

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

12 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Forespan, S.A.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0206/2021; denominado Forespan, S.A.; código de convenio n.º 30001972011994; ámbito empresa; suscrito con fecha 21/05/2021 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 22 de diciembre de 2021.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

CONVENIO COLECTIVO DE FORESPAN, S.A.
FABRICACIÓN MUEBLES DE MADERA

Artículo 1.º- Partes firmantes.

Son partes firmantes del Presente Convenio, de una la Empresa Forespan S.A. por la parte empresarial y por otro lado, por la parte social los Delegados de Personal en la empresa. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.º- Principio de complementariedad.

De acuerdo con el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes reconocen el principio de complementariedad del presente Convenio de Empresa respecto del Convenio Colectivo de Trabajo para las Actividades de Carpintería, Ebanistería, Tapicería y Varios de la Región de Murcia.

Artículo 3.º- Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.

El ámbito de este Convenio Colectivo se circunscribe a la empresa "Forespan, S.A.", en su centro de trabajo sito en Avda. de Mazarrón, n.º 2, El Palmar, Murcia, y a la totalidad de sus personas trabajadoras.

Artículo 4.º- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente. En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firma de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firma de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 5.º- Vigencia, denuncia y prórroga.

a) Vigencia: La duración del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 01-01-2021 hasta el 31-12-2023.

b) Denuncia: Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento del plazo inicial de vigencia señalada en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro a la Dirección General de Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

c) Prórroga: Caso de no ser denunciado válidamente por ninguna de las partes se entenderá prorrogado de año en año, excepto en sus condiciones económicas, y calendario laboral que se revisaran al término de la vigencia, inicialmente establecida en este Convenio Colectivo.

Artículo 6.º- Condiciones mínimas

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga establecida la empresa al entrar en vigor este convenio, así como los derechos adquiridos por las personas trabajadoras que excedan de lo pactado.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en éste convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Estatal del Sector de la Madera y en el Convenio de Carpintería Ebanistería y Varios de la Región de Murcia, vigente en cada momento.

Artículo 7.º- Organización del trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal del Sector de la Madera vigente en su Título II, capítulo III, (ordenación y organización del trabajo)

Artículo 8.º- Jornada laboral.

Durante la vigencia de este Convenio, la jornada laboral será de 1.752 horas anuales de trabajo, efectivo de lunes a viernes, si bien generalmente se trabajará las 40 horas en jornada continua en turno de mañana. En cuanto a la distribución de la jornada, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Convenio Colectivo de Carpintería, Ebanistería y Varios de la Región de Murcia y como se recogerá en el calendario laboral cada uno de los años de vigencia de este Convenio, en el ANEXO III, que se pactara durante el mes de Diciembre anterior a cada año.

Artículo 9.º- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 23 días laborales, comprendidos estos de lunes a viernes. Se percibirá por tal concepto el total de las retribuciones pactadas en este Convenio, excepto plus de transporte sustituyéndose por bolsa de vacaciones.

Los turnos de vacaciones se programarán por los delegados de personal y la dirección de la empresa, debiéndose hacer dicho programa antes del 15 de mayo de cada año.

El personal que ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho durante ese año a la parte proporcional de las vacaciones.

Artículo 10.- Licencias.

El trabajador avisado con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar y/o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos, y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Las recogidas en el convenio Provincial de la Madera de Murcia, en la Ley de Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar, en la Ley de dependencia y contra la violencia de género.

b) 15 días laborables en caso de matrimonio.

c) 3 días laborables en caso de muerte del cónyuge, padres, hijos y hermanos o enfermedad grave de los mismos, siendo ampliables en dos días laborables más en caso de desplazamiento superior a 150 km.

d) Para el resto de los familiares se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de la madera.

e) En todas estas causas el tiempo de ausencia se ampliará hasta dos días laborables más en caso de complicación o intervención quirúrgica.

f) Durante 2 días laborables para el traslado de vivienda.

g) El tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, renovación del DNI, recuperación del carnet de conducir con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa.

h) Por el tiempo necesario para concurrir a consultas médicas.

i) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) El tiempo estipulado por la ley para el permiso por nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores.

k) Para el resto de casos, se estará en lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Carpintería Ebanistería y Varios de la Región de Murcia.

Artículo 11.- Plantillas.

La empresa de acuerdo con los delegados de personal, revisará y consensuará en su caso la plantilla de la empresa a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 12.- Dietas.

La empresa abonará al trabajador las dietas derivadas de su jornada laboral.

