

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1910 *Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Solplast, SA.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Solplast, S.A. (Código de convenio: 90103882012021), que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 2020, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el comité de empresa y la delegada de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de enero de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE SOLPLAST, S.A.

PREÁMBULO

Tras 2 reuniones celebradas en la ciudad de Lorca (Murcia), en los meses de agosto y septiembre de 2020, la Dirección de Solplast, S.A. por un lado, y por otro, la Representación de los Trabajadores compuesta por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Lorca y la Delegada de Personal del centro de trabajo de El Ejido, suscribieron con fecha 24 de septiembre de 2020 el presente Convenio Colectivo.

El presente I Convenio Colectivo Estatal de Solplast, es el fruto de las negociaciones llevadas a cabo por la Representación Social y la Representación Empresarial de Solplast, contando aquella con una persona representante de los trabajadores en calidad de delegada de personal del centro de trabajo de El Ejido.

Los acuerdos alcanzados derivan directamente del histórico de acuerdos que han sido de aplicación en la empresa.

Por ello, la comisión negociadora estima esencial mantener un hilo histórico conductor. Y lo hace pensando principalmente en la plantilla de trabajadores, quienes podrán de seguro comprender con mayor facilidad la exactitud de los datos expuestos, especialmente en puntos tales como los referentes acuerdos en materia salarial. De no ser así, esta Comisión entiende que quedaría totalmente desvirtuada la negociación llevada a cabo y los acuerdos adquiridos.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente Convenio tendrá ámbito de Empresa y afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en Solplast, S.A., incluyendo todos sus centros de trabajo, habiendo formado parte de la negociación la representación social de ambos. Siendo estos:

- Centro de trabajo de Lorca, situado en el Polígono Industrial Saprelorca, parcelas A1-A5, c.p. 3817, Lorca (Murcia).
- Centro de trabajo de El Ejido, situado en carretera de Almería S/n, c.p. 04710 Santa María del Águila, El Ejido (Almería).

Artículo 2. *Vigencia, prórroga, incrementos salariales y revisión.*

2.1 Vigencia.

El presente Convenio entra en vigor a partir del día 1 de enero de 2019. Su duración es de 3 años, finalizando en su integridad el 31 de diciembre de 2021, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones si alguna de las mismas lo denuncia con 1 mes de antelación a la finalización de su vigencia. La denuncia se realizará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente en todo su contenido por un periodo de 15 meses desde la fecha de la denuncia del mismo.

2.2 Incremento salarial para el primer año de vigencia (01/01/2019 al 31/12/2019).

Los importes vigentes a 31 de diciembre de 2018*, correspondientes a todos los conceptos salariales son incrementados a partir del 1 de enero del 2019, en un 2%.

* Contenidos en el XI Convenio Colectivo de Solplast, S.A. publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» n.º 268, de 18 de noviembre de 2016, páginas 35027 a 35057.

2.3 Revisión salarial primer año de vigencia (01/01/2019 al 31/12/2019).

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E), registrase a 31 de diciembre del año 2019 un incremento, respecto al 31 de diciembre del año 2018, superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (2,00%), se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2018, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda, se aplicará por tanto con efectos a partir del 1 de enero de 2020, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este ejercicio.

Debido al carácter retroactivo de esta disposición respecto de la fecha en que se firma el presente Convenio, a que en esta ya somos conocedores de los determinantes que condicionan el crecimiento salarial y con respeto a lo contemplado en el preámbulo, se adjuntan como Anexos las tablas salariales actualizadas en atención al año 2019.

2.4 Cláusula vinculada a Resultados primer año de vigencia.

En el caso de que el Resultado después de impuestos del ejercicio 2019, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado Medio (RM) después de Impuestos de los cinco años inmediatamente anteriores (2014 al

2018 ambos incluidos), se abonará un 0,30% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos en el ejercicio 2019, y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2020). Dicho porcentaje, si procede, se abonará al personal en alta a 31/12/2019 y proporcionalmente al tiempo trabajado en el año 2019.

RDI = Resultados Después de Impuestos.

RM = Resultado Medio después de impuestos.

SI RDI ≥ RM

$$\text{1er año} = \text{RM} = \frac{\sum \text{RDI (2014 a 2018)}}{5}$$

No obstante, si el Resultado después de impuestos del ejercicio 2019 es igual o superior al 80 % del RM, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30%, conforme se vaya incrementando el grado de consecución del RM. (Ejemplo: 80 % del RM, se abona del 80% del 0,30%=0,24%).

