentes.

Reuniones: Esta Comisión Paritaria se reunirá una vez al trimestre.

Capítulo VIII

Formación profesional

Art. 30. *Criterios y actuaciones.*—La actuación de la Empresa en este campo estará orientada por los siguientes criterios:

- Adecuar la capacitación y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar. Especial atención a los cambios tecnológicos y la mejora continua.
- Empleabilidad. Desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan mejorar oportunidades de empleo interna y externamente.

- Potenciación del aprendizaje como método de Formación práctica y próxima al puesto de trabajo.
- Plan anual de Formación, Presupuesto, Estructura y Recursos.
- Participación Social en la elaboración del Plan y su Seguimiento por el Comité de Empresa.
- Ambas partes, conscientes de la importancia de la Formación, potenciarán ésta fuera de las horas de trabajo cuando no sea posible su realización dentro de la jornada laboral.
- La Empresa participará en los programas de formación de las Administraciones Públicas y utilizará cualquier otro tipo de apoyo a la formación de otras instituciones.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Art. 31. *Potestad de sancionar.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 32. *Graduación de faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Art. 33. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez y/o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- h) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

Art. 34. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del art. 35.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

- j) La embriaguez y/o consumo de drogas habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Art. 35. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja de enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los artículos 33.d) y 34.1) y m).
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- o) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Art. 36. *Régimen sancionador.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Art. 37. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año.
- Despido disciplinario

Art. 38. *Prescripción.*

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X

Interpretación y vigilancia

Art. 39. *Comisión paritaria.*—39.1. Objeto.

La Comisión Paritaria será el órgano encargado de la interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio.

39.2. Composición y funcionamiento.

Dicha Comisión estará integrada paritariamente por tres (3) personas en representación de la empresa y por tres (3) personas en representación de los trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión, requerirán, para su validez, la presencia de todos los representantes, y, en todo caso, los acuerdos serán adoptados por mayoría.

Las decisiones de la mencionada Comisión, se emitirán en el plazo máximo de quince (15) días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma, salvo que cualquier otra disposición de rango legal prevea un plazo menor.

El domicilio oficial de la Comisión Paritaria, al cual deberán remitirse todas las comunicaciones que se pretendan con el referido órgano a cualesquiera efectos, se establece en Collado Villalba, Camino del Molino 5 Polígono P29, CP 28400.

39.2.1. Competencias.

Las competencias de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Las de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.
- b) Las de vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) En los supuestos de conflicto colectivo relativos a la interpretación o aplicación del Convenio, deberá intervenir la Comisión con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
- d) Las controversias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el sistema de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid), en los términos previstos en el mismo.
- e) Aquellas otras legalmente atribuidas.

Art. 40. *Procedimiento de solución de conflictos.*—Las partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid), que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio.

Art. 41. *Comisión de información, interpretación y seguimiento.*—Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento, cuya composición, competencias y contenido son los que se indican a continuación, siendo imprescindible para pertenecer a ella, haber suscrito el referido Convenio.

Asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas.

Estará integrada:

Por parte de la Empresa, por miembros de la Dirección encabezados por el Presidente, o persona en quien delegue.

La composición de la Representación Social será proporcional al nivel de representación de los Sindicatos firmantes, hasta un máximo de 15 miembros.

Art. 42. *Garantía de futuro e inversiones.*—La Dirección de la Empresa entregará un Plan de Garantías de Futuro e Inversiones en Forjanor, S.L., antes de la firma del texto definitivo de este Convenio, que incidan en la continua mejora en el empleo y la estabilidad del mismo, con el compromiso de cumplimiento al 100 por 100 para el período de duración de este Convenio.

Art. 43. *Cláusula de género.*—Al efecto de no realizar una redacción demasiado compleja, en el texto de este Acuerdo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

Art. 44. *Ultractividad del convenio.*—Las partes se comprometen a respetar las condiciones firmadas en el presente convenio, hasta que se suscriba un nuevo Convenio Colectivo.

Los anexos correspondientes a los convenios colectivos correspondientes a 2013 y 2008, permanecen vigentes en tanto no contradigan lo dispuesto en el presente convenio.

Conformes los Representantes de la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de FORJANOR, S.L., con el texto, tablas y anexos recogidos en este documento, salvo error u omisión, lo firman en Collado-Villalba a 24 de abril de 2017.

Por la dirección de la empresa:

- José Carlos Rodríguez Pastor.
- Óscar Álvarez Novoa.

Por la representación social:

- Sergio Mata Martínez.
UGT.
- Bernardo Romero Villanueva.
UGT.
- Iván Lasso Díaz.
UGT.
- Raúl Juárez Rosillo.
UGT.
- Germán García Mogedano.
UGT.
- Óscar Manuel Martínez Pérez.
UGT.
- Iván Vicente Sánchez.
UGT.
- Francisco Javier Calzada Bernabé.
CCOO.
- Fernando Gómez-Calcerrada Gonzalo.
CCOO.

ANEXO I


FORJANOR S.L. 213 días
 Horas trabajo 2017 1704 h.
TABLAS SALARIALES: vigentes a partir del 01/01/2017 hasta el 31/12/2017

	SALARIO BASE		PRIMA DE NIVEL		ANTIGÜEDAD		PLUS SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS		PLUS NOCTURNIDAD		ROTACION BOCADILLO	HORA EXTRA LABORABLE	HORA EXTRA FESTIVO
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	HORA	DÍA	HORA	DÍA	20' (DÍA)		
N01	2.406,90	33.696,60	138,60	1.663,20	56,70	793,80	13,81	110,50	1,44	11,49	4,69	20,26	22,87
N02	2.208,90	30.924,60	127,50	1.530,00	51,90	726,60	13,49	107,95	1,41	11,25	4,69	19,96	22,12
N03	2.100,30	29.404,20	120,90	1.450,80	49,50	693,00	13,49	107,95	1,39	11,08	4,69	18,83	21,56
N04	2.012,10	28.169,40	115,50	1.386,00	48,60	680,40	13,18	105,45	1,36	10,90	4,69	18,63	21,30
N05	1.930,80	27.031,20	111,30	1.335,60	47,70	667,80	13,18	105,45	1,34	10,72	4,69	18,45	21,06
N06	1.867,80	26.149,20	107,70	1.292,40	47,10	659,40	12,87	102,95	1,30	10,37	4,69	18,13	20,72
N07	1.832,70	25.657,80	105,30	1.263,60	46,50	651,00	12,87	102,95	1,28	10,21	4,69	18,02	20,60
N08	1.778,10	24.893,40	102,00	1.224,00	45,30	634,20	12,87	102,95	1,25	10,01	4,69	17,90	20,45
N09	1.734,00	24.276,00	99,30	1.191,60	44,10	617,40	12,56	100,44	1,23	9,84	4,69	17,79	20,33



FORJANOR S.L.
TABLAS SALARIALES: vigentes a partir del 01/01/2018 hasta el 31/12/2018

	SALARIO BASE		PRIMA DE NIVEL		ANTIGÜEDAD		PLUS SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS		PLUS NOCTURNIDAD		ROTACION BOCADILLO	HORA EXTRA LABORABLE	HORA EXTRA FESTIVO
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	HORA	DÍA	HORA	DÍA	20' (DÍA)		
N01	2.418,93	33.865,08	138,67	1.664,03	56,73	794,20	13,88	111,05	1,44	11,55	4,71	20,36	22,98
N02	2.219,94	31.079,22	127,56	1.530,77	51,93	726,96	13,56	108,49	1,41	11,31	4,71	20,06	22,23
N03	2.110,80	29.551,22	120,96	1.451,53	49,52	693,35	13,56	108,49	1,39	11,14	4,71	18,92	21,67
N04	2.022,16	28.310,25	115,56	1.386,69	48,62	680,74	13,25	105,98	1,37	10,95	4,71	18,72	21,41
N05	1.940,45	27.166,36	111,36	1.336,27	47,72	668,13	13,25	105,98	1,35	10,77	4,71	18,54	21,17
N06	1.877,14	26.279,95	107,75	1.293,05	47,12	659,73	12,93	103,46	1,30	10,42	4,71	18,22	20,82
N07	1.841,86	25.786,09	105,35	1.264,23	46,52	651,33	12,93	103,46	1,28	10,26	4,71	18,11	20,70
N08	1.786,99	25.017,87	102,05	1.224,61	45,32	634,52	12,93	103,46	1,26	10,06	4,71	17,99	20,55
N09	1.742,67	24.397,38	99,35	1.192,20	44,12	617,71	12,62	100,94	1,24	9,89	4,71	17,88	20,43



FORJANOR S.L.
TABLAS SALARIALES: vigentes a partir del 01/01/2019 hasta el 31/12/2019