La necesidad de abonar las dietas y su cuantía vendrá derivada de un acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 13.- Contratos de formación.

Se estará a lo dispuesto en el convenio estatal del sector de la madera.

Artículo 14.- Prendas de trabajo.

La empresa estará obligada a dar a sus personas trabajadoras fijas, dos equipos de ropa y calzado adecuado a la climatología del año en las fechas siguientes: 30 de Abril y 30 de Octubre.

A las personas trabajadoras eventuales se les hará entrega en el momento de su entrada de 1 equipo y otro a partir de los 6 meses.

Artículo 15.- Salud laboral y revisión médica.

A las personas trabajadoras afectados por éste Convenio les será de aplicación lo recogido en el TITULO X, Capítulo I sobre salud laboral en toda su extensión, recogido en el Convenio Estatal de la Madera vigente en cada momento y los protocolos elaborados por el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el trabajo de Murcia.

Artículo 16.- Excedencias.

Se estará en lo dispuesto en el Título VII. Permisos, Licencias y Excedencias del Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 17.- Garantías sindicales y representación colectiva de las personas trabajadoras.

a) La empresa reconocerá los derechos y deberes a los delegados de personal en el seno de la misma conforme a lo recogido en el TITULO IX del Convenio Estatal de la Madera. Asimismo, reconocerá el derecho a utilizar el local destinado al efecto a los grupos de personas trabajadoras que lo soliciten según su afiliación

sindical, en horas no laborables, pudiendo recibir correspondencia, así como discutir las cuestiones propias relacionadas con la política de su sindicato.

b) La empresa "Forespan, S.A." reconocerá el derecho de sus personas trabajadoras a la realización de asambleas fuera de la jornada laboral, en el centro de trabajo garantizando para ello dicho local. Estas asambleas serán promovidas en todo caso por acuerdos mayoritarios de los delegados de personal, a instancia de las personas trabajadoras que representen al menos el 33% de la plantilla, previa comunicación por escrito al empresario.

c) Las horas para el ejercicio de la representación sindical serán veinte horas mensuales acumulables anualmente, para cada uno de los delegados de personal.

d) Funciones de los delegados de personal.

Serán funciones de los delegados de personal, las siguientes:

1. Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigente para la empresa advirtiendo a la dirección de las posibles infracciones y defectos, y proponiendo en su caso las debidas medidas correctoras.

2. Ser informados por la empresa antes de iniciar la tramitación de un expediente de crisis.

3. Ser informados de cuantas medidas afecten a las personas trabajadoras y especialmente de aquellas que pudiesen adoptar sobre:

- Reestructuración de plantilla.
- Despido de personas trabajadoras.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

4. Ser informado previamente a su firma de contratos y liquidaciones laborales, en todos los casos los contratos como las liquidaciones serán supervisadas por los delegados de personal que deberán firmar estos documentos para que tengan validez.

5. Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

e) Tablón de anuncios.

La empresa tiene la obligación de poner a disposición de las personas trabajadoras un tablón de anuncios independiente del que tenga la empresa.

En dicho tablón de anuncios no podrá publicarse notas personales y sí solamente las que tengan carácter laboral o sindical, que deberán ir debidamente firmadas por quien las emita, comunicándolo previamente a la empresa.

Artículo 18.- Prima por prejubilación.

Las personas trabajadoras que en el momento de jubilarse tengan entre 60 y 63 años, recibirán una prima de dos meses de salario según categoría.

Esta cantidad será abonada por la empresa cuando el trabajador presente el justificante de que le ha sido concedida la jubilación.

De igual modo, aquellos que se les declare una incapacidad permanente y por dicha causa se les extinga el contrato de trabajo, se les abonará la misma prima que en el caso anterior, siempre que tal declaración se produzca dentro de los 12 meses siguientes a la extinción de la Incapacidad Temporal.

Artículo 19.- Horas extras.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Carpintería Ebanistería y Varios de la Región de Murcia, no estando las personas trabajadoras en ningún momento obligados a su realización.

Artículo 20.- Pólizas de seguros.

La empresa estará obligada a concertar una póliza de seguros a favor de sus personas trabajadoras, para los casos de muerte o incapacidad permanente y absoluta, o gran invalidez derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.

Para el año 2021, 2022 y 2023.....25.000 €

En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Para el año 2021,2022 y 2023.....20.000 €

En caso de suceder los eventos mencionados las indemnizaciones serán percibidas por el trabajador accidentado, o en caso de fallecimiento a los herederos legales.