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

2.5 Incremento salarial para el segundo año de vigencia (01/01/2020 al 31/12/2020).

Los importes vigentes a 31 de diciembre de 2019, correspondientes a todos los conceptos salariales, se incrementarán a partir del 1 de enero del 2020, en un 2%.

2.6 Revisión salarial segundo año de vigencia (01/01/2020 al 31/12/2020).

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase a 31 de diciembre del año 2020 un incremento, respecto al 31 de diciembre del año 2019, superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (2,00%), se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2019, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda, se aplicará por tanto con efectos a partir del 1 de enero de 2021, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este ejercicio.

2.7 Cláusula vinculada a Resultados segundo año de vigencia.

En el caso de que el Resultado después de impuestos del ejercicio 2020, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado Medio (RM) después de Impuestos de los cinco años inmediatamente anteriores (2015 al 2019 ambos incluidos), se abonará un 0,30% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos en el ejercicio 2020, y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2021). Dicho porcentaje, si procede, se abonará al personal en alta a 31/12/2020 y proporcionalmente al tiempo trabajado en el año 2020.

RDI = Resultado Después de Impuestos.
RM = Resultado Medio después de impuestos.

SI RDI ≥ RM

$$2^{\text{o}} \text{ año} = \text{RM} = \frac{\sum \text{RDI (2015 a 2019)}}{5}$$

No obstante, si el Resultado después de impuestos del ejercicio 2020 es igual o superior al 80 % del RM, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30%, conforme se vaya incrementando el grado de consecución del RM. (Ejemplo: 80 % del RM, se abona del 80% del 0,30%=0,24%).

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

2.8 Incremento salarial para el tercer año de vigencia (01/01/2021 al 31/12/2021).

Los importes vigentes a 31 de diciembre de 2020, correspondientes a todos los conceptos salariales, se incrementarán a partir del 1 de enero del 2021, en un 2,1%.

2.9 Revisión salarial tercer año de vigencia (01/01/2021 al 31/12/2021).

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase a 31 de diciembre del año 2021 un incremento, respecto al 31 de diciembre del año 2020, superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (2,10%), se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2020, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda, se aplicará por tanto con efectos a partir del 1 de enero de 2022, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este ejercicio.

2.10 Cláusula vinculada a Resultados tercer año de vigencia.

En el caso de que el Resultado después de impuestos del ejercicio 2021, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado Medio (RM) después de Impuestos de los cinco años inmediatamente anteriores (2016 al 2020 ambos incluidos), se abonará un 0,30% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos en el ejercicio 2021, y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2022). Dicho porcentaje, si procede, se abonará al personal en alta a 31/12/2021 y proporcionalmente al tiempo trabajado en el año 2021.

RDI = Resultado Después de Impuestos.
RM = Resultado Medio después de impuestos.

SI RDI ≥ RM

$$3^{\text{er}} \text{ año} = \text{RM} = \frac{\sum \text{RDI (2016 a 2020)}}{5}$$

No obstante, si el Resultado después de impuestos del ejercicio 2021 es igual o superior al 80 % del RM, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30%, conforme se vaya incrementando el grado de consecución del RM. (Ejemplo: 80 % del RM, se abona del 80% del 0,30%=0,24%).

En el caso de que las Cuentas de Pérdidas y Ganancias una vez aprobadas por la Junta General difieran al alza o la baja de las formuladas por los administradores, se procederá de nuevo a revisar el pago, sin que en ningún momento se proceda a la devolución de salarios.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que este, se entenderá nulo y sin efecto de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su integridad.

Artículo 4. *Prelación de normas.*

Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa Solplast, S.A. y sus trabajadores, serán las contenidas en el presente Convenio. En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que lo desarrollan.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

1. Las condiciones que se pactan en el presente Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procediera de disposición legal, convenio colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

2. En cuanto a las disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables con las disposiciones del Convenio Colectivo, en conjunto y cómputo anual.

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetará a título individual las condiciones que, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada al puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa. Con la intervención de los representantes de los trabajadores según se establece en la legislación laboral.

La organización del trabajo tiene por objeto, alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, extendiéndose a las siguientes cuestiones:

- 1.º La exigencia de la actividad normal.
- 2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, la actividad a que se refiere el número anterior.