	SALARIO BASE		PRIMA DE NIVEL		ANTIGÜEDAD		PLUS SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS		PLUS NOCTURNIDAD		ROTACION BOCADILLO	HORA EXTRA LABORABLE	HORA EXTRA FESTIVO
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	HORA	DÍA	HORA	DÍA	20' (DÍA)		
N01	2.431,03	34.034,41	139,36	1.672,35	57,01	798,17	13,95	111,61	1,45	11,61	4,74	20,46	23,10
N02	2.231,04	31.234,62	128,20	1.538,42	52,19	730,60	13,63	109,03	1,42	11,36	4,74	20,16	22,34
N03	2.121,36	29.698,98	121,57	1.458,78	49,77	696,81	13,63	109,03	1,40	11,19	4,74	19,02	21,78
N04	2.032,27	28.451,80	116,14	1.393,63	48,87	684,14	13,31	106,51	1,38	11,01	4,74	18,82	21,51
N05	1.950,16	27.302,19	111,91	1.342,95	47,96	671,47	13,31	106,51	1,35	10,83	4,74	18,63	21,27
N06	1.886,52	26.411,35	108,29	1.299,51	47,36	663,03	13,00	103,98	1,31	10,47	4,74	18,31	20,93
N07	1.851,07	25.915,02	105,88	1.270,55	46,76	654,58	13,00	103,98	1,29	10,31	4,74	18,20	20,81
N08	1.795,93	25.142,96	102,56	1.230,74	45,55	637,69	13,00	103,98	1,26	10,11	4,74	18,08	20,66
N09	1.751,38	24.519,37	99,85	1.198,16	44,34	620,80	12,68	101,45	1,24	9,94	4,74	17,97	20,53


FORJANOR S.L.
TABLAS SALARIALES: vigentes a partir del 01/01/2020 hasta el 31/12/2020

	SALARIO BASE		PRIMA DE NIVEL		ANTIGÜEDAD		PLUS SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS		PLUS NOCTURNIDAD		ROTACION BOCADILLO	HORA EXTRA LABORABLE	HORA EXTRA FESTIVO
	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	HORA	DÍA	HORA	DÍA	20' (DÍA)		
N01	2.443,18	34.204,58	140,06	1.680,71	57,30	802,16	14,02	112,17	1,47	11,72	4,76	20,57	23,21
N02	2.242,20	31.390,79	128,84	1.546,11	52,45	734,25	13,70	109,58	1,43	11,48	4,76	20,26	22,45
N03	2.131,96	29.847,47	122,17	1.466,08	50,02	700,30	13,70	109,58	1,41	11,30	4,76	19,11	21,89
N04	2.042,43	28.594,06	116,72	1.400,59	49,11	687,56	13,38	107,04	1,39	11,12	4,76	18,91	21,62
N05	1.959,91	27.438,70	112,47	1.349,66	48,20	674,83	13,38	107,04	1,37	10,94	4,76	18,73	21,38
N06	1.895,96	26.543,40	108,83	1.306,01	47,60	666,34	13,06	104,50	1,32	10,58	4,76	18,40	21,03
N07	1.860,33	26.044,59	106,41	1.276,91	46,99	657,86	13,06	104,50	1,30	10,42	4,76	18,29	20,91
N08	1.804,91	25.268,67	103,07	1.236,89	45,78	640,88	13,06	104,50	1,28	10,21	4,76	18,17	20,76
N09	1.760,14	24.641,96	100,35	1.204,15	44,56	623,90	12,74	101,95	1,25	10,04	4,76	18,06	20,64

CONSTANTES 2017- 2020 - 0,5% ANUAL
Guardia en Festivos y Horas de Presencia en Fábrica

		0,50%	0,50%	0,50%
		2017	2018	2019
		2020		
Día	83,70	84,12	84,54	84,96
Hora Presencia	19,12	19,22	19,31	19,41

Hora de Formación (fuera de jornada laboral)

		0,50%	0,50%	0,50%
		2017	2018	2019
		2020		
Hora	12,98	13,04	13,11	13,18

VACACIONES fuera periodo oficial

Importe Día		0,50%	0,50%	0,50%
		2017	2018	2019
		2020		
Mayo	29,04	29,19	29,33	29,48
Junio	22,59	22,70	22,82	22,93
Octubre	29,04	29,19	29,33	29,48

ANEXO II

En Collado Villalba, 27 de diciembre de 2012.

Acta de acuerdo parcial en la negociación del convenio de empresa Forjanor,S.L., fábrica de Villalba

Reunida la mesa negociadora para la suscripción del Convenio Colectivo de la empresa Forjanor,S.L., centro de trabajo de Collado Villalba, con número de convenio 28013352012005.

Por la Empresa Forjanor,S.L. (en adelante, la “dirección de la empresa”).

— Faustino Alonso Sánchez.

Por el Comité de Empresa (en adelante, el “comité de empresa” o “el comité”):

— Sergio Mata Martínez – Presidente del comité – (UGT).

— Jose Antonio Bote Nieto – (UGT).

— Jose M^a Esteban Morillo – (UGT).

— Raul Juarez Rosillo – (UGT).

— Germán García Mogedano – Secretario del comité– (UGT).

— Jesus Zuñiga Herrero – (UGT).

— Antonio Jesus Estevez Pescador – (CSI-F).

— Jose Fernando Alonso Serrano – (CSI-F).

— Fernando Gómez-Calcerrada Gonzalo (CCOO).

A los efectos de la presente acta, la representación legal de los trabajadores y empresa podrán ser denominadas conjuntamente como “las partes”.

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente Acuerdo parcial (en adelante, el “acuerdo parcial”), dentro de la negociación para la suscripción del convenio colectivo de la empresa Forjanor,S.L., centro de trabajo de Collado Villalba, con número de convenio 28013352012005,

MANIFIESTAN

Primero.—Que en fecha 30 de noviembre, la empresa denunció el anterior convenio colectivo, cuya vigencia inicial se encontraba prevista hasta el 31 de diciembre de 2012.

Segundo.—Que en fecha 30 de noviembre, se procedió a la constitución formal de una comisión negociadora al objeto de alcanzar los acuerdos necesarios para la suscripción de un convenio de ámbito empresarial que regule las relaciones laborales entre la sociedad Forjanor,S.L., centro de trabajo de Collado Villalba, y sus empleados.

Tercero.—Que durante el 29 de noviembre y 12, 17, 22 y 26 de diciembre, todos ellos correspondientes a 2012, la dirección de la empresa y las organizaciones sindicales UGT, CCOO, USO, ELA, LAB y CSIF (en lo sucesivo, las organizaciones sindicales) han mantenido reuniones dentro de un proceso de negociación colectiva para acordar, a través de la suscripción de un nuevo acuerdo marco, diferentes medidas que permitan afrontar con razonabilidad y solvencia el futuro.

Que en el contexto de la política de empleo que viene desarrollando Gerdau, la empresa y las organizaciones sindicales han compartido la necesidad de llevar a cabo un proceso de contención de los costes laborales y, a la vez, de renovación de plantillas, razón por la cual han alcanzado finalmente un acuerdo parcial, dentro de la negociación del acuerdo marco, que se adjunta como Documento número 1.

Cuarto.—Que en el ámbito de la negociación del convenio colectivo con número de convenio 28013352012005 y como consecuencia de lo expresado en el apartado anterior, tanto la dirección de la empresa como el comité de empresa han entendido conveniente durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo de la empresa en su centro de trabajo de Collado Villalba, adoptar y suscribir el presente acuerdo parcial, de conformidad con las siguientes,

CLÁUSULAS

Primera.—Las partes negociadoras del convenio colectivo de la empresa Forjanor, S.L., centro de trabajo de Collado Villalba, con número de convenio 28013352012005, ratifican todos los términos y condiciones del acuerdo parcial suscrito en la negociación del acuerdo marco de las empresas Gerdau Aceros Especiales Europa, S.L. (centros de trabajo

de Reinosa, Vitoria, Basauri y Oficinas Generales), Gerdau Investigación y Desarrollo, S.A. y Forjanor, S.L., que se adjunta como Documento número 1.

En consecuencia, el contenido del mismo forma parte del nuevo convenio colectivo de la empresa Forjanor, S.L., centro de trabajo de Collado Villalba, con número de convenio 28013352012005.

Segunda.—Se designa a Faustino Alonso para que proceda al registro del acuerdo parcial ante la Autoridad Laboral en el ámbito de la negociación del convenio colectivo de la empresa Forjanor, S.L., centro de trabajo de Collado Villalba, con número de convenio 28013352012005.

Tercera.—Las partes, sin perjuicio de lo anterior, continuaran emplazándose a reuniones dentro de la negociación del Convenio Colectivo al objeto de continuar con la misma y suscribirlo en su totalidad.

Cuarta.—Ambas partes asumen que hasta la fecha los únicos y exclusivos compromisos empresariales derivados del presente proceso de negociación son los contenidos en este acuerdo parcial.

