

ACTA DE PREACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN

ASISTENTES

Por ASPAPEL

D. Jon García Celaá
D^a. Inés Chacón
D. Sergio Aragón
D. José Ramón Til
D^a. Susana Martínez
D^a. Dolores Pérez
D. Xavier Matute
D. Juan Navarrete
D. Jorge García

En Madrid, siendo las 15:30 horas del día 20 de abril de 2021, reunidos por videoconferencia, los Sres/as al margen señalados, en representación de la patronal ASPAPEL y de las Centrales Sindicales Mayoritarias y Representativas a nivel estatal, UGT-FICA y FSC-CC.OO, y,

ACUERDAN:

El siguiente Preacuerdo del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, que se integrará en su texto articulado y que posteriormente será ratificado por el Plenario de la Comisión Negociadora del mismo, previo a su registro, publicación y archivo:

Por Representantes de los Trabajadores

D. Julián González Prado - UGT-FICA
D. Juan Blas García -UGT-FICA
D. F^{co} Javier Benítez - UGT-FICA
D. Francisco Javier García -UGT-FICA
D. David Alba - UGT-FICA
D. Miguel Angel Sedeño - UGT-FICA
D. Miguel Molina – UGT-FICA
D^a. Joaquina Rodríguez - FSC-CCOO
D. Francesc Ascaso - FSC-CCOO
D. José Manuel Quiroga -FSC-CCOO
D. José Vazquez - FSC-CCOO
D. Jesús Aragonés - FSC-CCOO
D. Mariano J. Marín – FSC-CCOO

1º.- Ámbito de aplicación:

Vigencia: 2 años (1/1/2021-31/12/2022).

El presente convenio seguirá vigente hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

2º.- Incrementos Salariales:

2.1 - Incrementos:

- Año 2021: Incremento del 0,5% sobre la RTTB y Tablas salariales del convenio en el año 2020, con efecto desde el 1 de enero de 2021.
- Paga firma de convenio, con las siguientes características:
 - o Variable y no consolidable
 - o Que se devengará, calculará y pagará en febrero de 2022
 - o Calculada sobre la RTTB del año 2020 aplicando lo que exceda el IPC real del 2021, sobre el 0,5%, con el tope del 0,75% (es decir, la prima tendrá una cuantía máxima del 0,25% sobre la RTTB del 2020)

- Año 2022:

- o Incremento sobre RTTB y Tablas salariales del convenio en el año 2021, del IPC real nacional del año natural 2021, con una garantía del 0,5% si el citado IPC fuera inferior a dicho porcentaje.

2.2- Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el IPC real nacional del año 2022 fuera superior al incremento salarial del 2022, se actualizarán tanto la RTTB como las tablas salariales de partida del año 2023 en dicha diferencia.

3º.- Modificación Anexo II.A Cuadro resumen de permisos retribuidos

A)

j) Enfermedad de hijos menores de 14 años, discapacitados o ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan una dependencia de la persona trabajadora, cuyo estado o circunstancia del familiar por razones de edad, accidente, enfermedad o tipo de visita impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento. (6)

(6) Es necesario para su concesión la concurrencia de las siguientes condiciones:

- a. Que ambos cónyuges o parejas de hecho acrediten su condición de personas trabajadoras.
- b. Que el horario de consulta coincida con la jornada laboral de ambos.
- c. Será de aplicación también en las familias monoparentales y demás estados civiles.
- d. A estos efectos, la dependencia podrá acreditarse por cualquier documento público justificativo que permanecerá vigente mientras dure el hecho causante.

B)

(5) Se reconocen a estos efectos las "Parejas de Hecho", y otra denominación equivalente, existentes en cualquier CCAA del Estado Español, siempre que consten registradas como pareja en Registros Públicos Oficiales.

4º.- Actualización Capítulo 20. (Igualdad)

CAPITULO 20º

Igualdad de trato y oportunidades y Protocolo de acoso

Art. 20.1. -Principios de igualdad de trato y oportunidades

Las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

El 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 del nacimiento de hijos, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Art. 20.2.- Planes de igualdad

Los planes de igualdad son un conjunto de medidas tendentes a alcanzar en la empresa esta igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, que serán negociados con la RLT.

Se establecen en este convenio las directrices básicas para la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que serán de obligado cumplimiento para las empresas de más de un determinado número de trabajadores, según se detalla a continuación, salvo que dispongan de un plan de igualdad propio.

- Empresas de más de 150 personas.
- Empresas de más de 100 personas trabajadoras y hasta 150, desde el 7 de marzo de 2021.
- Empresas de más de 50 personas trabajadoras, desde el 7 de marzo de 2022.