3.º Fijación tanto de los «índices de desechos» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.º La vigilancia, atención y limpieza de la máquina encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5.º La realización, durante el período de organización del trabajo de modificaciones de métodos, tarifas, distribución del personal, cambios de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de material, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuera la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderlas con facilidad.

Artículo 8. *Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.*

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo se ajustará a la legalidad vigente.

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

a) Actividad normal.

Es aquella que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física ni mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición, corresponde a los índices de 60 o 100 (Bedaux y Centesimal respectivamente).

b) Actividad óptima:

Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo, y, que corresponde en los sistemas de medición citados a los índices 80 o 140.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 9. *Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa.*

1. Contrataciones:

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

2. Contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento. Tendrán la duración máxima recogida en el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

3. Contratación de obra y servicio:

Se acuerda utilizar el contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el art. 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, y en su desarrollo legislativo vigente en cada momento.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

4. Contratos para el Fomento de la contratación Indefinida:

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente en cada momento.

5. Contratos formativos:

En cumplimiento del artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores, se determina que aquellos que cumplan los requisitos exigidos y sean contratados mediante un contrato de trabajo en prácticas percibirán una retribución que en ningún caso será inferior al 60% del Salario Convenio establecido en el Anexo N.º 1 para un trabajador que desarrolle o desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante los primeros doce meses. Para los siguientes doce meses, la cantidad percibida no podrá ser inferior al 75% del Salario Convenio establecido en el mismo Anexo. Esta modalidad no podrá ser utilizada para cubrir puesto alguno del Grupo Profesional 1. Asimismo, el Salario Convenio establecido según la aplicación de los porcentajes antes citados, no podrá ser inferior al detallado para el Grupo Profesional 1. Igualmente le corresponderían los complementos salariales devengados en el desempeño de su puesto en atención a las normas establecidas en este Convenio.

Artículo 10. *Clasificación funcional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados en los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1:

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones siguiendo instrucciones básicas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y no necesitan de formación específica.

Grupo 2:

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos.

Las funciones relacionadas con la telefonía, administración, gestión y grabación de datos, así como cualquier otra que esté al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31 de diciembre de 2012).

Grupo 3:

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de

usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. También se incluyen en este grupo, quienes, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no han alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida en el grupo siguiente.

Grupo 4:

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren un periodo de práctica y un alto grado de conocimientos profesionales, perfección y aptitudes; pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un superior. Además, puede responsabilizarse de los trabajos realizados por un equipo de personas. También se incluyen en este grupo, quienes, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, realizan los trabajos con la suficiente corrección y eficacia, sin llegar a la especialización exigida en el grupo siguiente.

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, y de chófer de transportes de materias primas, auxiliares y productos terminados al exterior de la fábrica por medio de uno de los camiones habilitados al efecto, así como cualquier otra que esté al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31 de diciembre de 2012).

Grupo 5:

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. También se incluyen en este grupo, quienes, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, lo aplica y lo práctica con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que supongan especial empeño y delicadeza.

Solo alcanzarán este grupo, sin perjuicio de los detallados en el siguiente párrafo, aquellos incluidos dentro del proceso de producción relacionados con las áreas de mantenimiento y control de calidad.

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, y de capataz, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31 de diciembre de 2012).

Grupo 6:

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Grupo 7:

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones de integración, coordinación y supervisión de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. También se incluyen además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun pudiendo no implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Grupo 8:

Definición: Se incluyen en este grupo quienes realicen funciones que consistan en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia

en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Grupo 9:

Definición: Se incluyen en este grupo quienes requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades, que ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, desempeñando puestos directivos en divisiones, áreas y departamentos, pudiendo dar cuenta de su gestión a una o algunas de las personas incluidas en el grupo siguiente.

Grupo 0:

Definición: Se incluyen en este grupo quienes planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.

Artículo 11. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores, se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

1. Del Grupo 9 al 7: seis meses.
2. Del Grupo 6 al 5: Un mes.
3. Del Grupo 4 al 1: 15 días.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

Artículo 12. *Ascensos.*

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán de acuerdo con las siguientes normas:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, y todos aquellos que tengan acceso directo a datos de obligada reserva, serán de libre designación por la Empresa.

2. Para el resto de grupos profesionales, se establece un concurso de méritos en base a un sistema de cómputo de carácter objetivo tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación Académica, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Traslado del centro de trabajo.