Y para que así conste las partes firman el presente acuerdo que consta de cuatro (4) páginas en el lugar y fecha indicados en el encabezado de este documento.

Y sin más asuntos que tratar, se redacta la presente acta que todos los presentes suscriben en conformidad:

- Sergio Mata Martínez.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- José Antonio Bote Nieto.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- Jose M^a Esteban Morillo.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- Raúl Juárez Rosillo.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- Germán García Mogedano.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- Jesús Zúñiga Herrero.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- Antonio J. Estevez Pescador.
CSI-F.
Fábrica de Collado Villalba.
- José Fernando Alonso Serrano.
CSI-F.
Fábrica de Collado Villalba.
- Fernando Gómez-Calcerrada Gonzalo.
CCOO.
Fábrica de Collado Villalba.
- Faustino Alonso Sánchez.
Responsable de RRHH.
Forjanor S.L.

Documento número 1:

En Basauri, 26 de diciembre de 2012.

Acta de acuerdo parcial en la negociación del acuerdo marco de las empresas Gerdau Aceros Especiales Europa, S.L., Gerdau Investigación y Desarrollo, S.A. y Forjanor, S.L.

Reunida la mesa negociadora para la suscripción de un acuerdo marco que regule la estructura en materia laboral en las empresas Gerdau Aceros Especiales Europa, S.L., Gerdau Investigación Y Desarrollo, S.A. Y Forjanor S.L.

Por la empresa Gerdau Aceros Especiales Europa,S.L. Gerdau Investigación y Desarrollo, S.A. y Forjanor S.L. (En adelante “Gerdau” o la “dirección de la empresa”).

- Mercedes Tabar, Roberto Alonso, Elena Iriondo, Amagoia Abalos, Sergio Gutiérrez, José Luis Erostarbe y Faustino Alonso.

Por la representación sindical:

- U.G.T.: José Ignacio San Miguel, Francisco Antúnez, Sergio Mata, Juan José de Castro, Santiago Jiménez y Juan Lombrana.
- C.C.OO.: José Ramón Laso, Juan Carlos Gutiérrez, Jesús María Carreño, Gregorio Rodríguez, Fernando Gómez-Calcerrada y Miguel Rodríguez.
- USO: Jesús María Vicente, Jose Manuel Alonso y Víctor Sánchez.
- LAB: Juan Carlos Vizán González y Javier Pérez.
- ELA: Iker Mora y Fco. Javier Madariaga.
- CSI-F: Antonio Jesús Estévez y Jesús Ángel García.

A los efectos de la presente acta, la representación sindical y empresa podrán ser denominadas conjuntamente como “las partes”.

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente acuerdo parcial (en adelante, el “Acuerdo Parcial”) dentro de la negociación para la suscripción de un acuerdo marco que regule la estructura en materia laboral de la empresa.

MANIFIESTAN

Primero.—Que en fecha 29 de noviembre de 2012 la dirección de la empresa y las organizaciones sindicales UGT, CCOO, USO, ELA, LAB y CSIF (en lo sucesivo, las organizaciones sindicales) mantuvieron una reunión al objeto de iniciar un proceso de negociación colectiva y acordar, a través de la suscripción de un nuevo acuerdo marco, diferentes medidas que permitan afrontar con razonabilidad y solvencia el futuro de la empresa.

Segundo.—Que en el ámbito del referido período de negociación, las partes se han reunido durante los días 12, 17 y 22 de diciembre, todos ellos correspondientes al 2012.

Tercero.—Que en el contexto de la política de empleo que viene desarrollando Gerdau, la Empresa y las Organizaciones Sindicales comparten la necesidad de llevar a cabo un proceso de contención de los costes laborales y, a la vez, de renovación de plantillas.

Cuarto.—Con este objetivo ambas partes, libre y voluntariamente, han alcanzado finalmente el presente acuerdo dentro de la negociación del acuerdo marco, en los siguientes términos:

Primero.

- A. La empresa se compromete a ofrecer a los trabajadores nacidos desde el 1 de enero de 1952 hasta el 30 de junio de 1955 la posibilidad de pasar a una situación de jubilación parcial mediante la fórmula del contrato relevo, siempre que se puedan acoger a la regulación legal que está en vigor a la firma del presente Acuerdo, 26 de diciembre de 2012, y que se encuentra prevista en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social.
- B. Las partes, en el ámbito de la negociación del acuerdo marco y en aras a garantizar la viabilidad y futuro de la Empresa, se comprometen a acordar las medidas necesarias que contribuyan a la reducción de los costes laborales, sin perjuicio de analizar aquellas otras que tengan impacto en las relaciones laborales.
- C. El próximo 27 de diciembre, se presentará a la representación legal de los trabajadores de Gerdau Aceros Especiales Europa,S.L. en las plantas de Reinos, Vitoria, Basauri y Oficinas Generales, Gerdau Investigación y Desarrollo, S.A. y Forjanor, S.L., para su ratificación, los términos del presente Acuerdo Parcial en todo su contenido. Todo ello, en el ámbito de los Convenios Colectivos existentes en dichas plantas y empresas, siendo preceptivo que el contenido de este Acuerdo Parcial sea ratificado en todas ellas para su aplicación.
- D. Las jubilaciones parciales no se llevarán a efecto hasta el momento en el que haya sido ratificado la totalidad del acuerdo marco que pudiera firmarse. Esto es, si en algún centro de trabajo afectado por este ámbito no fuera ratificado dicho acuerdo marco, tampoco sería de aplicación en ese centro el presente Acuerdo Parcial.
- E. Igualmente, la empresa se compromete a analizar la posibilidad de realizar jubilaciones parciales, de acuerdo a la normativa y condiciones vigentes a la fecha de la firma, a los nacidos entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 1955, en función de

la carga de trabajo y los niveles de eventualidad de la empresa en ese momento. La adopción de esa medida irá siempre vinculada a procesos de racionalización y/o optimización de los recursos.

- F. En caso de que existan cambios legislativos o normativos, las partes analizarán sus implicaciones en el cumplimiento del presente Acuerdo en su totalidad, procurando, en su caso, adoptar acuerdos pertinentes, teniendo en cuenta que la aplicación de medidas irá siempre vinculada a criterios de racionalización y optimización de recursos.

Segundo.

Se procederá al registro del Acuerdo Parcial ante la Autoridad Laboral en el ámbito de la negociación del Acuerdo Marco de las empresas Gerdau Aceros Especiales Europa, S.L., Gerdau Investigación y Desarrollo, S.A. y Forjanor, S.L.

Tercero.

Las partes, sin perjuicio de lo anterior, continuarán emplazándose a la celebración de reuniones dentro de la negociación al objeto de continuar el Acuerdo Marco y suscribirlo en su totalidad.

Cuarto.

Ambas partes asumen que, hasta la fecha, los únicos y exclusivos compromisos empresariales derivados del presente proceso de negociación son los contenidos en este Acuerdo Parcial.

Y para que así conste las partes firman el presente Acuerdo que consta de cinco (5) páginas en lugar y fecha indicados en el encabezado del mismo.

ANEXO III

En Collado Villalba, 27 de marzo de 2013.

ACTA DEL SEGUNDO ACUERDO PARCIAL EN LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO DE EMPRESA FORJANOR, S. L., FÁBRICA DE VILLALBA

Reunida la mesa negociadora para la suscripción del Convenio Colectivo de la empresa FORJANOR, S.L., centro de trabajo de Collado Villalba, con número de convenio 28013352012005

Por la Empresa FORJANOR, S.L. (en adelante, la “Dirección de la Empresa”):

— D. Faustino Alonso Sánchez.

Por el Comité de Empresa (en adelante, el “Comité de Empresa” o “el Comité”):

- Sergio Mata Martínez – Presidente del comité – (UGT).
- José Antonio Bote Nieto – (UGT).
- José M^a Esteban Morillo – (UGT).
- Raúl Juárez Rosillo – (UGT).
- Germán García Mogedano – Secretario del comité– (UGT).
- Jesús Zúñiga Herrero – (UGT).
- Antonio Jesús Estévez Pescador – (CSI-F).
- Jose Fernando Alonso Serrano – (CSI-F).
- Fernando Gómez-Calcerrada Gonzalo (CCOO).

A los efectos de la presente acta, la Representación Legal de los Trabajadores y Empresa podrán ser denominadas conjuntamente como “las partes”.

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente Acuerdo parcial (en adelante, el “Acuerdo Parcial”), dentro de la negociación para la suscripción del Convenio Colectivo de la empresa FORJANOR, S.L., centro de trabajo de Collado Villalba, con número de convenio 28013352012005,

MANIFIESTAN

Primero.—En fecha 27 de diciembre de 2012 la Dirección de la Empresa y El Comité de Empresa de FORJANOR S.L. suscribieron un acuerdo parcial dentro de la negociación de su convenio colectivo, que ratificaba en su totalidad el contenido del acuerdo parcial suscrito en el ámbito del Acuerdo Marco de las empresas GERDAU ACEROS ESPECIALES

EUROPA, S.L., (centros de trabajo de Reinosa, Vitoria, Basauri y Oficinas Generales), GERDAU INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, S.A. y FORJANOR, S.L.

