

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

## CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2020-1858** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Solvay Química, S.L.*

Código 39100161112020.

Visto el Plan de Igualdad de la empresa Solvay Química, S.L.-Torrelavega, suscrito el 12/12/2019, y, de conformidad con el artículo 90 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, los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo, y el artículo 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan de Igualdad en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 26 de febrero de 2020.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

## PLAN DE IGUALDAD SOLVAY QUÍMICA TORRELAVEGA 2019

### 1. INTRODUCCIÓN - CONTEXTO

- Normativa en materia de Igualdad.
- Convenio General de la Industria Química.
- Pacto de Aplicación del Convenio General para la Fábrica de Solvay Torrelavega.
- Políticas de RRHH y programas estratégicos del Grupo Solvay.

### 2. DIAGNÓSTICO

- Datos estadísticos desagregados en el colectivo de Solvay Torrelavega:
  - Datos laborales: edad media, antigüedad media, formación de base, etc.
  - Clasificación y promociones
  - Situación salarial
  - Selección y contratación
- Actuales ventajas a favor de la igualdad y la conciliación en Solvay Torrelavega:
  - Medidas por la igualdad
  - Medidas por la conciliación

### 3. ACCIONES DE MEJORA

- Acciones para la igualdad
- Acciones para la conciliación
- Acciones de mejora ligadas al Plan de Igualdad 2019

### 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Constitución Comisión de Seguimiento
- Funciones / Competencias
- Composición
- Funcionamiento
- Establecimiento de plazos

### ANEXOS

**ADDENDA A. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN LA EMPRESA.**

**ADDENDA B. PROTOCOLO DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.**

## 1. INTRODUCCIÓN - CONTEXTO

Tras la firma del primer Plan de Igualdad en 2009, la Comisión Negociadora de dicho Plan de Igualdad de la Empresa Solvay Química SL en el complejo de Torrelavega, ha pactado un nuevo Plan en el mes de diciembre de 2019.

La negociación se inicia con la aportación por parte de la empresa de un diagnóstico de la situación de la empresa y una valoración de la misma. El diagnóstico recoge entre otros datos sobre distribución de la plantilla por edades, antigüedad, unidad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación, tipos de contrato, grupos profesionales y salarios, ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y régimen de turnos. Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de trabajo. Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras. Excedencias últimos años y los motivos. Promoción últimos años especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado. Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

### Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad es de aplicación en toda la Comunidad de Cantabria para la empresa Solvay Química SL, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

### Vigencia

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos marcados, si bien en los distintos Pactos de Aplicación que se negocien se podrá ir adaptando el Plan a las circunstancias reales del momento en la empresa.

Ahora bien, las partes entienden que su contenido podrá ser revisado transcurridos cinco años desde la firma.

## 1.1 NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

La normativa en materia de igualdad es la siguiente:

### Normativa reguladora básica:

- UE – Tratado de Roma / Tratado de Ámsterdam / Directiva 2006/54
- OIT- Convenio 100 (1951) / Convenio 111 (1958)

**Normativa estatal:**

- CE/ET
- La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en vigor desde marzo de 2007, modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiéndose adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar con los representantes de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Entre las pautas marcadas por esta Ley Orgánica se encuentra la de plasmar en un Plan de Igualdad de empresa las acciones que existen o que se pondrán en marcha para fomentar ese trato igualitario y no discriminatorio entre hombres y mujeres en la empresa.

El presente Plan tiene como objetivo, por tanto, recoger las medidas existentes en la empresa así como un plan de acción de medidas futuras en aras a la promoción de dicha igualdad de trato y oportunidades, así como evitar situaciones de discriminaciones injustas o de acoso, tomando como referencia el diagnóstico de la situación actual dentro de la Fábrica de Solvay en Torrelavega.

A continuación se recogen algunos de los principales conceptos recogidos en la citada Ley de Igualdad.

**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 o paternidad, 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 igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales o cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

**Promoción de la igualdad en la negociación colectiva**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo

y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

#### **Discriminación directa e indirecta**

Se considerará 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 considerará 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 las del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considerará 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 considerarán 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 discriminatorio 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.

#### **Tutelas judiciales efectivas**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

### **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.

- RDL 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.  
Este RDL pretende impulsar las medidas de igualdad y fortalecer los Planes de Igualdad en cuantos a sus contenidos.

### **Normativa autonómica:**

- Ley de Cantabria 2/2019, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

## **1.2 CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA**

El Capítulo XVII del XIX Convenio General de la Industria Química concreta en el ámbito sectorial los conceptos, objetivos y procedimiento para diseñar los planes de igualdad dentro del sector, por lo que es la base sobre la que se ha confeccionado el presente Plan.

Partiendo de la definición establecida legalmente sobre planes de igualdad, marca la obligación a las empresas para que realicen en su seno un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación a las diferentes condiciones laborales, todo ello a efectos de constatar si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar alguna acción concreta.

Una vez informado este diagnóstico a los representantes de los trabajadores/as se podrán establecer objetivos concretos de actuación que se recogerán en un plan de acción. Por tanto, dicho plan de acción consistirá en el conjunto de medidas y prácticas destinadas preferentemente a la igualdad de trato y oportunidades en materias tales como: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc.

## **1.3 PACTO DE APLICACIÓN**

El Pacto de Aplicación del Convenio General de la Industria Química establece en su Disposición Final Decimoséptima que se negociará de manera inmediata la renovación del Plan de Igualdad.

En este sentido, una vez que la empresa ha elaborado el diagnóstico de la situación, y se ha negociado en el seno de la Comisión Negociadora el plan de acción sobre medidas para la



igualdad de trato y oportunidades, con participación de los sindicatos legalmente capacitados para negociar en este centro, se procederá a la firma del mismo.

#### 1.4 POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS DEL GRUPO SOLVAY

El Grupo Solvay quiere convertirse en un referente en el ámbito de la Química Sostenible para lo que está construyendo una nueva cultura basada en el Modelo de Gestión y de Relación de las Personas (Management & People Models) que nos ayudarán a hacer realidad nuestra ambición.

Por un lado, el Modelo de Gestión se refiere a cómo gestionamos nuestro negocio, a cómo trabajamos con nuestros clientes, a cuál es nuestra estrategia de negocio, a cuales son nuestras prioridades, etc...Y por otro lado, el Modelo de Gestión de las Personas se refiere a cómo trabajamos juntos, a cuales son las expectativas de nuestro personal respecto a Solvay y a lo que ésta espera de sus personas empleadas.

En este sentido tal y como se ha definido en el Modelo de Gestión de las Personas el Grupo se compromete a inspirar y liderar personas, a permitir su desarrollo como tales, a respetarlas y a ser inclusivo.

El Código de Conducta o Código Ético del Grupo Solvay pretende concienciar sobre las cuestiones legales y de cumplimiento de las normas que pueden surgir en las actividades diarias del Grupo. Se basa en la sólida tradición ética que está arraigada en la cultura del Grupo.

Este documento, identifica las posibles áreas de riesgo y ofrece al personal los recursos necesarios para tratar las cuestiones legales y de cumplimiento. Defiende la ética y anima a toda la plantilla a informar de las situaciones difíciles o de los posibles incumplimientos del Código y a buscar asesoramiento en caso de que surja cualquier duda.

En dicho Código de Conducta se establece que las empresas del Grupo Solvay deben hacer todo lo posible para que todas las personas que conforman su plantilla desarrollen al máximo sus capacidades. Asimismo, las personas que trabajan en Solvay tienen la obligación de abstenerse de cualquier comportamiento que pueda humillar o intimidar a otra persona. Éste es el primer paso para crear un lugar de trabajo libre de situaciones de acoso, represalias o discriminación.