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad que implique cambio de residencia para los trabajadores y, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la fábrica.
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

Los trabajadores afectados tendrán un plazo máximo de 1 mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En el caso que la Empresa no hiciese el traslado anunciado, si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados con tal fin será indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 16. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el Servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal del grupo 0: 2 meses.
- Personal del grupo 9 al 8: 2 meses.
- Personal del grupo 7 al 5: 1 mes.
- Personal del grupo 4 al 1: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preaviso con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

CAPÍTULO IV**Jornada de trabajo, horarios, jornadas especiales, descansos entre jornadas, horas extras y vacaciones****Artículo 17. Jornada laboral.**

El número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual, será para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, de 1.756 horas para la vigencia del presente convenio.

La Empresa elaborará el calendario laboral anual. La Representación de los Trabajadores será consultada, y en su caso, emitirá informe previo a la elaboración de dicho calendario.

Las referidas jornadas anuales se ajustarán a los horarios que se indican a continuación:

- 1) Personal a jornada normal:

Lunes a Viernes.

1. Mañanas de 8:00 a 13:30 horas.
Tardes de 15:30 a 18:00 horas.

2. Mañanas de 8:30 a 13:30 horas.
Tardes de 15:30 a 18:30 horas.

Sábados (**).

Se acuerda incluir en el I Convenio Colectivo Estatal un nuevo horario de Jornada Partida en el que el tiempo de descanso del mediodía se reduce en 1 hora de duración.

A tal efecto y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, corresponde al responsable de la sección, área o departamento, la aprobación para realizar este horario. Autorizada su realización, se fija un tiempo mínimo de permanencia en el mismo de tres meses.

Lunes a Viernes/Sábados (**):

- Mañanas: de 08:30 a 13:30 horas.
- Tardes: de 14:30 a 17:30 horas.

2) Personal a tres turnos rotativos con descanso dominical:

	Lunes a Viernes	Sábados
Primer turno.	de 6 h. a 14 h.	(*)
Segundo turno.	de 14 h. a 22 h.	(*)
Tercer turno.	de 22 h. a 6 h.	(*)

(*) Al objeto de completar las jornadas efectivas anuales, la Empresa confeccionará anualmente el oportuno calendario, en el que se incluirán los sábados que correspondan en cada caso. También se utilizarán para la aplicación de la distribución irregular de la jornada, preferentemente entre lunes y viernes.

3) Personal a Proceso Continuo:

El personal adscrito a este sistema de trabajo realizará jornadas continuas a turnos rotativos de mañana, noche y tarde, incluidos domingos y festivos que forman parte de la jornada ordinaria de trabajo, con la alternancia rotativa siguiente:

- Un turno con siete días de trabajo y tres de descanso.
- Un turno con siete días de trabajo y dos de descanso.
- Un turno con siete días de trabajo y dos de descanso.

Al objeto de efectuar una jornada en cómputo anual, igual a la pactada en este Convenio para todos los grupos profesionales, el tiempo devengado de más por los trabajadores en este sistema de trabajo será acreditado por cada trabajador como «descanso compensatorio», detrayendo del mismo los días 1 de enero y 25 de diciembre.

Los trabajadores adscritos al régimen de trabajo a Relevo Continuo, percibirán un complemento por la cuantía establecida en el Anexo N.º 4, por mes efectivamente trabajado, en concepto de «Plus de Relevo Continuo», o la parte proporcional a los días efectivamente trabajados, cuando no se trabaje el mes completo.

Las fiestas laborales, recogidas en el artículo 37.2 del ET, que se trabajen en atención al sistema de trabajo de Relevo Continuo se retribuirán, de la siguiente manera:

– «Complemento Festivo»:

a. «Complemento Festivo D»: equivalente al importe de 8 de horas extras festivas según en el GP del Anexo n.º 3, cuando la jornada laboral coincida en turnos de mañana o tarde.

b. «Complemento Festivo N»: equivalente al importe de 8 de horas extras festivas nocturnas según en el GP del Anexo n.º 3, cuando la jornada laboral coincida en turno de noche.

- El importe de 8 horas del salario convenio según el Grupo Profesional del Anexo n.º 1.
- En su caso si se tiene derecho al mismo, el importe de 8 horas del Complemento de Antigüedad según Grupo Profesional del Anexo n.º 2.

4) En el supuesto de que razones técnicas u organizativas hicieran necesario el establecimiento de nuevas normas sobre jornadas y turnos y, en consecuencia, la modificación de las establecidas en este apartado, la Empresa se reserva el derecho a llevarlas a efecto, de acuerdo con la legislación vigente.