Ese acuerdo, entre otras cuestiones, contemplaba el compromiso de la Empresa de ofrecer a los trabajadores nacidos desde el 1 de enero de 1952 hasta el 30 de junio 1955 pasar a una jubilación parcial mediante la fórmula del contrato de relevo, vinculado a acordar con las Organizaciones Sindicales medidas necesarias que contribuyeran a la reducción de los costes laborales.

Segundo.—Que, según se ha venido expresando en las reuniones mantenidas con la representación sindical, la situación económica (disminución de ventas e ingresos) y productiva de la Empresa se ha deteriorado durante el segundo semestre del 2012 y el primer trimestre del 2013, estimándose que los resultados negativos seguirán manteniéndose a futuro.

Tercero.—Que las partes son conscientes de la situación actual de la Empresa y, por razón de ello, en el contexto de la política de empleo que viene desarrollando GERDAU, la Empresa y el Comité de Empresa firmantes comparten la necesidad de llevar a cabo un proceso de reducción de los costes laborales y, a la vez, de renovación de plantillas que permita afrontar con razonabilidad y solvencia la situación negativa de la Empresa.

Cuarto.—Que en el ámbito de la negociación del Convenio Colectivo con número de convenio 28013352012005 y como consecuencia de lo expresado en el apartado anterior, tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa han entendido conveniente durante las negociaciones para la suscripción de un nuevo Convenio Colectivo de la empresa en su centro de trabajo de Collado Villalba, adoptar y suscribir el presente acuerdo parcial, de conformidad con los siguientes términos,

Primero.

- A. Que, además de lo suscrito en fecha 27 de diciembre de 2012, la Empresa se compromete a ofrecer a los trabajadores nacidos desde el 1 de julio de 1955 hasta el 31 de diciembre de 1957 la posibilidad de pasar a una situación de jubilación parcial mediante la fórmula del contrato de relevo con la regulación legal que se encuentra en vigor a la fecha de la suscripción del presente documento, y que se encuentra prevista en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 8 “normas transitorias en materia de pensión de jubilación” del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, legitima el acceso a la jubilación parcial de los trabajadores en las condiciones y reglas de determinación de prestaciones vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 siempre que se causen antes de 1 de enero de 2019.

Por ello, en el caso de que la legislación posibilite el acceso a la jubilación parcial a aquellos trabajadores nacidos en el año 1958 con la regulación legal que se encuentra prevista a la fecha de suscripción del presente documento, la Empresa se compromete a ofrecerles esa posibilidad en los términos descritos en el Acuerdo. Las partes se comprometen a analizar en el primer trimestre de cada uno de los años de vigencia de este Acuerdo la aplicación en relación a los trabajadores que cumplan los requisitos legales en el año en curso.

- B. Que el Comité de Empresa es consciente de la situación negativa del sector siderúrgico en el país y de la Empresa en concreto. Por ello, las partes, dentro de la negociación del convenio colectivo y con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de sus instalaciones están dispuestas a alcanzar acuerdos según las necesidades que tiene la Empresa para garantizar su futuro.
- C. Por razón de lo anterior, las partes están dispuestas a dinamizar las negociaciones en aquellas materias que plantea la Empresa tales como incremento de jornada y reducción de los conceptos salariales que se determinen, que permitan una reducción del coste hora por trabajador en este centro de trabajo, con efectos de 1 de enero de 2013.

Con este objetivo las partes se conminan a intensificar a partir del 8 de abril de 2013 la negociación centrándose en los términos de reducción de costes laborales expuestos, con el fin de alcanzar un acuerdo a la mayor brevedad.

- D. El presente documento, ratifica en su totalidad el Acuerdo Marco Parcial suscrito en el día de ayer, y que se adjunta como documento número 1
- E. Las jubilaciones parciales del centro de trabajo de Collado Villalba no se llevarán a efecto hasta el momento en el que haya sido ratificado por el Comité de Empresa la totalidad del Acuerdo Marco que pudiera firmarse. Esto es, si en este centro

de trabajo no fuera ratificado dicho Acuerdo Marco, tampoco sería de aplicación en este centro de trabajo el presente Acuerdo Parcial.

- F. En todo caso, la aplicación de las medidas contenidas en el presente acuerdo irán vinculadas a procesos de racionalización y/o optimización de los recursos.
- G. En el supuesto de cambios legislativos o normativos, las partes analizarán sus implicaciones en el cumplimiento de este acuerdo, adoptando las medidas pertinentes.
- H. El presente acuerdo parcial constituye un todo indivisible por lo que ambas partes se vinculan a la totalidad del mismo.

Segundo.

Se designa a Don Faustino Alonso Sánchez para que proceda al registro del Acuerdo parcial ante la Autoridad laboral en el ámbito de la negociación del Convenio Colectivo de la empresa FORJANOR, S.L., centro de trabajo de Collado Villalba, con número de convenio 28013352012005, así como ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Tercero.

Las partes, sin perjuicio de lo anterior, continuaran emplazándose a reuniones dentro de la negociación del Convenio Colectivo al objeto de continuar con la misma y suscribirlo en su totalidad.

Cuarto.

Ambas partes asumen que, hasta la fecha, los únicos y exclusivos compromisos empresariales y sindicales derivados del presente proceso de negociación son los contenidos en este Acuerdo Parcial y el de 27 de diciembre de 2012

Y para que así conste las partes firman el presente Acuerdo que consta de 6 páginas y un documento anexo de 6 páginas, en el lugar y fecha indicados en el encabezado de este documento.

Y sin más asuntos que tratar, se redacta la presente acta que todos los presentes suscriben en conformidad:

- Sergio Mata Martínez.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- José Antonio Bote Nieto.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- Jose M^a Esteban Morillo.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- Raúl Juárez Rosillo.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- Germán García Mogedano.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- Jesús Zúñiga Herrero.
UGT.
Fábrica de Collado Villalba.
- Antonio J. Estévez Pescador.
CSI-F.
Fábrica de Collado Villalba.
- José Fernando Alonso Serrano.
CSI-F.
Fábrica de Collado Villalba.
- Fernando Gómez-Calcerrada Gonzalo.
CCOO.
Fábrica de Collado Villalba.
- Faustino Alonso Sánchez.
Responsable de RRHH.
Forjanor S.L.

ANEXO IV

Collado Villalba, a 16 de junio de 2016.

PLAN DE IGUALDAD DE FORJANOR
I. Finalidad y conceptos de interés.

El presente Plan de Igualdad, creado en Noviembre de 2015, tiene por objetivo principal garantizar el principio de igualdad de oportunidades hombre – mujer dentro de un contexto de responsabilidad empresarial que asegure la incorporación a nuestra plantilla de cualquier persona que, en función de sus méritos y capacidades profesionales, se considere apta para ocupar cualquier puesto de trabajo en nuestra organización.

Por otro lado, el presente Plan persigue recoger las líneas de actuación empresarial que aseguren la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de todo aquel que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

Se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarepresentadas, de forma que en un futuro próximo se consiga la paridad entre hombres y mujeres. A lo largo de este plan se considera que la mujer está infrarepresentada cuando la proporción de mujeres en el tema que se trata es inferior al 8 por 100 de media según los datos de plantilla suministrado.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección y contratación, promoción y retribución salarial.

Asimismo, la Compañía declara su firme compromiso de continuar favoreciendo la conciliación entre la vida personal y profesional de todos nuestros trabajadores, de tal modo que se hará un esfuerzo por mejorar aquellas medidas que favorezcan el ejercicio de los derechos legal o convencionalmente establecidos en esta materia, sin que ello suponga un freno en la carrera profesional de la persona que decide disfrutar de ellos.

La RLT, se compromete a incorporar mujeres en las listas de representación, para fomento de la igualdad en el ámbito de la representación sindical de los trabajadores/as.

El plan incluye un protocolo en materia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo a través del cual se pretende evitar cualquier situación que, directa o indirectamente, pueda afectar a la dignidad de la persona o producir un efecto discriminatorio en cualquier esfera y con independencia de su causa.