De la misma forma el Código reconoce que el Grupo Solvay tiene el compromiso de tratar a toda su plantilla de forma equitativa. En muchos casos, la legislación es sólo un punto de partida y nuestras normas van mucho más allá en el rechazo de cualquier forma de discriminación, incluida la parcialidad por razones de edad, raza, sexo, nacionalidad, religión y opinión. Por tanto, el reclutamiento, la promoción y la remuneración deben basarse en razones laborales legítimas como, por ejemplo, la valoración objetiva de las aptitudes o el rendimiento en el trabajo y las prácticas reconocidas del mercado laboral.

Esta nueva versión del Código Ético refuerza la importancia de Solvay Way y la apuesta del Grupo por la Responsabilidad Social Empresarial.

Desde sus orígenes el Grupo Solvay ha sido conocido y reconocido como una empresa pionera en la Responsabilidad Social. Solvay Way es el enfoque sostenible del Grupo y se basa en un marco de Responsabilidad Social Empresarial. En este sentido, es una herramienta de mejora continua para gestionar las prácticas de Desarrollo Sostenible de las entidades del Grupo Solvay.

Solvay Way se despliega en buenas prácticas alineadas con el estándar ISO 26000, y cada entidad del grupo se autoevalúa anualmente y establece acciones de mejora para conseguir la excelencia en estas dichas prácticas. Concretamente, en el apartado de Personal se evalúan prácticas relativas a la salud y la seguridad de la plantilla, el respeto por los derechos fundamentales, el dialogo social de calidad, el desarrollo de habilidades de los trabajadores y trabajadoras y la motivación.

En concreto, dentro de la práctica del respeto por los derechos fundamentales, se contemplan los siguientes objetivos:

1. Implantar el acuerdo mundial de RSC (responsabilidad social y medioambiental).
2. Desarrollar una cultura de diversidad, motor de rendimiento.
3. Hacer de la diversidad un motor de rendimiento local.

El 3 de febrero de 2017 se ha renovado el Acuerdo de Responsabilidad Social y Medioambiental Empresarial entre el Grupo Solvay y la federación sindical internacional IndustriAll en el que se recogen los principios básicos que deben regir las relaciones laborales dentro del Grupo. Este acuerdo está integrado en el Solvay Way y se informa del mismo a todo el personal en el momento de empezar su relación laboral con la empresa.

En 2015 se han publicado la Política de Diversidad e Inclusión del Grupo Solvay y los Principios Rectores de Solvay para la Conciliación de la vida laboral y familiar de su personal.

El Grupo Solvay ha decidido promover activamente la diversidad e inclusión en Solvay, porque cree firmemente que una fuerza de trabajo diversificada, en la que una variedad de perfiles pueda desarrollar su pleno potencial, nos proporcionará una verdadera ventaja competitiva. En este sentido, una mayor diversidad e inclusión nos acerca a nuestros clientes, son un reflejo de las sociedades en que operamos, abren nuevas perspectivas y nos permiten atraer a las mejores personas de un horizonte más vasto.

Además, la diversidad y la inclusión llevan a un mejor trabajo en equipo y a un mejor proceso de toma de decisiones. Asimismo, aumentan la creatividad, la innovación y el compromiso de los colaboradores.

El Grupo pretende dedicar su atención especialmente a cuatro aspectos de la diversidad: experiencia y formación; sexo; origen geográfico; y grupo de edad. Controlaremos en particular el progreso en relación a dos objetivos específicos del Grupo, con el propósito



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

de asegurar la diversidad de nuestro personal ejecutivo. En 2020, al menos el 20% de los cargos ejecutivos estarán desempeñados por mujeres y se duplicará el número de gestores/as oriundos de América y Asia en comparación al año 2015.

En lo relativo a los Principios Rectores de Solvay para la Conciliación de la vida laboral y familiar de su personal señalar que el Grupo Solvay reconoce la importancia fundamental de la conciliación de la vida laboral y privada de sus empleados y empleadas, para la garantía de una mejor calidad de vida y un mejor rendimiento para la compañía.

A través de estos principios guía, aplicables a todos los centros de trabajo y a todas las entidades, Solvay promueve y estimula una cultura, una organización del trabajo, un estilo de dirección y unos comportamientos que favorecen esta conciliación. Ante un contexto internacional y un rápido desarrollo tecnológico, estos principios rectores nos sirven para recordar, de una forma práctica, las buenas prácticas que deben ser seguidas.

La Encuesta de Satisfacción del Personal (Solvay Employee Survey) que se realiza periódicamente en todo el Grupo Solvay con el objetivo de entender hasta qué punto las personas empleadas consideran que Solvay es un lugar de trabajo que les inspira y motiva. Muchas de las preguntas de dicha encuesta están ligadas a Igualdad. Todos estos programas han sido comunicados al personal y difundidos a través de los medios de comunicación interna y están disponibles en la Intranet.

En 2015 se realizó una primera Evaluación de Riesgos Psicosociales en la fábrica de Torrelavega. Con las conclusiones de dicha evaluación se estableció un Plan de Acción. Entre las acciones de mejora definidas hay que destacar una ligada a la difusión del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el Acoso existente en fábrica desde hace años.

En mayo de 2019 se ha realizado una nueva Evaluación de Riesgos Psicosociales cuyos resultados y los planes de acción derivados de dicha evaluación nos ayudarán a seguir mejorando las condiciones de trabajo.

Desde el 1 de julio de 2015, todo el personal de Solvay en Torrelavega dispone de acceso a Intranet y Solvay One así como de un correo electrónico corporativo (email). Así mismo, toda la plantilla tienen acceso a un ordenador, ya sea personal o de uso compartido.

Hay que destacar el Premio Concilia 2015 obtenido por Solvay Química en los I Premios RSE del Sector Químico.

## 2. DIAGNÓSTICO

### 2.1 Datos estadísticos desagregados en el colectivo de Solvay Torrelavega

La finalidad de esta parte del diagnóstico será obtener 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 y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

El diagnóstico de situación proporciona datos en relación a las siguientes cuestiones:

- a) Organigrama de la Dirección de la Empresa.
- b) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, unidad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- c) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- d) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- e) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo y régimen de turnos.
- f) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- g) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- h) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- i) Excedencias último año y los motivos.
- j) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado.
- k) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.
- l) Número de denuncias (excepto las anónimas) producidas en el último año por acoso y resolución del procedimiento.
- m) Número de personas en situación de teletrabajo con indicación de sexo e indicando el número de días que trabajan desde casa.

La empresa ha facilitado esta documentación a los representantes de los trabajadores/as al inicio de la negociación del presente plan con el fin de tener una idea clara sobre la situación actual así como de los cambios respecto a la negociación del Plan de Igualdad anterior firmado en 2009.

En la carpeta de la negociación está disponible toda esta documentación que no se ha anexado al presente acuerdo dado su volumen.

## **2.2 Actuales ventajas a favor de la igualdad y la conciliación en Solvay Torrelavega**

El Convenio General de la Industria Química establece que igualmente deberán diagnosticarse las medidas por la igualdad existentes en la empresa, tales como 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.

De la misma forma, es necesario recoger en el presente documento las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que actualmente existen en la Fábrica de Solvay en Torrelavega, como acciones que promueven la igualdad de trato y la posibilidad de que tanto hombre como mujer coadyuven al sostenimiento de las tareas en su vida privada.

- A. Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción. Métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Existe una herramienta en el portal digital del Grupo (Solvay One) que permite ver todas las vacantes abiertas del Grupo Solvay en todo el mundo, tanto ofertas de empleo abiertas al exterior como oportunidades de movilidad interna, a la que se puede acceder a través de:

Solvay One → My HR Services → Job Opportunities (Oportunidades de empleo) → Job Search (búsqueda de posiciones vacantes). <https://jobs.solvay.com/>

Las ofertas de empleo abiertas al exterior son publicadas además en el boletín informativo de la fábrica, previa información de los mismos a los representantes de los trabajadores, de modo que cualquier miembro de la plantilla pueda inscribirse.