5) Distribución irregular de la jornada.

Sobre el calendario que rijan en la empresa, la Dirección de esta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 110 horas de la jornada anual efectiva recogida en el párrafo primero de este artículo para cada año de vigencia del Convenio, que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rijan en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respeto de los descansos mínimos previstos en la misma, procurando respetar para el personal sujeto a la modalidad de «proceso continuo», los descansos que le correspondan en fin de semana.

Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de causación y explicación de las razones económicas, técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los Representantes de los Trabajadores, así como a los directamente afectados, con 7 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

La compensación de las horas flexibles se hará sin que se aplique recargo alguno y siguiendo la fórmula: Unidad x Unidad.

La bolsa de 110 horas flexibles regulada en los apartados anteriores podrá utilizarse, asimismo, en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo motivadas por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, siempre y cuando la empresa pueda garantizar la recuperación de los descansos.

6) El personal a jornada partida podrá realizar los viernes jornada continua de 7:00 horas a 15:00 horas. A tal efecto, y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, el responsable de la sección, área o departamento, establecerá la distribución de guardias correspondientes durante dichos días. Las cuales se desarrollarán en el siguiente horario.

Lunes a Viernes/Sábados (**):

- Mañanas: de 08:30 a 13:30 horas.
- Tardes: de 15:30 a 18:30 horas.

** Para el personal adscrito a los horarios de los puntos 1 y 6 el horario de trabajo en sábado sería de 07:00 a 15:30 horas.

Artículo 18. *Descanso diario*

Se establece para el personal de jornada continuada, un descanso diario de 15 minutos. Dicho descanso no podrá ser considerado, bajo ningún concepto, como tiempo efectivo de trabajo.

Como consecuencia, el personal cuya jornada de trabajo sea continuada y no disponga voluntariamente de los 15 minutos de descanso, percibirá la suma recogida en el Anexo n.º 4, por cada día que no disfrute del mismo, figurando la cantidad que resulte por este motivo en el recibo de salarios, bajo el concepto de Plus Bocado.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

A todos los efectos, se conviene que para los casos extraordinarios en los que, por necesidades del servicio, hubiera de trabajarse más horas de las normales establecidas en el art.º 17, se establece como precio fijo para cada una de estas horas y por la vigencia de este Convenio, el importe por grupo profesional que se indica en el anexo n.º 3.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, exceptuándose:

- a) aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción.
- b) supuestos de fuerza mayor.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, que lleven trabajando en la Empresa, como mínimo un año, disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones. El personal de nuevo ingreso o que cese en el transcurso del año, disfrutará de la parte proporcional que, con relación al tiempo que lleva trabajando, le corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán de la forma siguiente:

20 días serán continuados, disfrutándose estas entre los meses de enero a diciembre de cada año.

Cuando por razones económicas, técnicas, productivas, organizativas o cuando las circunstancias del mercado lo exijan, podrá la Empresa fraccionar en dos o más períodos el disfrute de las vacaciones anuales, previa información a los representantes de los trabajadores.

1 día, el 24 de diciembre.

1 día, el 31 de diciembre.

En el supuesto que los días 24 y 31 de diciembre coincidieran en sábado o domingo, la comisión mixta fijará otras fechas de sustitución de estas.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios para conocimiento del personal, dando preferencia en la distribución para el disfrute de las mismas, al más antiguo de la Empresa.

Las vacaciones se retribuirán con los siguientes conceptos:

- a) Salario Convenio.
- b) Complemento Cantidad y Calidad.
- c) Complemento de Asistencia.
- d) Complemento de Antigüedad (en el caso que se tenga derecho).
- e) Plus de Relevé Continuo para el personal adscrito a este sistema de turnos en el momento de disfrutarse las vacaciones.
- f) Complemento de nocturnidad según la siguiente fórmula:

$$\text{Comp. Nocturnidad Vacaciones} = \frac{\sum \text{complemento nocturnidad 3 últimos meses}}{3} / 22$$

CAPÍTULO V

Permisos, licencias y excedenciasArtículo 21. *Licencias.*

El trabajador, avisando con la mayor antelación posible, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración (Salario Convenio recogido en el Anexo n.º 1 y Complemento de Antigüedad, si tuviera derecho, según Anexo n.º 2), por alguno de los motivos, durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos, que podrán ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento por esta causa. Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.
4. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.
6. Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

Con relación al supuesto de desplazamiento recogido en el apartado 2, se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: Desplazamiento de 70 Kms. A 150 Kms. 1 día adicional; más de 150 Kms. 2 días adicionales.