Indicada la finalidad perseguida por este Plan de Igualdad, tanto la Dirección de la empresa como la representación de los trabajadores, consideran que los objetivos señalados en el presente apartado pueden alcanzarse de forma satisfactoria desarrollando aquellas acciones positivas que permitan:

1. Conceder a hombres y mujeres los mismos derechos y oportunidades laborales, siendo conscientes de la necesidad de prestar una especial atención a todos aquellos trabajadores que, en un momento concreto de su vida profesional, opten por dedicar mayor tiempo a las responsabilidades familiares legal o convencionalmente protegidas.
2. Eliminar los obstáculos que se hubieren detectado en el diagnóstico de situación y que pudieren implicar, directa o indirectamente, un riesgo en materia de discriminación, dificultando, en consecuencia, la consecución del principio de igualdad de oportunidades.
3. Garantizar el principio de conciliación entre la vida personal y familiar de nuestra plantilla.
4. Promover una cultura de igualdad y potenciar el compromiso personal de quienes ocupan puestos de dirección para que comuniquen la cultura de igualdad.

Con la finalidad de asegurar una correcta interpretación de su contenido, se ha considerado oportuno reflejar, en el presente Plan, la definición legal de determinados conceptos recogidos en la denominada Ley de Igualdad (Ley 3 / 2007, de 22 de marzo), y otras:

- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igual-

dad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones empresariales.

- Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio, política o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en situación de desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

- Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Las definiciones incorporadas al presente documento son fiel reflejo de las recogidas en la Ley 3 / 2007, de 22 de marzo, pretendiéndose con su inclusión que el lector pueda comprender, en términos generales, su significado y alcance legal.

II. *Ámbito funcional, territorial y temporal de aplicación.*

El presente Plan aplica centro de trabajo Forjanor en Collado Villalba, aplicando a la totalidad de la plantilla y a aquellas empresas colaboradoras que presten sus servicios en las instalaciones.

El presente documento tendrá una vigencia de tres años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente. Así mismo, para mayor organización, se establece que este plan tenga la misma vigencia que el convenio colectivo de Forjanor, tanto el actual como el futuro.

III. *Diagnóstico de situación.*

El contenido del presente Plan de Igualdad tiene su origen en el análisis de carácter cuantitativo y cualitativo realizado previamente, acerca de la situación de la empresa en materia de igualdad.

En concreto, los aspectos analizados, han sido los siguientes:

A) Características generales de la empresa

- Situación de la plantilla hombre – mujer.
- Distribución de la plantilla por tipo de contrato.
- Distribución de la plantilla por nivel de responsabilidad, así como por departamento.

Resultados:

- Tan solo el 8 por 100 de la plantilla son mujeres, un porcentaje muy bajo incluso para el sector.
- Un 40 por 100 de mujeres se incorporaron recientemente, 1/2 años, mientras que los hombres se han incorporado mas homogéneamente, con una antigüedad media de 11,35 años, mientras que las mujeres están en una media de 5 años.
- El 73 por 100 de las mujeres se encuentran en posiciones indirectas, en el caso de los hombres supone el 31,97 por 100.
- A pesar de lo que pudiera parecer, el 32 por 100 de las mujeres se encuentran en posiciones de Operarias. Las mujeres también están en posiciones de responsabilidad como son directivos y jefes.
- En el caso de los hombres su distribución es más homogénea teniendo mayor presencia en el área de Utillaje, y células A, B y C. La presencia de la mujer tiene una distribución homogénea, estando más presente en el área de comercial.

B) Selección y contratación

- Sistemas de reclutamiento utilizados en la empresa.

Resultados:

- Se han analizado los sistemas de reclutamiento de forma cualitativa, pudiendo comprobar que las ofertas de empleo se describen de manera genérica, es decir, sin distinción de sexos

C) Aspectos salariales

- Distribución de la plantilla por bandas salariales.

Resultados:

- El 80,23 por 100 de las mujeres están en la franja salarial más baja, a pesar de que sus posiciones en la Compañía no están todas en los puestos más bajos. Habría que analizar con algo más de detalle para detectar una posible Discriminación Salarial.
- Un alto porcentaje de los hombres se encuentran regulados, en lo que respecta a conceptos salariales, por convenio colectivo. Las mujeres en menor medida, ya que ocupan posiciones indirectas las cuales se valoran como fuera de convenio.

D) Formación

- Realización de cursos y acciones de formación.
- Tipos de cursos que se imparten en la empresa.
- Criterios que se utilizan para decidir qué personas acuden a los cursos de formación.

E) Información sobre Conciliación:

- Políticas de la empresa en materia de conciliación entre la vida personal y familiar.
- Utilización mayoritaria de este tipo de medidas de conciliación.

Resultados:

- Más del 78 por 100 de las mujeres tienen una jornada partida, frente al 73 por 100 de los hombres que tienen una jornada continuada. Esto es debido a los puestos de trabajo que ocupan en la Compañía.

F) Promoción profesional

- Número de personas que han ascendido de nivel.
- Promociones por categorías profesionales.

Resultados:

- Más del 50 por 100 de los hombres han promocionado de categoría, con incremento salarial, por el contrario el 60 por 100 de las mujeres han tenido una promoción salarial sin cambio de categoría.

Valorados los aspectos mencionados se han detectado algunas áreas de mejora así como la necesidad de adoptar acciones positivas concretas que sitúen a FORJANOR, S.L. en una posición de pleno cumplimiento en materia de igualdad de oportunidades.

III. *Acciones positivas.*

El presente apartado recoge el objetivo específico a alcanzar en las distintas materias que han sido objeto de análisis a través del denominado Diagnóstico de Situación.

Asimismo, se incorporan, en el presente apartado, las acciones a implementar, en función del resultado del Diagnóstico de Situación y de las negociaciones desarrolladas con los representantes de los trabajadores, de cara a reforzar la posición de la Compañía en materia de igualdad de oportunidades hombre – mujer.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las acciones específicas que, en relación a las cuestiones que fueron objeto de análisis, se describen a continuación, consideramos importante, como primera medida de carácter general, actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desgregada por sexo. Esta acción implica un proceso de automatización para facilitar el cruce de datos, de tal modo que se evite la confección de múltiples tablas con datos independientes. La comparativa de información por sexos tendrá carácter anual, salvo que circunstancias excepcionales aconsejen lo contrario.

Se ha podido detectar un área principal de actuación, a partir de la cual se ha de trabajar, esta es el área de selección y contratación, pues entendemos que toda las acciones están marcadas por la escasez de mujeres en la Compañía (8 por 100), y en concreto en el área de fabricación.

A) Acciones a adoptar en materia de selección y contratación de personal

Objetivo (selección):

- Realizar procesos de selección transparentes y objetivos que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional de la persona candidata, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.
- Se evitarán discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.
- En consecuencia, se persigue eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección, para fomentar la contratación de hombres y mujeres en las áreas donde cualquier sexo se encuentre subrepresentado.
- Así mismo se establece el incremento de mujeres en todas las áreas de la Compañía que actualmente es del 8 por 100, como objetivo prioritario del plan, y específicamente en las áreas de fabricación/producción.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, se acuerdan las siguientes acciones:

La Compañía velará para que las ofertas de empleo no se dirijan a uno u otro sexo, lo que implica asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas que puedan dar lugar a interpretar que la oferta se dirige a un sexo concreto.

- Con carácter general:
 - Los anuncios (i) harán referencia a ambos sexos o (ii) se utilizará el masculino plural, indicando al final del mismo los términos “Interesados/as dirigirse a...”, (iii) lo mismo ocurrirá cuando el término empleado sea neutro.
- Con carácter excepcional, hasta que el porcentaje de mujeres supere el 20 por 100 de la plantilla:
 - Se incluirán medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo, tanto externas como internas dirigidas a cubrir puestos en las que se encuentren infrarepresentadas, tales como: los anuncios harán referencia específica a hombres y mujeres, de modo que éstas se sientan aludidas en las ofertas de empleo.
- Con carácter trimestral, la Comisión de Seguimiento, y con la finalidad de comprobar nuestras obligaciones en materia de igualdad, se realizará un muestreo representativo con la finalidad de comprobar el lenguaje y contenido de los anuncios sobre ofertas de empleo.
- Garantizar la igualdad de oportunidades para una presencia equilibrada hombre-mujer en los equipos de reclutamiento y selección.
- Mantener criterios objetivos y profesionales como forma de evaluar a posibles candidatos. No obstante, se tendrá en cuenta la composición paritaria de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional en el que se pretenda incorporar plantilla de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.