Si la empresa no hubiera formalizado la mencionada póliza de seguros correrá a cargo con las indemnizaciones previstas en este artículo.

La empresa estará obligada a informar a sus personas trabajadoras de la formalización de la póliza, utilizando el tablón de anuncios.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerara como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

Las indemnizaciones pactadas comenzaran a obligar a los treinta días de la firma de este Convenio.

Artículo 21.- Retribuciones.

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 22.- Salario base.

Es el especificado en la primera columna del ANEXO II, para cada categoría.

Artículo 23.º- Actividad.

En concepto de actividad se abonará la cuantía que figure en la tabla salarial por días efectivamente trabajados.

Artículo 24.- Transporte y bolsa de vacaciones.

Se abonará un plus de transporte en la cuantía establecida en la tabla salarial, que estará destinado a compensar los gastos de locomoción, debiéndose abonar por día efectivamente trabajado.

Durante los periodos de vacaciones, este plus se sustituirá por la bolsa de vacaciones.

Artículo 25.- Complemento de Incapacidad Temporal.

En caso de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas al pago de una cantidad complementaria, en concepto de Complemento de Incapacidad tal que, sumada al importe de la indemnización o subsidio de la Seguridad Social, complete el 100 por 100 de la base reguladora que ha servido de base para el cálculo de la prestación de la IT.

En el caso de intervención quirúrgica por enfermedad y/o hospitalización, se pagará un complemento por incapacidad que complete hasta el 100 por 100 el importe de lo pagado por la Seguridad Social hasta la finalización de los 150 días.

En los casos de accidente no laboral y enfermedad común, el trabajador percibirá una cantidad en cuantía del 20% del importe de la base reguladora que ha servido para el cálculo de la prestación de la Seguridad Social, a partir de los 60 días de iniciarse aquella situación y hasta el día 150.

Artículo 26.- Reducción del absentismo.

Para la reducción del absentismo en el ámbito laboral se estará a lo dispuesto en el Artículo 64 del Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 27.- Antigüedad consolidada.

A partir del 1-1-1997 desaparece definitivamente el concepto de antigüedad y se reconoce un complemento personal a cada uno de las personas trabajadoras que se recoge en el anexo 1 y que tendrá por título "Antigüedad Consolidada", cantidad que se abonará por día natural del mismo modo que el salario base. Esta cantidad quedará fija, no pudiendo sufrir incremento, ni absorción alguna.

Artículo 28.- Complemento de empresa.

Este complemento es un complemento personal adicional al salario base, cantidad que se abonará por día natural y del mismo modo que el salario base. Esta cantidad no podrá ser absorbida ni compensada.

Artículo 29.- Complemento personal consolidado.

A partir del 1-2-2021, la empresa reconoce un complemento Personal a cada uno de las personas trabajadoras que mantengan una relación continua laboral y anterior al 1-1-2018. Dicho complemento, ira vinculado con la categoría que cada trabajador tenga en el momento del reconocimiento de este complemento, siendo este el mismo, aunque el trabajador cambie de categoría. El Complemento Personal Consolidado se recoge en el ANEXO IV y que tendrá por título "Complemento Personal Consolidado".

Dicha cantidad se abonará por día natural (mes en el caso de Oficial de Admin. de 1.ª) del mismo modo que el salario base. Este complemento sería consolidado y por tanto no será eliminable, ni absorbible, ni compensable, pero no sufrirá incrementos ni actualizaciones.

Artículo 30.- Pagas extras.

Hasta el 31-1-2021 se percibirán tres pagas extras. Siendo la cantidad de estas la siguiente: 30 días de salario base, más antigüedad consolidada, más incentivos. Se abonarán en las siguientes fechas: 30 de Abril, 15 de Julio y del 15 de Diciembre respectivamente.

A partir del 1-2-2021 se percibirán dos pagas extras. Siendo la cantidad de estas la siguiente: 35 días de salario base, más 30 días de antigüedad consolidada, más 30 días de complemento de empresa. El abono de las mismas se realizará en la siguiente fecha: 15 de Julio y del 15 de Diciembre. Estas pagas se prorratearán en las doce nominas mensuales.

Las pagas extras se abonarán en su totalidad por la empresa.

Artículo 31.- Incrementos salariales.

Se acuerda expresamente que, para el periodo desde el 01/01/2021 y hasta el 31/12/2021 será de aplicación la tabla salarial que figura en el ANEXO II.