Se ha realizado una descripción de todos los puestos de fábrica de acuerdo con el Anexo I del Convenio General de la Industria Química.

- B. Ventajas sociales y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

**B-1. Asistencia a Consultorio médico (art. 60 del Convenio General)**

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de sus jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente artículo cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por el trabajador garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

**B-2. Asistencia a Consultorio médico (art. 16 del Pacto de Aplicación)**

El trabajador de relevo que tenga la visita médica antes de las 13:00 horas en la mañana siguiente a su jornada de noche, disfrutará de un permiso de ocho horas durante esa jornada de noche anterior.

Para el personal de relevo todos los permisos retribuidos serán abonados con el plus de relevo y las compensaciones domingos y festivos. A los bomberos de primer socorro se les abonará la prima de bombero de primer socorro en dichas ausencias.

### **B-3. Acompañamiento de familiar al médico (art. 50 Convenio General)**

Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.

- Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está “a cargo” del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

- Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.

- No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.

- Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

- En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

### **B-4. Permisos retribuidos (art. 50 del Convenio General)**

Las principales ampliaciones de los derechos que se recogen en el art. 50 Convenio General, sobre los permisos retribuidos legales, son los siguientes:

En los casos de hospitalización la licencia podrá ser disfrutada posteriormente al inicio del hecho causante, pero siempre y cuando en ese momento persista la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán

prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

#### **B-5. Permisos retribuidos (art. 16 del Pacto de Aplicación)**

Por otro lado, el art. 16 Pacto de Aplicación mejora la regulación ya mejorada que sobre la ley hace el Convenio General de la Industria Química:

Por matrimonio de hermano, hijo o padres, se disfrutará un día de permiso en la fecha de la ceremonia.

Los hijos del cónyuge serán considerados como propios del trabajador o trabajadora a efectos de permisos.

Permiso retribuido para el acompañamiento al médico de los hijos menores de 18 años, de acuerdo a como establece el Convenio General.

Se conceden dos días como máximo de permiso retribuido, por traslado del domicilio habitual.

Todas las operaciones quirúrgicas que precisen anestesia total, serán consideradas como enfermedad grave a efectos de permiso retribuido. En cuanto a las que precisen anestesia parcial, se considerarán como enfermedad grave siempre y cuando el Servicio Médico de la empresa así lo determine. Se incluyen los casos de hospitalización y accidente.

Para considerar como grave la enfermedad de un familiar la empresa acepta que no sólo el jefe del servicio médico de Solvay pueda realizar este dictamen, sino que puedan también realizarlo otros médicos colegiados que deberán señalar expresamente y por escrito si la dolencia se trata de una “enfermedad grave”.

Se conceden cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo.

En caso de fallecimiento de ascendientes y descendientes de primer grado, así como cónyuges o parejas de hecho, se concederán cuatro días naturales.

En los permisos retribuidos de 4 días naturales, cualquiera que sea su causa, deberá haber como mínimo un día laborable.

En caso de enfermedad grave de familiar hasta segundo grado o fallecimiento de familiar de segundo grado: dos días naturales, ampliables a tres días si el trabajador necesita desplazarse a más de 100 Km. de su domicilio, o hasta cuatro días si el desplazamiento es superior a 200 Km. Se admite el segundo grado tanto de afinidad como de consanguinidad en el supuesto de enfermedad de familiar.

Se amplía a 6 días el permiso por fallecimiento familiar de primer grado en caso de desplazamiento: serían 5 días si el desplazamiento es de más 100km y 6 días si es más de 200 km. Si no hay desplazamiento se mantienen los 4 días.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

El trabajador de relevo que tenga la visita médica antes de las 13:00 horas en la mañana siguiente a su jornada de noche, disfrutará de un permiso de ocho horas durante esa jornada de noche anterior.

Para el personal de relevo todos los permisos retribuidos serán abonados con el plus de relevo y las compensaciones de domingos y festivos. A los bomberos de primer socorro se les abonará la prima de bombero de primer socorro en dichas ausencias.

Se concede un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para acudir al sepelio por fallecimiento de familiar de tercer grado.

#### **B-6. Jornada de trabajo y horario (art. 12 del Pacto de Aplicación)**

##### **- Personal de día**

Se amplía la jornada de los viernes, al personal de día, a todos los meses de año, debiéndose recalcular el horario de lunes a jueves para cumplir la jornada anual pactada. En cualquier caso, los viernes la jornada tendrá una duración máxima de 5 horas y media, sin que la hora de salida sea posterior a las 13:30 horas.

En determinadas Unidades de Fábrica, concretamente en Oficinas (Contabilidad, Asuntos Legales, Conserjería, Personal, Expediciones, Compras y SIS, y con el objeto de facilitar la conciliación de la vida personal y profesional del personal de día, se acepta la jornada flexible para dicho personal de día, siempre y cuando queden cubiertas las necesidades del servicio.

La empresa acepta otorgar el horario flexible para el personal de la Sala de Estudios que trabaja en oficinas (excluido el personal de Construcciones).

Se amplía la jornada flexible, pudiéndose entrar a trabajar entre las 7 y las 9:30 horas.

En cualquier caso, los trabajadores deberán estar trabajando obligatoriamente entre las 9:30 a 12:30 y 14:30 a 16:00 horas, y realizar una pausa de no menos de 30 minutos para la comida. Se señala que los trabajadores, diariamente, deberán realizar la jornada diaria establecida, no pudiendo acumular horas trabajadas de un día para otro. La consideración de horas extraordinarias se producirá a partir de la realización de la jornada diaria establecida siempre y cuando la realización de tales horas extraordinarias haya sido solicitada expresamente por la empresa.

Como medida de carácter excepcional, y siempre en todo caso para la conciliación de la vida personal y profesional, el personal de día perteneciente a Departamentos no establecidos en el párrafo anterior, podrá solicitar una jornada diaria diferente a la establecida en el Pacto de Aplicación, de acuerdo con las necesidades del servicio, y en todo caso de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona interesada.



- **Unidad de Servicios Técnicos (UST)**

Se establece la jornada continuada desde las 7 horas para el personal del Taller Mecánico y del Sector de Generadores. Cada año se recalculará la jornada diaria para cumplir la jornada anual pactada, trabajándose de lunes a jueves como máximo 8 horas y 20 minutos. Los ajustes de jornada necesarios se realizarán los viernes.

El personal adscrito a esta Unidad Técnica que hasta la fecha venía disfrutando de la flexibilidad horaria, podrá seguir ejerciéndola dentro de su horario continuado, pudiendo entrar a trabajar entre las 6h30 y las 8h00, cumpliendo en todo caso con el número diario de horas de trabajo establecido en el calendario.

**B-7. Vacaciones (art. 14 del Pacto de Aplicación)**

Se conceden los días de vacaciones legalmente estipulados además de una serie de días suplementarios de vacaciones y descansos suplementarios calculados en base a la jornada anual pactada. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en cualquier época del año, de forma continuada o en período fraccionado con un máximo de seis; en todo caso, uno de los períodos deberá comprender un mínimo dos ciclos de trabajo consecutivos. Dos días de vacaciones podrán ser disfrutados por horas, de acuerdo con las necesidades de la Unidad.

**B-8. Retribución de las vacaciones (Suplemento de Vacaciones) (art. 28 del Pacto de Aplicación)**

Para el año 2019 el suplemento de vacaciones se ha fijado en 88 horas para todo el personal.

Para el año 2020 el suplemento de vacaciones se ha fijado en 92 horas para todo el personal.

Para el cálculo del precio de la hora del suplemento de vacaciones, se tomará el precio de la hora que figura en la columna primera de la tabla salarial del Anexo IV del Pacto de Aplicación vigente.