- No realizar preguntas sobre cuestiones personales que no sean relevantes para el puesto o la empresa. En consecuencia,
 - En las entrevistas de selección no se realizará pregunta alguna respecto al estado civil, número de hijos, fecha de matrimonio, datos del cónyuge o de los hijos o cualquier otra que afecte a la intimidad del entrevistado o que pueda constituir un obstáculo respecto al principio de igualdad de trato y de oportunidades hombre-mujer. En las fichas de los candidatos/formulario de solicitud se eliminará a la mayor brevedad posible cualquier apartado relativo a esta cuestión, así como los relacionados con sociedades, organizaciones o clubes a los que pueda pertenecer el candidato.
 - Asimismo, las fichas de los candidatos no recogerán apartado alguno relativo a presencia/compleción física o cualquier otro que pueda implicar discriminación o un obstáculo respecto al principio de igualdad de trato y de oportunidades hombre-mujer.
- Mantener el compromiso de no realizar comentarios sexistas, xenófobos sobre el aspecto físico o cualquier otro que se considere pueda atentar contra la dignidad del candidato.
- Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
- Con el objetivo de reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y a las exigencias del mismo, utilizándose canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, empleándose imágenes no estereotipadas y un lenguaje no sexista.
- Valorar a cada persona según los requisitos profesionales exigibles para cada puesto, con independencia de que su actividad laboral se haya reducido en algún momento de su vida para atender responsabilidades familiares o de cualquier otra índole.
- Transmitir el principio de igualdad de trato y de oportunidades que impera en la Compañía a todos nuestros proveedores externos de reclutamiento y selección.
- Mantener el compromiso respecto a mujeres candidatas a puestos de responsabilidad como una oportunidad de fomentar la diversidad.
- Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas responsables de la selección de personal.
- Contar siempre en los procesos de selección y contratación con la participación de la Comisión Paritaria de Igualdad.

Plazo de ejecución:

- Con carácter trimestral, y con la finalidad de comprobar nuestras obligaciones en materia de igualdad, se realizará un muestreo representativo con la finalidad de comprobar el lenguaje y contenido de los anuncios sobre ofertas de empleo.
- Dentro de los cuatro meses siguientes a la firma del Plan las fichas de los candidatos no recogerán apartado alguno relativo a presencia / compleción física o cualquier otro que pueda implicar discriminación o un obstáculo respecto al principio de igualdad de trato y de oportunidades hombre-mujer. No obstante, conforme el Plan se vaya divulgando entre los empleados, se irá suprimiendo la formulación de tales preguntas.
- Dentro del primer mes siguiente a la firma del Plan no se realizarán preguntas sobre cuestiones personales que no sean relevantes para el puesto o la empresa.
- Dentro de los dos meses siguientes a la firma del Plan y con el objetivo de reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y a las exigencias del mismo, utilizándose canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, empleándose imágenes no estereotipadas y un lenguaje no sexista.
- En el primer año de la firma del Plan de Igualdad se procederá a transmitir el principio de igualdad de trato y de oportunidades que impera en la Compañía a todos nuestros proveedores externos de reclutamiento y selección.

Objetivo (contratación): Eliminar cualquier tipo de obstáculo que pudiese existir en materia de igualdad, garantizando que el sexo del candidato no influirá a la hora de decidir a quién contratar, asumiendo el objetivo de intentar un incremento del sexo menos representado en aquellos departamentos y categorías profesionales en los que se detecte la necesidad de impulsar el principio de presencia equilibrada.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se acuerda el desarrollo de las siguientes acciones:

- Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.
- Establecer, en la política de contratación, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia). Para ello:
 - Se tendrá en cuenta la situación de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y / o grupo profesional en el que se pretende incorporar la plantilla, de modo que, ante igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
 - Se reforzarán las relaciones con centros públicos de empleo con el objetivo de favorecer la inserción laboral de mujeres en los puestos en los que ostentan una menor representación.
- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación.
 - Se prestará especial atención al establecimiento de convenios de colaboración con los Ayuntamientos para que a través de centros de la mujer o centros públicos de empleo se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas.
 - Se establecerán convenios con los organismos públicos a fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género.
- Impulsar los contactos con centros educativos y universitarios para identificar el talento masculino / femenino.
- Impulsar los contactos con asociaciones de mujeres directivas de cara a incrementar su presencia en puestos directivos.

Plazo de ejecución:

- En el primer año de la firma del Plan de Igualdad se realizarán acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad respecto de las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y de evitar actitudes discriminatorias.
- En el primer año de la firma del Plan de Igualdad se establecerán, en la política de contratación, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia).

Indicadores:

- Número, tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades.
- Valoración cualitativa de los procedimientos de selección.
- Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas.
- Número y porcentaje de contrataciones por género y grupo profesional.
- Número de personas entrevistadas y número de personas contratadas, por género.

B) Acciones a adoptar en materia de salario

Objetivos:

- Aplicación del principio de equidad: Igual salario para trabajo del mismo valor.
- Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la evaluación individual del desempeño, como ocurre en las áreas que se denominan fuera de convenio.
- Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la asignación de pluses.
- Identificar colectivos concretos en donde se pueda producir una brecha salarial, estableciendo medidas para disminuirla.
- Garantizar que el salario de acceso al empleo sea el mismo para el mismo tipo de puesto, independientemente del género.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se acuerda la puesta en marcha de las siguientes acciones:

- Regular una estructura retributiva transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales tanto fijos como variables.
- Garantizar un sistema retributivo basado en la valoración de los puestos de trabajo y en los resultados obtenidos, con independencia de las personas que ocupan los puestos.
- Se garantizará que para la evaluación de desempeño e incremento salarial de mérito únicamente se tendrá en consideración el tiempo efectivamente trabajado, para no penalizar situaciones de empleados o empleadas con menor tiempo de trabajo efectivo.
- Se realizará, por parte de la Comisión de Igualdad, un análisis exhaustivo de áreas de la Compañía, colectivos específicos en términos de retribución.
- La comisión de igualdad, garantizando en todo caso la confidencialidad de los datos, podrá analizar los datos concretos de las áreas donde se identifiquen grandes desigualdades, con la finalidad de proponer a la compañía posibles medidas para reducir dichas desigualdades, pudiendo proponer medidas positivas de incremento salarial en mujeres y la revisión de las prácticas de las áreas que pudieran causar la situación diferencial.

Indicadores:

- Análisis estadístico sobre las retribuciones de mujeres y hombres en la empresa, tanto fijas como variables.
- Desglose de los diversos complementos que puedan darse como consecuencia de la actividad personal de cada empleado y empleada (turnicidad, nocturnidad, etc.)
- Análisis de cualquier otro concepto de retribución extrasalarial.

Plazo de ejecución:

- En el primer año de la firma del Plan de Igualdad se garantizará la implantación de un sistema retributivo transparente basado en la valoración actual de los puestos de trabajo y en los resultados obtenidos, con independencia de las personas que ocupan los puestos.

C) Acciones a adoptar en materia de formación

Objetivos:

- Garantizar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de nuestra organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Establecer un Plan de Formación que evite la discriminación por razón de género y que favorezca la promoción de las mujeres a todas las categorías/grupos y funciones en las que se hallan infrarepresentadas.
- Impartir formación técnica al género menos representado, para poder cubrir posibles vacantes internas.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se acuerda la ejecución de las siguientes acciones:

- Programar acciones formativas en competencias de liderazgo, específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales u ocupaciones en las que están infrarepresentadas.
- Programar acciones formativas técnicas, ofertándolas al género menos representado.
- Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.
- Se hará lo posible para que la totalidad de los cursos que se impartan tengan lugar en horario laboral.
- Se garantiza que todos los empleados/as de la Compañía puedan participar, con independencia de que su contrato esté suspendido, o reducida su jornada laboral, por cuidado de hijos o familiares, en la realización de tales cursos. A tal fin, se adquiere el firme compromiso de asegurar que tales personas tienen conocimiento de que pueden acceder a los mismos.

- Se potenciarán acciones formativas con horario flexible basadas en formación no presencial dentro del horario laboral.
- Se formará a toda la plantilla, y muy especialmente al personal directivo y a los mandos con responsabilidad, mediante campañas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad, explicando todos los derechos y oportunidades que ofrece el marco legal actual e insistiendo en que los mismos pueden ser utilizados indistintamente por hombres y mujeres.

Este compromiso se traduce en:

- Realizar una campaña de comunicación interna sobre el plan de igualdad, así como sobre los conceptos de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos todos los responsables con personal a cargo.
- Editar manuales específicos en materia de igualdad.
- Formar con módulos específicos en igualdad de oportunidades a personas directivas, con posición de mandos intermedios y personas responsables de RR.HH que estén implicadas de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores/as.
- Extender la práctica del lenguaje neutro, no sexista, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos, como internos.
- Incluir la información sobre las iniciativas de igualdad en las presentaciones internas y externas de FORJANOR, así como en los medios utilizados para la difusión pública.