Para los siguientes años de vigencia del presente convenio, 2022 y 2023, los incrementos salariales se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de Carpintería, Ebanistería y Varios de la Región de Murcia

Artículo 32. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para los problemas que puedan surgir en torno a la interpretación y aplicación del presente Convenio.

La parte social estará compuesta por:

- José Miguel Caballero Cortes
- Ginés Gregorio Gil

Por la parte empresarial los designados serán:

6. Juan Manuel Álvarez Rogel.
7. Cesar Álvarez Rogel.
- 8.

Se fija a efectos de notificaciones el domicilio de Forespan, S.A., sito en Avenida de Mazarrón, n.º 2, El Palmar, 30120, Murcia.

La Comisión se reunirá, previa convocatoria de las partes firmantes, mediante comunicación previa, dicha comunicación tendrá que realizarse con al menos tres días hábiles de antelación a la celebración de la reunión, las consultas deberán resolverse en un plazo de 10 días. La comunicación deberá contener las cuestiones que van a ser objeto de reunión, todo ello de manera clara y concisa.

Con relación a las reuniones, las partes podrán asistir con los asesores que estimen oportunos con voz, pero sin voto y los acuerdos deberán adoptarse por unanimidad, dichos acuerdos tendrán la consideración de norma de obligado cumplimiento.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Seguimiento de la aplicación de lo pactado en el Convenio, sin perjuicio de las competencias que correspondan a la Inspección de Trabajo.
- c) Decidir sobre las cuestiones derivadas de la ampliación del mismo.
- d) En virtud del artículo 91.3 del Estatuto de los trabajadores, en los supuestos de conflicto colectivo relativos a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria.
- e) Cualquier otra materia que esté encomendada por disposición legal o regulada en el presente Convenio, pudiendo en caso necesario modificar o añadir al texto cualquier situación no recogida en el convenio.
- f)

A petición de ambas partes, se deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse de aplicación del Convenio Colectivo o con las funciones enumeradas anteriormente.

Artículo 33. Inaplicación del convenio colectivo.

La empresa, podrá solicitar la no aplicación temporal del presente Convenio en alguna o algunas de las siguientes condiciones laborales:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo

Si en la empresa concurren causas de inaplicación prevista en el apartado anterior, comunicará a los representantes de los trabajadores la intención de acogerse a la misma.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con los representantes de los trabajadores. Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, atenderá sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Si hay discrepancias en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someterlas a la Comisión Paritaria, en el caso de que el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Artículo 34. Adhesión al A.S.E.C.M.U.R.

En cumplimiento de lo previsto en el acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, los firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento.

Artículo 35.º- Planes de igualdad.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que establecen los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a <<personas trabajadoras>>, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3 de este convenio.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o

convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, la igualdad salarial en trabajos de igual valor y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

En lo referente a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral se estará en lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre donde se establecen medidas y plazos de contestación de las empresas a las solicitudes de las personas trabajadoras.

En base al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que modifico la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad, alterando su artículo 45.2, donde establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad, las empresas de más de 50 personas trabajadoras están obligadas a la negociación de planes de igualdad.

Por lo que a partir de la publicación de este convenio, todas las empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras en la plantilla tendrán que tener un plan de igualdad, sin perjuicio de las empresas que por propia voluntad decidan negociar un plan de igualdad sin estar obligados por ley.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras, respetando todas las disposiciones legales sobre la materia.

Según establece el RD 901/2020 los Planes de Igualdad deberán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de Igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde deberá elaborarse un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, negociado con la RLT.

A los tres meses de la publicación en el BORM de este convenio colectivo, se constituirá la Comisión Paritaria que llevará a cabo el seguimiento de la aplicación de los acuerdos sobre Planes de Igualdad en las empresas del sector.



ANEXO I

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA A ENERO 1997

	2 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	8 AÑOS	9 AÑOS	20 AÑOS	21 AÑOS	22 AÑOS
GERENTE						2'46€		
DIRECTOR TECNICO						3'93€		
ADMINISTRATIVO 1º	0'56€							
ADMINISTRATIVO GENERAL		1'37€						
AUXILIAR ADMINISTRATIVO								6'00€
ENCARGADO								6'90€
OFICIAL 1ª PREPAR. TRAZADOR								6'55€
OFICIAL 1ª								6'24€
OFICIAL 2ª ESPECIE			1'63€	2'17€	5'41€	5'68€	5'95€	