**B-9. Parejas de hecho (art. 50 Convenio General y Disp. Final 15ª del Pacto de Aplicación)**

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

La Empresa toma en consideración a las parejas de hecho debidamente registradas como si se tratara de matrimonios convencionales.

#### **B-10. Teletrabajo (art. 10 bis Convenio General)**

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el “acuerdo individual de teletrabajo”.

El “acuerdo individual de teletrabajo” recogerá los extremos referidos en este apartado así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo.

El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador o teletrabajadora.

El empresario informará a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador o trabajadora solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo. El Comité de Seguridad regulará las condiciones mínimas exigibles para realizar el teletrabajo.

La empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con el resto de la plantilla.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario y los representantes del personal sólo podrán acceder al domicilio de la persona teletrabajadora previa notificación y consentimiento previo de ésta.

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

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos en formación y promoción que el resto del personal.

#### **B-11. Videoconferencias**

La Empresa tiene instalada una sala de videoconferencia en sus oficinas, con el fin de que se puedan evitar los viajes que no sean estrictamente necesarios.

#### **B-12. Servicios de apoyo al personal (Capítulo V y Disposiciones Finales del pacto)**

- Ayuda Escolar: Se establece una ayuda económica anual por cada hijo/a de miembro de la plantilla que realice Estudios de Preescolar y Enseñanza Obligatoria entre 3 y 16 años.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Ayuda Guardería: Se amplía esta ayuda a hijos/as entre 0 y 3 años de edad, siempre que justifiquen asistencia a centros docentes, ya sean públicos, concertados, privados o guarderías debidamente registradas.

- Estudios medios o superiores: Se concede una ayuda económica anual por cada hijo/a de miembro de la plantilla que realice Estudios medios o Superiores, con distinto importe si se realizan en Cantabria o fuera de la región.

La empresa reconoce los estudios de Master universitarios oficiales como estudios Superiores.

Todos los trabajadores que hayan superado el periodo prueba tendrán derecho a cobrar esta ayuda.

Asimismo se concederá esta ayuda por los hijos de los cónyuges de los trabajadores, siempre y cuando, dichos hijos estén reconocidos en la unidad familiar del trabajador para Hacienda, lo que deberá acreditarse con la declaración de la renta del año anterior.

- Ayuda personas con discapacidad: Se abonará a los trabajadores o trabajadoras que tengan descendientes con una discapacidad, el 100% de los gastos de formación especial, justificando los mismos y mediante la intervención del Servicio Médico de Empresa. En los casos en que no se justifiquen gastos de esta naturaleza, se abonará al trabajador una subvención equivalente a la establecida para la Ayuda Escolar, de los 0 a 16 años.

- Préstamos: Se pueden conceder préstamos para compra o reparación de vivienda, de acuerdo con el Reglamento existente en la Fábrica. Se podrán solicitar estos préstamos a lo largo de todo el año siempre y cuando exista fondo disponible.

Todos los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido que hayan superado el periodo de prueba tendrán derecho a esta ayuda.

Se elimina la obligatoriedad de contratar un seguro de vida en caso de concesión de cualquier préstamo de vivienda.

- Anticipos sobre salarios: Con el fin de atender necesidades urgentes, la Empresa anticipará hasta un límite de 3 pagas, previa antigüedad de un año, y a devolver en un plazo máximo de 12 meses, sin devengo de intereses.

- Seguro de accidentes: Se mantiene el actual Seguro de Accidentes 24 horas tomado por la Comunidad de Trabajadores del Complejo, alcanzándose el acuerdo de incrementar la cobertura de la póliza a 60.000€. El sistema prevé que la Empresa soporte las 2/3 partes del seguro, mientras que la persona de plantilla soportará el 1/3 restante, así como la parte correspondiente al seguro de su cónyuge, en su caso.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Bajas de larga duración: En los puestos de trabajo de fabricación, la empresa se compromete a realizar la contratación temporal de una persona para sustituir las bajas por IT que se prolonguen por más de dos meses de duración.

En el caso de bajas por maternidad o riesgo durante el embarazo, la contratación temporal se realizará a partir del momento en que la persona comience la baja por esos motivos.

- Fallecimiento de un miembro de la plantilla: En el caso de fallecimiento de un miembro de la plantilla, afectado por el Pacto de Aplicación, debido a enfermedad común, se abonará a sus herederos legales la cantidad que resulte de detraer a cada trabajador o trabajadora 30€, incrementada por una aportación igual de la empresa por cada persona a la que se le haya retenido la citada cantidad, siempre y cuando dicho fallecimiento no fuera cubierto por el seguro de vida previsto en el artículo 32 del Pacto de Aplicación, por estar inmerso en alguna de las exclusiones del seguro.

- Formación: La Empresa promueve la formación y el reciclaje profesional de todas las personas que trabajan para ella. La asistencia a los cursos de formación que programe la empresa dentro de la jornada de trabajo será obligatoria. El comité de empresa velará porque tal formación programada dentro de la jornada laboral se ajuste a las necesidades reales de la empresa y/o el trabajador.

Los estudios realizados a petición de la Empresa por ser considerados muy convenientes para las funciones desempeñadas por la persona interesada tendrán una subvención del 100% de los gastos computables.

Los estudios emprendidos por miembros de la plantilla que representen una ventaja para su función, pero que no sean indispensables para realizar la misma, podrán subvencionarse hasta el 50% de los gastos computables. A estos efectos, la Dirección decidirá la consideración que deba merecer cada tipo de estudios.

Las horas de formación que se reciban fuera de la jornada ordinaria de trabajo se abonarán al precio de 18€ por hora de formación recibida, para todo el personal.

Con la intención de favorecer la conciliación familiar, las horas acumuladas de formación fuera de la jornada de trabajo podrán opcionalmente descansarse, si las necesidades del servicio lo permiten, en la proporción de una hora de descanso por cada hora de formación recibida fuera de la jornada.

Se elimina la necesidad de agrupar las horas de formación en jornadas completas de 8 horas para descansarlas.

- Comedor: Existe un Comedor de Fábrica para el uso y disfrute de todas las personas que trabajan en el Complejo. El precio de la comida para el personal de Solvay está fuertemente subvencionado.

Desde el 1 de enero de 2019 el precio de la comida para el personal de Solvay es de 2,07€. El precio de la comida se incrementa cada año de acuerdo con el IPC alimentario del año anterior, manteniéndose así la proporción del 50% de ese precio para la empresa y el trabajador.

Existen tres menús y una variante de régimen que se anuncia con anterioridad, a través de la Intranet, más pan, una bebida sin alcohol y un postre.

El comedor está abierto desde las 12h45 a 15h30, momento a partir del cual no se permite el acceso a ningún comensal.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Seguridad y salud laboral: La empresa ha realizado una descripción de todos los puestos de trabajo existentes en el Complejo Industrial, en base al anexo I del C.G.I.Q.  
La empresa se compromete a desarrollar las campañas de sensibilización que se definan durante la vigencia de este Pacto.

Otros:

- Obras de recreo: Existe un gran número de secciones recreativas patrocinadas por la Empresa y que están a la entera disposición de su personal: Tenis, Fútbol, Bolos, Esquí y Montaña, Fotografía, Coros, Cicloturismo y Ajedrez.

- Asistencia a funerales: Además de la regulación del permiso retribuido en los supuestos de fallecimiento de familiar, en el caso de fallecimiento de un miembro del personal, el Jefe de la Unidad a la que pertenecía designará dos personas para asistir al entierro, teniendo el tiempo empleado la consideración de abonable. Si otros compañeros desean asistir al entierro, siempre que las necesidades del Servicio lo permitan, podrán concederse permisos retribuidos.