Plazo de ejecución:

- En el primer año de la firma del Plan de Igualdad se actualizarán los planes de carrera que capaciten, actualicen y mejoren la posición de todos los empleados que trabajan en nuestra organización.
- En los dos primeros años de la firma del Plan de Igualdad se impartirán, la mayor parte de los cursos, en horario laboral.
- En el primer año de la firma del de Igualdad se garantizará que todos los empleados/as de la Compañía puedan participar, con independencia de que su contrato esté suspendido, o reducida su jornada laboral, por cuidado de hijos o familiares, en la realización de tales cursos.
- En el primer año de la firma del plan de Igualdad se garantizará que los trabajadores/as en situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares, puedan participar voluntariamente en convocatorias de traslados y ascensos.
- En el primer año de la firma del Plan de Igualdad se potenciarán acciones formativas con horario flexible basadas en formación no presencial, dentro de su horario laboral.
- Dentro de los cuatro meses siguientes a la firma del Plan se realizará una campaña de comunicación interna sobre el plan de igualdad, así como sobre los conceptos de igualdad de oportunidades y no discriminación y violencia de género.
- En el primer año de la firma del Plan de Igualdad se incluirán módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos los responsables y todos aquellos que tengan personal a cargo.
- En los dos primeros años de la firma del Plan de Igualdad se aplicará, en las comunicaciones, imágenes y documentos, tanto externos, como internos, el lenguaje neutro y no sexista.

D) Acciones a adoptar en materia de Conciliación

Objetivo:

- Garantizar que todos los empleados/as de nuestra empresa puedan compatibilizar su vida personal y familiar.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.
- Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la “ventaja” de conciliar, que procura a la plantilla este documento, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.
- Fomentar y facilitar que los trabajadores y trabajadoras hagan uso de las medidas de conciliación disponibles en la Empresa.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se acuerda la puesta en marcha de las siguientes acciones:

- Fomentar la adaptación del tiempo diario de trabajo a las necesidades de las personas haciendo uso, en la medida de lo posible, de las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías.
- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- Potenciar la flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- Impulsar la multiconferencia y la videoconferencia, como medida de ahorro y flexibilidad.
- Se establecen las siguientes medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tales como:
 - Política de reuniones:
 - Las convocatorias de reuniones se harán siempre de forma que su transcurso sea en el horario de jornada establecido en acuerdo sin que estas puedan prolongarse más allá de las 18:00.
 - La convocatoria de reuniones de trabajo se hará con la suficiente antelación de forma que permita a las personas organizar su vida personal y laboral.
 - Adaptación de jornada y vacaciones:
 - En materia de adaptación de la jornada laboral primará en todo caso un criterio de flexibilidad.
 - En el caso de que por una carga de trabajo extraordinaria sea necesario el cambio de fechas solicitadas por antelación para el disfrute de las vacaciones, se intentará en primera instancia resolverlo con los y las empleadas afectadas, respetando el convenio colectivo, en caso de no haber acuerdo, se informará a la Comisión Paritaria del Plan para el estudio y resolución de los casos afectados, y proponer soluciones con criterios de igualdad y conciliación.
 - En el caso de aquellos trabajadores o trabajadoras que por convenio regulador de divorcio o separación, tengan asignadas las fechas de vacaciones para el cuidado de sus hijos, se dará prioridad a la elección de las fechas del disfrute de esos días.
 - Se tenderá, en la medida de lo posible, a la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan a su cargo personas dependientes.
 - Se fomentará el uso de medidas de conciliación a través de una campaña específica de información.
 - Reducción de jornada:
 - Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años y si el hijo de un trabajador/a con discapacidad física, psíquica o sensorial, los derechos antes mencionados tendrán como límite los catorce años del menor.
 - Quien por razones de guarda legal opte por la reducción de la jornada, podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en períodos vacacionales de los hijos, o en los períodos necesarios para su atención, siempre que por razones productivas sea viable.
 - Podrá acumular el tiempo de reducción de jornada en los períodos necesarios para el cuidado de la persona dependiente, quien necesite por razones de atención a familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - Permiso de paternidad:
 - En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado.
 - En el supuesto de discapacidad del hijo, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a

opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Permisos no retribuidos:
 - En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto y en los supuestos de discapacidad del hijo tendrán derecho a un permiso no retribuido de duración no superior a 3 meses, a partir de la licencia retribuida, cumpliéndose las siguientes condiciones:
Antigüedad mínima de 1 año, 2 años desde el final del anterior permiso (este requisito puede ser salvado por acuerdo de ambas partes).
No encontrarse más de un 25 por 100 del área funcional en situación de excedencia o permiso.
 - Permiso por fallecimiento, del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años: podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha de la licencia retribuida.

Plazo de ejecución:

- En los dos primeros años de la firma del Plan de Igualdad se fomentará la adaptación del tiempo diario de trabajo a las necesidades de las personas haciendo uso, en la medida de lo posible, de las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías.
- En los dos primeros años de la firma del Plan de Igualdad se impulsará la multi-conferencia y/o la videoconferencia.
- En el primer año de la firma del Plan de Igualdad se convocará equitativamente a las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa para que no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- El resto de medidas serán de aplicación a partir de la firma del Plan.

Indicadores:

- Análisis estadístico sobre las medidas utilizadas por la plantilla en materia de permisos de maternidad/paternidad, reducciones de jornada y excedencias.
- Estudio de los puestos de trabajo susceptibles de trabajo en remoto y utilización de esta medida.
- Análisis estadístico de la edad y cargas familiares de la plantilla.
- Estudio cualitativo de las medidas de conciliación.

E) Acciones a adoptar en materia de promoción profesional

Objetivo: Garantizar que hombres y mujeres puedan promocionar en la empresa en situación de igualdad de tal modo que el criterio de capacitación profesional sea el único que determine la adjudicación del puesto a cubrir.

En este sentido, se persigue garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción de ascensos, eliminando cualquier barrera que pudiese dificultar la promoción profesional de la mujer en la empresa e intentando, si las circunstancias específicas lo permiten, incrementar la presencia femenina en puestos de responsabilidad de forma tal que se alcance una presencia equilibrada hombre – mujer.

Acciones: De cara a conseguir este objetivo, y a raíz del resultado del Diagnóstico de Situación, se acuerdan las siguientes acciones:

- Establecer un diseño de carreras profesionales a medio-largo plazo que evite un perjuicio en desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores y las trabajadoras por ejercer los derechos relacionados con la maternidad / paternidad o con el cuidado de familiares.
- Mantener criterios objetivos en el modo de clasificar puestos de trabajo y en los procesos de promoción.

- Garantizar que la promoción de hombres y mujeres esté basada en su formación y méritos; titulación académica, conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional.
- Tener presente el principio de presencia equilibrada en el caso de vacantes en las que uno de los dos sexos esté claramente subrepresentado.
- Impartir formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género, que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- Definir e implantar un sistema de evaluación continuada del desempeño con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes. El sistema debe ser objetivo, definiendo las competencias exigidas a la función objeto de la evaluación, orientándose el baremo específico de cada una de ellas en la valoración total.
- Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades.
- Se garantiza que las personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares puedan participar en convocatorias de traslados y ascensos voluntariamente

Plazo de ejecución:

- En los dos primeros años de la firma del Plan de Igualdad se establecerá un diseño de carreras profesionales a medio-largo plazo que evite un perjuicio para el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores/as por ejercer los derechos relacionados con la maternidad / paternidad o con el cuidado de familiares.
- En el primer año de la firma del Plan de Igualdad se impartirá formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza la labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- En los dos primeros años de la firma del Plan de Igualdad se definirá e implantará un sistema de evaluación continuada del desempeño con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes. El sistema debe ser objetivo, definiendo las competencias exigidas a la función objeto de la evaluación, orientándose el baremo específico de cada una de ellas en la valoración total.

F) Salud laboral

Objetivo:

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

- Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo-esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.).
- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en período de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- Se analizarán, por parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.
- Elaborar con la participación de los delegados y las delegadas de prevención un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural,

además de los puestos de trabajo exentos de riesgo para la procreación, teniendo en cuenta que esta medida tendrá la función de tener preparadas las alternativas para que la puesta en práctica de las medidas que se deriven de este apartado se haga de manera automática y con naturalidad.

- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud. Contemplará obligatoriamente: coordinación con las empresas de Trabajo Temporal, contratas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; definición de los mecanismos de participación sindical, y mecanismos de evaluación y redefinición del protocolo.

Indicadores:

Adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones durante el embarazo o lactancia natural en función de las comunicaciones de embarazo y consecuentes reevaluaciones de riesgos.

G) Medidas a favor de las víctimas de Violencia de Género.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Objetivos:

- Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acciones:

- Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Entre estos derechos se incluyen:
 - Derecho a la reducción de la jornada laboral.
 - Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
 - Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante seis meses.
 - Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
 - Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
 - El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.
 - No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.
 - Implementar medidas adicionales para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Entre ellas:
 - Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.
 - Flexibilidad para la concesión de anticipos.
 - Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.
 - Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.
 - Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos.

Indicadores:

- Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.

COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión Paritaria de Igualdad creada en FORJANOR, S.L.

Funciones de la Comisión Paritaria de Igualdad:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en FORJANOR, S.L. y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Composición de la Comisión Paritaria de Igualdad:

La Comisión Paritaria de Igualdad está constituida por (3) representantes de la Empresa y (3) personas pertenecientes a la representación de los trabajadores con presencia en el Comité de Empresa de FORJANOR, S.L., respetando la representatividad de cada sindicato. La toma de decisiones se hará por consenso.