Los planes de igualdad deberán inscribirse en el registro que reglamentariamente se desarrolle, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019.

Para las demás empresas del sector, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 20.2.1 Procedimiento de negociación

Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

La comisión negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Art. 20.3 Contenido mínimo

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.

- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva así como su vigencia y periodicidad en los términos legales.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Art. 20.4.-Diagnóstico

Las empresas y la Representación Legal de los Trabajadores constituirán una Comisión de Igualdad, que realizará un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como: el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones orientativas:

- a) Organigrama de la Dirección.
- b) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- c) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- f) Excedencias último año y los motivos.
- g) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- h) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.
- i) Número de denuncias producidas en el último año por acoso y resolución del procedimiento.
- j) Género subrepresentado.

Igualmente deberán diagnosticarse:

- Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción
- los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo
- el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Art. 20.5.-Objetivos

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución.

Irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y entre otros podrán establecerse los siguientes:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- b) Promover la inclusión del género subrepresentado en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de personas trabajadoras en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa.
- f) Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades haciendo especial hincapié en colectivos con responsabilidades en selección, formación y promoción.
- h) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- i) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- j) Difundir y ampliar los derechos y garantías para víctimas de violencia de género.
- k) Establecer medidas que garanticen la aplicación de la perspectiva de género a la evaluación de riesgos y la actividad preventiva de la empresa.
- l) Llevar un registro salarial de la plantilla, desagregado por sexo y distribuido por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de acuerdo a la legislación vigente.

Art. 20.6.- Seguimiento

Una vez implantado el plan de igualdad la empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre su evolución, con carácter anual, salvo que el propio plan establezca una periodicidad menor.

Si se detectara alguna circunstancia que impidiera la plena implantación del plan de igualdad, empresa y representantes de los trabajadores establecerán las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos fijados en el mismo.

Así mismo, los planes de igualdad preverán mecanismos para su revisión en el caso de aumentos o disminuciones significativas de la plantilla afectada por los mismos, realizando un nuevo diagnóstico de la situación.

Art. 20.7.-Protocolo de prevención de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Se establece a nivel sectorial y con aplicación para todas las empresas que no tengan establecido otro, el siguiente protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Se entiende por:

- acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una

persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Art. 20.8.- Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.

Art. 20.9.- Procedimiento de actuación en caso de denuncia o reclamación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

a) Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

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

b) Ámbito de aplicación.

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

c) Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a la Dirección del centro de trabajo, de la situación de acoso, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

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

La denuncia podrá hacerse por escrito o verbalmente, en cuyo caso deberá ser ratificada posteriormente por escrito antes de iniciarse la instrucción.

d) Instrucción.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la Dirección de la empresa, o en la persona técnica en quien delegue, quien dará traslado del mismo a la persona de la RLT que pertenezca a la Comisión de Igualdad así como a la plantilla del centro de trabajo de la persona denunciante, u otra persona de la RLT de ese centro designado a estos efectos;

salvo que la persona denunciante renuncie expresamente a que la RLT sea informada. Estos representantes estarán debidamente formados en la materia y velarán por el respeto de los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otras personas que designase la Dirección de la Empresa.

e) Procedimiento previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de informar a la persona que presuntamente acosa a otra sobre las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se disculpe y se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados y pruebas sobre los mismos, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un representante de los trabajadores miembro de la Comisión de Igualdad, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

5º.- Nuevo Artículo 9.8 Registro de la jornada

La empresa garantizará el registro diario de jornada, objetivo, accesible y fiable en el que de forma fidedigna se refleje el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el artículo anterior, con el fin de registrar la jornada realmente realizada por las personas trabajadoras en la empresa, controlar los excesos de jornada y las horas extras.

Debe ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, mediante decisión del empresario comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras.

Los registros de jornada deben ser conservados por las empresas durante cuatro años a disposición de las personas trabajadoras, sus representantes legales, la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

6º.- Comisión Técnica de Trabajo

Se constituirá una Comisión Técnica de Trabajo para abordar durante la vigencia del presente convenio las nuevas modificaciones legislativas y jurisprudenciales referidas a permisos retribuidos, trabajo a distancia y desconexión digital.

Y en prueba de conformidad se firma por los presentes en el lugar y hora indicados en el encabezamiento.

Y no habiendo más asuntos que tratar, las partes deciden suspender la sesión, siendo las 16:00 h. del día 20 de abril de 2021, de todo lo cual como Secretaria de Actas DOY FE.

SECRETARIA DE ACTA