### 3.- ACCIONES DE MEJORA

#### A) Acciones para la Igualdad

##### A.1- Acceso al empleo

- Promover procesos de selección en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales, según los artículos 11 y 18 del CGIQ, así como el Código de Conducta del Grupo Solvay.
- Aplicar obligatoriamente, cuando se produzcan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, el artículo 11 párrafo 5º del CGIQ.
- Siguiendo los preceptos legales, se irán aplicando las acciones necesarias para conseguir una tendencia hacia el equilibrio entre ambos sexos en el ámbito de la empresa.
- Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Ambas partes reconocen la idoneidad de los procesos de selección tal y como se están llevando a cabo en la actualidad, que han puesto en marcha cláusulas de discriminación positiva para puestos donde alguno de los sexos está subrepresentado, como en el caso de contratación de personal en los puestos de

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

producción a relevo. En el futuro se respetará a la hora de elegir entre candidatos igualados en puntuación, el sexo menos representado en los puestos requeridos.

#### A.2- Formación

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.
- Se facilitará que las personas que se acojan a los permisos por nacimiento y cuidado del menor, excedencia por cuidado de familiares o reducción de jornada por cualquier causa que dé derecho legal a ello, tengan acceso a la formación que se imparta en la empresa.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades. Esta formación será prioritaria para todas aquellas personas que deban, por razón de su cargo o representación, gestionar los temas relativos a la Igualdad o la Conciliación.
- Se informará a toda la plantilla de los cursos de formación que se realicen en la empresa a través de todos los canales disponibles (Intranet, Boletines Informativos, Paneles, etc.), permitiendo participar a toda persona que lo solicite siempre que su asistencia al curso sea posible y se considere una medida adecuada para mejorar sus competencias frente a su función actual o futura que pudiera desempeñar.

#### A.3- Otras medidas por la Igualdad

- Se deberá integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa. Para ello, una medida apropiada es la elaboración de un plan de acogida del personal en su puesto de trabajo, especialmente en los casos de vuelta al trabajo tras periodos de maternidad o bajas superiores a seis meses.

#### B) Acciones para la conciliación

- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes.
- Difundir mediante boletines informativos e intranet, los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobados en la Ley 3/2007, y aquellas disposiciones en la empresa que superen la legislación.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.

- Permitir por el tiempo indispensable la asistencia a exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de reproducción asistida que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con el artículo 50.8 del CGIQ.
- Toda trabajador/a que tenga derecho a reducción de jornada de acuerdo con el artículo 51.1 del CGIQ puede acogerse a la acumulación en jornadas completas o medias jornadas, o bien puede acogerse a una jornada continuada, siempre que en este último caso las necesidades del servicio lo permitan.
- La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- La formación técnica relacionada con el puesto de trabajo será impartida preferentemente dentro de su jornada de trabajo, salvo que se demuestre que es imposible recibirla dentro de ese periodo.

Con la intención de favorecer la conciliación familiar, las horas acumuladas de formación fuera de la jornada de trabajo podrán opcionalmente descansarse, si las necesidades del servicio lo permiten, en la proporción de una hora de descanso por cada hora de formación recibida fuera de la jornada.

C) Acciones de mejora ligadas al Plan de Igualdad 2019:

1. Adecuación de la instalación.

Objetivo: Fomentar condiciones de trabajo compatibles con la diversidad.

Acciones:

- La empresa trabajará en la mejora continua de las instalaciones, fomentando unas condiciones de trabajo compatibles con la diversidad de la plantilla y sus características específicas.
- A tal efecto, se creará un buzón de sugerencias accesible a todo el personal.

Plazo: Inmediatamente.

2. Acceso y contratación.

Objetivo: Equilibrar el % de mujeres y hombres en plantilla.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Acciones:

- En caso de igualdad de méritos se contratará a la persona del sexo menos representado en cada unidad o departamento donde exista la vacante.
- Con el fin de al menos mantener el ratio de trabajo femenino, especialmente en los puestos de fabricación, se dará prioridad a la contratación de mujeres para suplir a mujeres.

Plazo: Inmediatamente.

### 3. Promoción.

Objetivo: Incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad.

Acciones:

- En caso de igualdad de méritos se promocionará a la persona del sexo menos representado en cada unidad o departamento.
- En los sucesivos Planes de Formación se incluirán acciones formativas para los Mandos Intermedios y para Cadres sobre “Igualdad de género y oportunidades”.

Plazo: Junio 2020.

### 4. Formación.

Objetivo: Facilitar el acceso a la formación relacionada con el trabajo a todo el personal.

Acción:

- Con el fin de facilitar la vuelta al trabajo después de ausencias de larga duración por enfermedad y periodos de nacimiento o cuidado del menor y excedencias, se redactará un Plan de Acogida.

Plazo: Junio 2020.

Objetivo: Mejorar la empleabilidad.

Acción:

- Con el objetivo de mejorar la empleabilidad de todos los miembros de la plantilla se fomentará la formación en competencias transversales, haciéndose especial hincapié en el aprendizaje de idiomas extranjeros.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Plazo: Inmediatamente.

5. Conciliación.

Objetivo: Compaginar la vida laboral y familiar.

Acciones:

- De acuerdo con los Principios Rectores para la Conciliación del Grupo Solvay se programarán las reuniones de trabajo dentro de la jornada establecida y siempre que sea posible en las horas troncales de la jornada flexible. En este sentido, se dará más difusión a dichos Principios Rectores. Concretamente se expondrán en los paneles de comunicación interna y en las salas de reuniones.

Plazo: Inmediatamente

- Con el fin de facilitar la vida laboral y familiar se impartirá la formación dentro de la jornada laboral siempre que sea posible.

Plazo: Inmediatamente.

Objetivo: Avanzar hacia la corresponsabilidad.

Acción:

- En el caso del disfrute del periodo de maternidad, tanto si el que disfruta este derecho es un hombre como si es una mujer, la sustitución será desde el primer día, si la ausencia se prevé superior a los tres meses de duración.

Plazo: Inmediatamente.

Acciones:

- Los días suplementarios de vacaciones, para alcanzar la jornada anual pactada, podrán ser utilizados en cualquier momento en el caso de cuidado por enfermedad grave de un familiar de hasta segundo grado, así como en caso de emergencias de índole personal, siempre que se respeten las necesidades del servicio.

Plazo: Inmediatamente

6. Comunicación.

Objetivo: Extender los conocimientos en Igualdad y mejorar los hábitos.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Acciones:

- Se hará difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla, principalmente a través del Boletín informativo y la Intranet de fábrica.

Plazo: Inmediatamente.

- Se creará en la intranet un buzón de sugerencias en materia de igualdad, accesible a todo el personal. Las sugerencias recibidas se valorarán en la Comisión de Igualdad.

Plazo: Marzo 2020.

7. Protocolo contra el acoso.

Objetivo: Mejorar la eficacia de las acciones previas a la puesta en marcha del protocolo.

Acciones:

- Se incluirá en el Protocolo contra el acoso la figura de la persona Delegada de Igualdad.

Plazo: Inmediatamente.

8. Persona Delegada de Igualdad.

Objetivo: Impulsar, coordinar y supervisar todas las acciones relacionadas con la Igualdad.

Acciones:

- Se designará una persona Delegada de Igualdad de entre la plantilla por consenso entre la Empresa y el Comité de Empresa. Dicha persona Delegada de Igualdad formará parte de la Comisión de Igualdad y gestionará el buzón de sugerencias en materia de igualdad.

Plazo: Inmediatamente.

9. Seguimiento y actualización.

- Las acciones derivadas del Plan de Igualdad se revisarán anualmente coincidiendo con el periodo de Autoevaluación del Solvay Way.

#### **4.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal del personal del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa Solvay Química SL permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

##### **Constitución**

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una COMISIÓN DE IGUALDAD para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Solvay Química SL. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación de dicho Plan de Igualdad por parte de la empresa y el Comité de Empresa.