FORESPAN, S.A.
ANEXO II
TABLA SALARIAL AÑO 2021

					P. EXTRA SIN ANTIGUEDAD
MENSUALES	S.BASE	ACTIVIDAD	TRANPORTE	BOLSA	
GERENTE	2.710,82 €			66,77 €	
DIRECTOR TEC	2.514,39 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	
OF. ADMIN 1ª	1.397,89 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	1.630,88 €
AUX. ADMIN	1.274,62 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	1.092,53 €

	S.BASE				P. EXTRA SIN ANTIGUEDAD NI C.EMPRESA
	DIARIO	ACTIVIDAD	TRANPORTE	BOLSA	
JEFE TALLER	46,06 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	1.612,13 €
ENCARGADO	46,06 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	1.612,13 €
OF. 1ª PREPAR.	42,00 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	1.469,96 €
OFICIAL 1ª	42,00 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	1.469,96 €
OFICIAL 2ª	40,28 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	1.409,92 €
ESPECIALISTA	40,28 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	1.409,92 €
AYUDANTE	37,66 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	1.333,34 €
PEON	37,42 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	1.309,67 €
APRENDIZ	31,03 €	11,00 €	15,75 €	66,77 €	1.086,17 €

ANEXO III EMPRESA FORESPAN S.A 2021

Día	Enero	Febr	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Octub.	Nov.	Dic.	Día
1	FN	8,75	8	FN	S	8	8	D	8	8	FN	8	1
2	S	8,75	8	FN	D	8	8	V	8	S	8	8	2
3	D	8,75	8	S	8	8	S	V	8	D	8	8	3
4	V	8,75	8	D	8	8	D	V	S	8	8	S	4
5	V	5	8	FC	8	S	8	V	D	8	8	D	5
6	FN	S	S	FL	8	D	8	V	8	8	S	FN	6
7	FC	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	FC	7
8	FC	8,75	8	8	S	8	8	D	8	8	8	FN	8
9	S	8,75	8	8	D	FR	8	V	8	S	8	8	9
10	D	8,75	8	S	8	8	S	V	8	D	8	8	10
11	8,75	8,75	8	D	8	8	D	V	S	FC	8	S	11
12	8,75	5	8	8	8	S	8	V	D	FN	8	D	12
13	8,75	S	S	8	8	D	8	V	FC	8	S	8	13
14	8,75	D	D	8	8	8	8	S	FL	8	D	8	14
15	5	8,75	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	15
16	S	8,75	8	8	D	8	8	V	8	S	8	8	16
17	D	8,75	8	S	8	8	S	V	8	D	8	8	17
18	8,75	8,75	8	D	8	8	D	V	S	8	8	S	18
19	8,75	5	FN	8	8	S	8	V	D	8	8	D	19
20	8,75	S	S	8	8	D	8	V	8	8	S	8	20
21	8,75	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8	21
22	5	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8	22
23	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	FC	23
24	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	V	24
25	8,75	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S	25
26	8,75	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D	26
27	8,75	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	V	27
28	8,75	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	V	28
29	5		8	8	S	8	8	D	8	8	8	V	29
30	S		8	8	D	8	8	8	8	S	8	V	30
31	D		8		8		S	8		D		V	31
Total Días	15	20	22	18	21	21	22	7	20	19	21	13	219
Total Horas	120	160	176	144	168	168	176	56	160	152	168	104	1752,00
Vacaciones 23 días laborables													
TOTAL JORNADA AÑO 2021													1.752,0

REUNIDOS EN LA EMPRESA CESAR ALVAREZ ROGEL CON LOS DELEGADOS DE PERSONAL ACUERDAN EL CALENDARIO 2021

ANEXO TRES

EL PALMAR A 1 DE DICIEMBRE DEL 2020

Fdo. FORESPAN, S.A.

JUAN MANUEL ALVAREZ ROGEL

LOS DELEGADOS DE PERSONAL

JOSE M. CABALLERO CORTES

GINES GREGORIO GIL

CARLOS G. MARTINEZ CERON



ANEXO IV

Complemento Personal Consolidado

	COMPLEMENTO PERSONAL MENSUAL
OF. ADMIN 1ª	258,89 €

	COMPLEMENTO PERSONAL DIARIO
JEFE TALLER	19,62 €
ENCARGADO	15,45 €
OF. 1ª PREPAR.	17,00 €
OFICIAL 1ª	14,07 €
OFICIAL 2ª	14,74 €
ESPECIALISTA	13,35 €
AYUDANTE	15,30 €