En todo caso, cuando sea necesario se podrá solicitar por ambas partes la presencia de una persona asesora.

Funcionamiento.

Mediante convocatorias ordinarias de reunión con una periodicidad máxima de 6 meses:

Se podrán convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite una de las partes por iniciativa propia o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora.

Las convocatorias serán realizadas por la representación de los trabajadores.

Información necesaria.

Se concreta la información estadística, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión, como sigue:

- Promociones (cambios de categoría o de nivel retributivo) y movilidades funcionales internas.
- Distribución de la plantilla.
- Contrataciones.
- Reducciones de jornada (incluir datos como función, categoría).
- Permisos por maternidad y paternidad.
- Permisos especiales no retribuidos.
- Permisos por lactancia.
- Excedencias.
- Vacaciones.
- Protección durante el embarazo y el período de lactancia.
- Acciones formativas realizadas.

Memoria:

Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas de dicha Comisión.

Seguimiento y evaluación.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la necesidad de establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos acordados en cada Plan de Igualdad. Este mecanismo permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

A tal efecto, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento para interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo.

La Comisión de Seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de FORJANOR, S.L. Dicha Comisión se constituirá dentro de los dos meses siguientes a la fecha de aprobación del presente Plan.

La fase de seguimiento se realizará de forma regularmente programada y, a través de ella, se obtendrá información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución y desarrollo del Plan. Estos datos permitirán conocer en qué medida la aplicación del Plan está resultando eficaz, favoreciendo una valoración del mismo y permitiendo, en su caso y previa valoración de la Comisión de Seguimiento, la modificación y/o implantación de nuevas medidas en materia de igualdad y no discriminación.

ANEXO V

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL EN FORJANOR

Introducción

De acuerdo con los valores de Forjanor y en concreto con el Valor del respeto y del desarrollo de las personas que componen Forjanor, establecemos como máxima el cuidar de la dignidad de las personas y en concreto perseguir todas aquellas conductas que atenten contra la misma y que sean perjudiciales para el entorno laboral y que puedan ser generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

1. *Ámbito y vigencia.*

El ámbito de aplicación es a todo el colectivo humano que forma Forjanor SL y deberá ser respetado también por cualquier persona que trabaje en empresas auxiliares que estén prestando servicios en Forjanor SL. El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo). La vigencia de este protocolo es indefinida.

2. *Conceptos y medidas de prevención.*

Acoso sexual.

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

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas Verbales: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conducta no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual. Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento por razón de sexo de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también una forma de acoso por razón de sexo, y constituye a su vez un acto de discriminación.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Acoso psicológico (Mobbing).

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que acosan al acosado.

- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

3. *Procedimiento de denuncia.*

Cualquier persona afectada o conocedora de los hechos puede iniciar el procedimiento, por medio de una comunicación verbal o escrita de la situación de acoso o discriminación identificada directamente o indirectamente, a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad. Será necesario que se realice la comunicación por escrito cuando la denuncia se realice por cualquier persona diferente de la supuesta víctima.

El procedimiento continuará con el obligado registro por parte de la Comisión de Igualdad de la denuncia reportada y el conocimiento de las dos personas responsables previamente asignadas (una de la parte social y otra de la parte empresarial) dentro de la Comisión de Igualdad.

A continuación se llevará a cabo una reunión, con la persona denunciante para recabar información detallada sobre la denuncia realizada, convocada por las personas responsables. En el caso de que la persona denunciante no sea la víctima, ésta deberá ser informada, en este punto el/la denunciante puede desistir de la denuncia aunque podría continuar la supuesta víctima.

Se necesitará el consentimiento de la víctima para continuar el procedimiento. La fase de inicio del procedimiento concluirá con la ratificación de la denuncia dando lugar a la Fase informal o al Procedimiento formal.

La Comisión de Igualdad podrá decidir omitir la fase informal del procedimiento debido a su evidencia o gravedad pasando al Procedimiento formal.

Si en el resultado de la investigación se concluye que ha existido una situación de acoso, constatado en el informe elaborado por la Comisión, se tomarán las medidas disciplinarias oportunas en consonancia con la gravedad de la situación, tomando como referencia para ello lo recogido en el convenio colectivo en cuanto a faltas y sanciones.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico rrhh@forjanor.es, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integren la Comisión paritaria para la Igualdad. Para aquellos empleados que no dispongan de acceso a correo electrónico se facilitará el acceso de dicha comunicación a 2 buzones habilitados para tal fin. Uno en Oficinas generales y otro en oficinas de fabricación.

La receptora y encargada de canalizar las denuncias por acoso y/o discriminación será la Comisión de Igualdad, ésta nombrará dos responsables que se encargaran de la gestión del proceso.

Siempre que las personas afectadas lo estimen necesario, podrán solicitar la intervención de los Representantes Legales de Trabajadores o de los Delegados de Prevención de

su centro de trabajo, de los Delegados Sindicales de los Sindicatos nombrados en la empresa, o de una asesoría externa. Todas las personas implicadas en el proceso estarán sujetas a la obligación de confidencialidad sobre el mismo.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanto más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Junto a este protocolo se adjunta el Anexo 1: Formulario Denuncia Acoso.

4. *Confidencialidad y protección de los afectados.*

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

5. *Funciones de la comisión paritaria en casos de acoso laboral.*

Esta comisión estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en su reglamento interno, que aprobará la comisión en su primera reunión.

Las competencias/responsabilidades de esta Comisión son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso psicológico que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre estas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo de 1 mes, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia a Forjanor SL, para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.
- Los miembros de la Comisión recibirán formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo.

En el caso de que cualquier miembro de esta Comisión se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

La comisión para la Igualdad tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Las y los miembros de la Comisión de Igualdad asignados como responsables actuarán de interlocutores en las entrevistas con las personas afectadas e intentarán recabar toda la información precisa garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, la Comisión de Igualdad, previa petición de las personas designadas podrán adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el fin de evitarles mayores perjuicios. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para las personas afectadas un perjuicio, menoscabo o beneficio en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

En todo caso serán dos, las personas que tengan conocimiento exhaustivo de identidades y situaciones que pudieran considerarse de acoso, habiendo sido nombradas Ad hoc por la Comisión para su investigación, el resto de integrantes de la Comisión tendrán la información suficiente y necesaria para tomar decisiones, sin que por ello se conozcan detalles del caso más allá de los estrictamente necesarios.

6. *Investigación.*

Fase informal.

El objetivo de esta fase será el resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones el hecho de manifestar al presunto autor/a de la discriminación o acoso las consecuencias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

Los miembros de la Comisión de Igualdad asignados como responsables, serán los encargados de entrevistarse con las personas implicadas y de conducir el procedimiento de actuación.

De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión.

Las personas responsables asignadas podrán tener reuniones posteriores con las implicadas y con ambas partes de forma conjunta en caso de aceptación de todas ellas. Se podrá contar con la presencia de la representación legal o sindical cuando así lo solicite alguna de las partes implicadas. Las personas responsables podrán consultar con personas expertas. Todo ello con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de discriminación o acoso y alcanzar una solución aceptada.

La fase informal del proceso no podrá prolongarse más de 10 días laborables, contados a partir de la ratificación de la denuncia.

Esta fase finalizará una vez haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicada la consecución o no de la finalidad de la fase informal y en su caso las actuaciones acordadas que se estimen convenientes.

Si la solución propuesta fuera admitida por ambas partes se pasará a la fase de seguimiento. En caso contrario se procederá a la apertura del Procedimiento formal.

Procedimiento Formal.

Para ello, las personas elegidas por la Comisión podrán llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y que relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.
- Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:
- En el caso de decidir la comisión la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, esta solo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.

- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

Esta fase concluirá en un plazo máximo de 20 días laborables desde la ratificación de la denuncia pasando el informe a definitivo por la Comisión de Igualdad.

7. *Elaboración del informe.*

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, los miembros encargados de la investigación recabarán las pruebas que consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.
- El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:
- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

8. *Disposiciones varias.*

Protección de las víctimas.

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida Forjanor, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo,

En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

Falsas denuncias.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Represalias.

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

9. *Acción preventiva.*

Información y Sensibilización.

Se lanzará una campaña explicativa que ayude a la plantilla a identificar una situación de acoso o discriminación en la que también se den a conocer los derechos y recursos con los que cuenta, así como los contenidos de este protocolo. El protocolo estará a disposición de todos los trabajadores en los canales de comunicación habituales, además de residir a su disposición en el dpto. RR.HH y en los lugares habilitados para los representantes de los trabajadores.

Formación.

Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso y discriminación, se ha de incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo tanto organizativa como operativamente.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso y discriminación, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

(03/40.393/17)