##### **Composición**

La Comisión de Igualdad estará compuesta con carácter paritario por representantes de la empresa y representantes del Comité de Empresa, concretamente, cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los representantes sindicales firmantes, proporcionalmente a la representación de cada sindicato en el Comité de Empresa. Además formará parte de dicha Comisión de Igualdad, con voz pero sin voto, la persona Delegada de Igualdad.

La designación de los miembros por cada una de las organizaciones firmantes se realizará dentro de los quince días naturales siguientes de la firma del Plan. Uno de los vocales designados por la empresa actuará como coordinador ante las partes.

### **Funciones**

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación del personal.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las partes negociadoras de este Plan hayan acordado atribuir a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

### **Funcionamiento**

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

### **Establecimiento de plazos**

Las acciones de mejora que se contemplan en el punto 3.- del presente Plan de Igualdad se ejecutarán a partir de la aprobación del mismo por parte de la empresa y Comité de Empresa, y se implementarán en los plazos establecidos para cada acción.



## **ADDENDA A. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN LA EMPRESA**

### **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL O SEXUAL EN EL TRABAJO EN LA FÁBRICA DE SOLVAY EN TORRELAVEGA**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, la Empresa, en su empeño de salvaguardar la dignidad y la libertad personal de toda su plantilla, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con dichos valores.

En consecuencia, el Acoso está prohibido en la Empresa, dado que vulnera los valores y ética que ésta práctica y fomenta. Las conductas constitutivas de Acoso, inclusive la complicidad o el encubrimiento, están completamente proscritas y suponen un incumplimiento tanto de la legislación laboral como de las normas de conducta internas.

No se tolerarán situaciones ciertas de Acoso, tanto sexual como moral, en el seno del centro de trabajo. Dichas situaciones serán consideradas como falta laboral muy grave, de acuerdo con lo regulado en el Convenio General de la Industria Química (CGIQ), dando lugar a las sanciones correspondientes.

Es responsabilidad de todas las personas que trabajan en la Empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con nuestros derechos. Esta responsabilidad es especialmente exigible a las personas que ejercen mando, quienes deben garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades.

En caso de producirse efectivamente una situación de Acoso, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Empresa se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática de aquellos casos fundados de Acoso moral o sexual, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo. Asimismo, la Empresa se compromete, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a crear y mantener un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación de este Protocolo como vía de solución para los casos de Acoso moral o sexual.

## 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo constituye una norma de política interna sobre la actuación ante posibles situaciones de Acoso en la Empresa. Constituye una emanación del poder de dirección y organización de la Empresa y, por tanto, resulta de obligado cumplimiento y de aplicación a todos los empleados y responsables de la misma.

Su objeto es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención y erradicación de situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades dentro del centro de trabajo y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha o denuncia del mismo, para conseguir que se ponga fin lo más rápidamente posible a las eventuales situaciones que pudieran detectarse.

Toda persona empleada de la Empresa, con independencia de su modalidad de contrato, antigüedad o desempeño profesional, debe respetar las disposiciones contenidas en el presente Protocolo a efectos de mantener una línea ética de actuación homogénea y conforme a los valores de la empresa.

Las personas responsables de Grupo / Sección / Equipo, etc. tratarán de asegurarse de que el personal dependiente de ellos conozca el contenido básico del Protocolo, en concreto, lo relativo a la detección de las conductas acosadoras y a la actuación que ha de implementarse. Para ello, recibirán la formación oportuna.

## 3. TIPOS DE ACOSO

**3.1 Acoso moral o “mobbing”:** Es la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores arrastrándoles a una posición de indefensión, humillación y desvalimiento.

Se trata de conductas hostiles (a través del móvil, gestos, palabras, escritos...) sistemáticas y sostenidas en el tiempo por parte de uno o varios trabajadores dirigidas a minar la confianza y autoestima de un compañero o subordinado, desde una posición de poder en sentido amplio, al punto de anular su capacidad, impedir su promoción laboral o, incluso, forzarle a abandonar su puesto de trabajo o la empresa misma.

Pueden ser consideradas situaciones de mobbing, por ejemplo, los ataques a las relaciones sociales de una persona, con aislamiento social, los ataques a la vida privada de la persona, la violencia física o las agresiones verbales.

A modo de ejemplo, se podrían clasificar como situaciones de Acoso laboral o moral, siempre que éstas se produzcan de forma sistemática y recurrente, las siguientes:

- Comentarios críticos desacreditando a la persona del empleado, su apariencia física o la calidad de su trabajo.
- Roces, burlas, tensiones o discusiones continuas con el empleado/a o compañero/a, subidas de tono o excesivamente acaloradas. Insultos al empleado o compañero/a.
- Críticas o comentarios hirientes sobre el empleado o su trabajo delante de otros compañeros o personal relacionado con la Compañía.
- Gritos o discusiones en público menospreciando el trabajo o la forma de ser o apariencia física del empleado.
- Maltrato verbal público, burlas o insultos públicos continuos relativos al empleado, a su trabajo o a su aspecto.
- Expansión de rumores denigrantes, insinuaciones y acusaciones infundadas.
- Sometimiento a inadecuadas condiciones laborales en relación con el resto de personas empleadas (reparto desigual y desproporcionado de trabajo, órdenes rígidas, continuo desacuerdo con las decisiones del empleado).
- Aislamiento físico -apartar la mesa o despacho del resto de compañeros/as.
- Aislamiento social -invitar al resto de compañeros/as o personal relacionado con la Empresa a despreciar, evitar, reírse de o no tratar al empleado/a.
- Amenazas físicas o relacionadas con las condiciones trabajo (promoción, salario, sanciones, despido...), tanto al empleado/a como al resto de compañeros/as si tratan con él.
- Maltrato físico (empujones, zancadillas, zarandeos...).
- Agresión física (tortas, puñetazos, patadas...).
- Privación de tareas laborales con el fin de desmotivar a la persona trabajadora, puesto de trabajo sin contenido.

**3.2 Acoso sexual:** Es toda conducta de naturaleza sexual identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se debe distinguir el Acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas en la medida que son deseadas por la persona objeto de ellas. No obstante, cualquier persona que detecte una situación de acoso debe actuar para que ésta cese.

Se considerará Acoso siempre que provenga de cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.

A efectos orientativos, se podrían clasificar como situaciones de Acoso Sexual, en la práctica, las siguientes (clasificadas de menor a mayor gravedad):

- Chistes o comentarios de contenido sexual o sexista.
- Gestos, miradas o sonidos insinuantes.
- Acercamiento físico excesivo (rozamientos, palmaditas).
- Petición reiterada de «citas». Correos, notas, cartas, mensajes o invitaciones no bienvenidas.
- Preguntar sobre la vida sexual a otro compañero o compañera o a terceros relacionados con la Empresa.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Hacer insinuaciones sexuales directas.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales o invitaciones impúdicas.
- Abrazos y besos no deseados.
- Muestra de material pornográfico (fotos, textos, vídeos...) en el centro de trabajo.
- Tocamientos.
- Acorralamientos.
- Presiones para actos sexuales bajo amenazas o promesas de mejoras laborales.
- Asalto y/o agresión sexual.

Todo empleado debe ser consciente de que los actos de Acoso sexual de mayor intensidad o gravedad también pueden dar lugar a acciones y sanciones, no sólo laborales sino también penales contra el Acosador.

**3.3 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 crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo. También se considera Acoso por razón de sexo cualquier trato desfavorable hacia la mujer por embarazo o por maternidad.

**3.4 Circunstancias comunes a todos los tipos de Acoso:** Las situaciones de Acoso no siempre tienen como víctimas a las mujeres ni tienen porqué producirse entre jefes y subordinados.

#### 4. MEDIDAS PREVENTIVAS

La prevención de este tipo de conductas implica acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto.

##### 4.1 Organización del trabajo

La Empresa pondrá un especial esmero en la organización del trabajo, como medida eficaz para prevenir este tipo de situaciones. Entre las medidas a tomar, se pueden considerar las siguientes:

- Realizar una exhaustiva evaluación de riesgos de todas las funciones.
- Ponderar la carga de trabajo y su distribución entre toda la plantilla.
- Velar por la idoneidad de los medios facilitados para realizar el trabajo.
- Cualquier acción encaminada a mantener un buen clima laboral y de motivación para todas las personas que trabajan en su plantilla.
- La empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso evitando situaciones de aislamiento teniendo en cuenta las circunstancias personales o culturales de los trabajadores incorporados.

#### 4.2 Comunicación

La comunicación es esencial para el establecimiento de unas buenas relaciones personales en el ámbito de la empresa. Algunas acciones que la Empresa recomienda son:

- Fomentar la realización de reuniones departamentales periódicas, en las que cada cual pueda participar activamente y reciba la información suficiente sobre su trabajo.
- Mantener fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal, ascendente o descendente, de manera que todas las opiniones puedan ser escuchadas y consideradas.
- Evitar situaciones de incertidumbre en cuanto a comunicación, expresando claramente cuándo algo está conforme con los objetivos establecidos y cuándo no.

#### 4.3 Fomento del Comportamiento Ético y Responsable

La Empresa promoverá las “buenas maneras” en la conducta, con el objeto de preservar en todo momento la dignidad de la persona.

A través de la difusión y mentalización de los valores del Grupo Solvay que han sido definidos como Respeto por las Personas y Comportamiento Ético, entre otros, así como de su Código de Conducta o el canal de denuncias “Speak Up”, la Empresa procurará que todo su personal se comporte dentro de las normas morales y sociales aceptadas en nuestra sociedad y que denuncie el incumplimiento de las mismas sin demora.

Si la Empresa detecta fehacientemente que, aun sin darse una situación concreta de Acoso, se produce alguna situación que pudiera vulnerar los valores del Grupo Solvay, poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc., se podrá dirigir a la persona o personas presuntamente infractora con el objeto de:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Protocolo y, en concreto, las conductas no toleradas.
- Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Protocolo.
- Instarle al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de Acoso.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Ponerse a disposición de la persona responsable y del resto de trabajadores/as del mismo para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar el ambiente.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción empresarial en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de Acoso, recordándose al personal la responsabilidad que tiene en su implementación.

## 5. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

En el caso de que una persona sienta que está siendo objeto de Acoso en cualquiera de sus modalidades, o lo sospeche sobre alguna otra persona de la plantilla, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de que la persona ofendida pueda utilizar posteriormente otras vías administrativas o judiciales.

### 5.1 Procedimiento informal

Tiene por objeto el buscar la solución a través del diálogo entre las partes involucradas, o a través de un mediador. Este mediador será el que las partes designen de común acuerdo, en su defecto, el Compliance Officer ó la persona Delegada de Igualdad, a elegir por las partes. Quien realice la labor de mediación hablará con cada una de las partes por separado y, si ambas partes están de acuerdo, después moderará un encuentro informal entre ellas, con el fin de intentar superar la situación creada. Cualquiera de las partes podrá suspender el procedimiento informal en cualquier momento.

El Compliance Officer es la persona de la fábrica encargada de supervisar, vigilar y controlar el debido cumplimiento de la normativa en materia de Compliance (Cumplimiento Normativo), con el fin de prevenir la comisión de delitos y de asegurar el correcto cumplimiento de la ley. Debe velar para que no se produzcan delitos en la empresa y atender tanto al cumplimiento de la parte normativa y legal, como a la de la parte ética y moral.

### 5.2 Procedimiento formal

Se iniciará siempre que así lo solicite la persona afectada y, en todo caso, cuando el procedimiento informal no haya servido para resolver la situación.

Las pautas de actuación serán las siguientes:



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- Comunicación por escrito al Servicio Médico de Fábrica. En dicha comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones o existencia de testigos, según las declaraciones de ambas partes, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema.
- El Jefe del Servicio Médico de Fábrica convocará una comisión especializada formada por tres personas: un Técnico Superior en Ergonomía y Psicología Aplicada, una persona elegida por la empresa y la persona Delegada de Igualdad.
- La comisión especializada estudiará y valorará cada caso, entrevistándose si procede, con las partes implicadas, las cuales serán informadas por parte de dicha comisión de su derecho a ser asesoradas por un representante de los trabajadores o sindical, cuando voluntariamente lo deseen. El coste del asesoramiento no correrá a cargo de la Empresa, salvo que, estudiadas las circunstancias especiales del caso, así se acuerde entre Empresa y Comité de Empresa.
- La comisión especializada trasladará al Jefe de Recursos Humanos así como al Compliance Officer de la Fábrica, información sobre el procedimiento que se está llevando a cabo. De igual manera el Jefe de Recursos Humanos dará inmediato traslado a la Comisión de Igualdad del Comité de Empresa.
- El Jefe de Recursos Humanos de la Fábrica, de acuerdo con la opinión de la comisión especializada y del Compliance Officer, actuará en consecuencia para solventar el problema y propondrá a la Dirección, en su caso, la posible sanción, que será acorde con la tipificación de lo expuesto en el Convenio General de la Industria Química. En este caso se dará cuenta a los representantes de los trabajadores de las actuaciones a realizar.

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 a todas las partes implicadas.

Durante el proceso y como medida cautelar se podrá proponer la separación de las personas implicadas sin menoscabo de las condiciones laborales.

Igualmente durante todo el proceso cualquier parte implicada podrá ser asistida por un representante sindical o persona de su confianza que sea empleada en la Fábrica de Solvay en Torrelavega.

Con periodicidad trimestral, al menos, o automáticamente en caso de especial gravedad, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud de la Empresa informe sobre las conclusiones a las que se haya llegado en los casos que hayan seguido el presente

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Protocolo durante ese tiempo, así como las actuaciones y/o sanciones impuestas. También se informará de ello a la persona Delegada de Igualdad, en el caso de tratarse de asuntos relacionados con esta materia.

Las actuaciones del procedimiento formal deberán realizarse en el plazo máximo de un mes. Si por algún motivo no puede cumplirse dicho plazo, se informará al Comité de Seguridad y Salud.

## 6. SANCIONES

En todo lo concerniente al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII del XV Convenio General de la Industria Química, o al capítulo que lo regule en los posteriores Convenios Generales.

De acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo aplicable, se contemplará la posibilidad de adoptar medidas disciplinarias, entre otros, en los supuestos en que un empleado:

- Consienta, encubra, sea cómplice o participe conscientemente en una situación de Acoso, tal y como se ha definido anteriormente.
- No informe o falsee información acerca de una infracción en esta materia.
- Realice consciente y deliberadamente una acusación falsa o engañosa.

## 7. DISPOSICIONES VARIAS

### 7.1 Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de Acoso en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta no sea el despido de la persona agresora, la Empresa tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y su denunciante no convivan en el mismo entorno laboral. Sobre estas medidas tendrá preferencia la persona acosada, sin que en ningún caso deban necesariamente suponer una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

### 7.2 Indemnidad frente a represalias

Cualquier persona que informe de buena fe sobre una presunta infracción en materia de Acoso no estará expuesta a ningún tipo de represalia. En este sentido, las represalias que, de cualquier naturaleza, se realicen contra cualquier persona que, de buena fe, plantee una denuncia son contrarias a la política de la Empresa, están

expresamente prohibidas y pueden dar lugar a la adopción de medidas correctoras o disciplinarias contra quien las lleve a cabo.

Si por parte de la persona denunciada o por terceros se produjeran represalias u otros actos de discriminación sobre la persona denunciante, se haya determinado o no la existencia de Acoso, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### **7.3 Seguimiento**

El Jefe de Recursos Humanos de la Fábrica y la persona Delegada de Igualdad, en colaboración con el Servicio Médico y el Compliance Officer de la misma, así como con los asesores que pudieran haber intervenido según los puntos anteriores, supervisarán la situación posterior para asegurar que el Acoso ha cesado. De dicho seguimiento se informará al Comité de Seguridad y Salud.

### **7.4 Empresas contratistas**

El presente Protocolo será de aplicación siempre y cuando al menos una de las personas afectadas pertenezca a la plantilla de Solvay.

### **7.5 Difusión del Protocolo**

Se dará publicidad a este Protocolo mediante su distribución por los paneles de comunicación interna de cada Unidad de Fábrica así como su publicación en la intranet de la Empresa. Asimismo se enviará copia a todos los Delegados de Prevención y se incluirá como addenda del Plan de Igualdad de Solvay en Torrelavega.

En el momento de incorporación de una nueva persona a la plantilla, se entregará al mismo

### **7.6 Confidencialidad**

Cada una de las personas que participen en el proceso, sea el procedimiento que sea y en la fase en que se encuentre, guardarán confidencialidad sobre lo tratado, con el fin de

salvaguardar la intimidad de las personas implicadas. En caso de inobservancia de este deber de discreción, se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

### **7.7 Existencia de actuaciones administrativas o judiciales**

Los procedimientos internos descritos en el presente Protocolo se llevarán a cabo con independencia de las acciones legales que pudieran interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, salvo cuando las actuaciones internas puedan interferir en tales instancias superiores.

### **7.8 Medidas a favor de la trabajadora víctima de violencia de género**

#### **7.8.1 Movilidad geográfica**

De acuerdo con el artículo 28.2 del CGIQ, la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

### **7.8.2 Movilidad funcional**

De acuerdo con el artículo 25.2 del CGIQ, con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

### **7.9 Falsas denuncias**

En el caso de que se determine la existencia de mala fe en la denuncia y la inexistencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes según lo establecido en el Convenio General de la Industria Química sin perjuicio de las acciones legales que pudieran llevar a cabo las personas afectas.

## **ADDENDA B. PROTOCOLO DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD**

### **PROCEDIMIENTOS DEL SERVICIO MÉDICO EN RELACIÓN A TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES - MATERNIDAD**

#### **1 - OBJETO**

Tiene por finalidad reflejar las medidas y comportamientos a seguir en la vigilancia de la adaptación laboral de las personas trabajadoras especialmente sensibles y las trabajadoras en situación de embarazo o de lactancia, para compatibilizar el puesto de trabajo a sus capacidades psicofísicas y proteger a estos trabajadores/as o al feto de posibles riesgos higiénicos, ergonómicos y de seguridad presentes en el lugar de trabajo.

#### **2- ÁMBITO DE ACTUACIÓN**

La presente norma será de aplicación para los trabajadores/as de Solvay Química S.L. de Barreda y los Centros de San Felices (Cantera de Caliza) y Sondeos de Polanco (Extracción de sal).

#### **3- LEGISLACIÓN VIGENTE**

Los reconocimientos se realizan de acuerdo a la siguiente Legislación:

- Directiva 92/85/CEE. Medidas para la mejora de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, que ha dado a luz o periodo de lactancia.
- Ley de Prevención de Riesgos laborales 31/95, de 8 de noviembre (Artículos 25 y 26). Este último (Art. 26) modificado por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- R.D. 1251/2001. Regula las prestaciones económicas del Sistema de S.S. por maternidad y riesgo de embarazo.
- Ley Orgánica 3/2007. Recoge el embarazo como causa de suspensión del trabajo con derecho a prestación. Incapacidad temporal por contingencia profesional e incremento del subsidio al 100% entre otros.



#### **4- DEFINICIONES**

##### **4.1 PERSONA TRABAJADORA ESPECIALMENTE SENSIBLE**

Cualquier persona que por sus características físicas o psíquicas o estado biológico conocido presenta una menor capacidad laboral de forma transitoria o permanente para la realización de su tarea habitual en plenas condiciones.

##### **4.2 TRABAJADORA EMBARAZADA**

Cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado en la empresa, con arreglo a las legislaciones o prácticas estatales.

##### **4.3 TRABAJADORA QUE HA DADO A LUZ**

Cualquier trabajadora que haya dado a luz, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado en la empresa, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.

##### **4.4 TRABAJADORA EN PERIODO DE LACTANCIA**

Cualquier trabajadora en periodo de lactancia, en el sentido de las legislaciones o prácticas estatales, que comunique su estado en la empresa, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas.

#### **5. MODO DE ACTUACIÓN**

El Servicio de Prevención mantiene de manera continua la correspondiente evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo donde se recogen todas las tareas habituales y esporádicas a realizar y que son conocidas por el Servicio Médico. Este último realiza periódicamente revisiones médicas de los trabajadores y trabajadoras para valorar la aptitud para desempeñar dichos puestos y sus posibles limitaciones para realizar las tareas de su función.

##### **5.1 Personas trabajadoras especialmente sensibles**

Deberán comunicar al Servicio Médico sus limitaciones mediante informes médicos externos, minusvalías oficiales o revisiones en el propio Servicio Médico.

El Servicio Médico tras la notificación anterior realizará un informe de APTITUD o posible ADAPTACIÓN LABORAL según modelo interno (Anexo 1) donde se hará constar como mínimo:

- 1) El tiempo de adaptación.
- 2) La limitación temporal o definitiva en la realización de tareas específica que requieran una modificación administrativa (horario, supervisión, rehabilitación, trabajador de refuerzo).
- 3) y si precisa vigilancia médica específica por la exposición a un riesgo laboral concreto del entorno de su puesto de trabajo habitual.

El periodo de adaptación no podrá exceder como norma general de cuatro meses, excepto en casos concretos que deberán aprobarse por el Jefe del Servicio del trabajador y el Departamento de RR.HH, a propuesta del Servicio Médico.

## 5.2 Embarazo y maternidad

Toda trabajadora en dicha situación deberá comunicar su estado al Servicio Médico de forma verbal o mediante informes médicos oficiales.

El Servicio Médico, tras la comunicación del embarazo o lactancia realizará un informe individualizado -Anexo 1- de cada caso, valorando las circunstancias y características de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, basándose en la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo. En Anexo 2 adjuntamos listado de los puestos de trabajo, sus riesgos y su compatibilidad con el embarazo o lactancia.

Si la adaptación de las condiciones del puesto de trabajo no resultara posible se podrá establecer un cambio de puesto o de tarea, libre de riesgos para la trabajadora y el feto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

El cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a su anterior puesto. Cualquier modificación puntual que afecte al Pacto de Aplicación tendrá que ser acordado entre empresa y comité de empresa.

Todo al amparo del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si es técnicamente imposible el cambio de puesto de trabajo y persiste el riesgo se podrá recurrir a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, con las garantías por maternidad incluidas en el artículo 34 del Pacto de Aplicación.

Para dicha solicitud se requiere:

- DNI y fotocopia contrato trabajo en vigor.
- Nómina del último mes, si discontinua.
- Documentación relativa a la cotización.
- Informe del médico del SPS.
- Evaluación de riesgos del puesto ocupado por la trabajadora embarazada o lactante. Art. 26 LPRL, protección de la maternidad.
- Declaración de la empresa o trabajadora por cuenta propia, sobre puesto de trabajo y riesgo.
- Declaración empresarial de inexistencia de puesto compatible con el estado de la trabajadora.
- Libro de familia para la prestación por lactancia.
- Informe mensual del pediatra certificando la lactancia natural.