En cuanto a los señalados en los números 1 al 2 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión a criterio de la Dirección.

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.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1) del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Serán de aplicación a todos los trabajadores las licencias y permisos retribuidos que, aun no estando relacionados con este precepto, estén regulados por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación, en los términos y condiciones previstos en los mismos.

Artículo 22. *Excedencias.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Asistencia a consultorio médico.*

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribuciones el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo

justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, en el que deberá constar la hora de entrada y salida del consultorio y sin cuyo requisito no se abonará el tiempo de consulta señalado anteriormente.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 24. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 25. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 26. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes en la asistencia al trabajo con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, así como los partes de confirmación, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10.–El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 27. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de 30 días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa siempre que, por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.
15. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral y/o productiva.

Artículo 28. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Ausencias sin causa justificada, de tres días durante un período de treinta días.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, y documentos de la Empresa.
5. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez o toxicomanía habituales, si repercute negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, así como el incumplimiento de la normativa de protección de datos.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Causar accidentes graves por negligencias o imprudencias.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno, reconocido por las leyes.
13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa.

16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.

17. Cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

18. El incumplimiento o violación de los códigos de compliance y códigos de conducta empresarial, instaurados en la Empresa a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal.

Artículo 29. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, o Delegado de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

Artículo 30. *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en un grado máximo.

Artículo 31. *Prescripción.*

La facultad de la Empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral

Artículo 32. *Seguridad y salud laboral.*

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa concordante.

Artículo 33. *Delegados de Prevención.*

El delegado o Delegados de Prevención serán elegidos de entre los Representantes de los Trabajadores conforme a la escala establecida en el art. 35 de la Ley de Prevención

de Riesgos Laborales, y tendrán las competencias y facultades establecidas en la legislación vigente.

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

La Empresa dotará a su personal del grupo obrero, subalterno y técnico, de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad en el primer año, y posteriormente se entregarán dos prendas al año.

Para poder optar a un nuevo calzado de seguridad, el trabajador tendrá que hacer entrega del que haya tenido en uso y esté estropeado.

El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo, debiendo cuidar de su conservación y limpieza durante la vida de las mismas, hasta cuyo fin serán propiedad de la Empresa.

Cualquier otra prenda de protección que se necesite para realizar determinados tipos de trabajo o en determinadas condiciones, tales como impermeables, botas de agua, pantallas de protección, guantes, etc., deberán ser solicitadas por el productor, en el momento de realizar los trabajos referidos, a su correspondiente mando, quien elaborará el correspondiente vale de almacén. La Empresa se compromete a mantener en su almacén un stock suficiente de tales prendas.

Artículo 35. *Representantes de los trabajadores.*

Crédito horario.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, desde el punto de vista relativo al número de horas disponibles, sin que ello provoque una merma económica del trabajador que ostenta la Representación Legal de los trabajadores, en los términos previstos legalmente.

Fondo social.

Se establece un fondo social dotado por la cantidad establecido Anexo n.º 4, gestionado y administrado por los Representantes de los Trabajadores de acuerdo con los Estatutos creados al efecto.

Esta cantidad estará sujeta a los incrementos salariales establecidos en los apartados 2.2, 2.5 y 2.8 del artículo 2.

CAPÍTULO VIII

Condiciones económicas

Artículo 36. *Salario convenio.*

Los salarios que se establecen para los Grupos Profesionales señalados en el presente Convenio para un rendimiento normal y correcto, quedan incluidos en la Tabla Salarial que como Anexo n.º 1 se acompaña al final del presente Convenio.

Artículo 37. *Derogado con fecha 1 de enero de 2016.*

Derogación contenida en el XI Convenio Colectivo de Solplast, S.A., publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» n.º 268, de 18 de noviembre de 2016, páginas 35027 a 35057.

Artículo 38. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este convenio, disfrutarán como complemento de antigüedad un aumento periódico por años de servicio consistente en trienios y quinquenio

tal como se recoge en el ANEXO n.º 2, con el límite máximo de 2 trienios y 1 quinquenio, retribuidos por el número de días que se acrediten para el cobro del salario convenio.

Solo y exclusivamente se considerarán «años de servicio» a efectos del pago del complemento de antigüedad los periodos computados a partir del día establecido como fecha de alta / antigüedad en los recibos de salario del personal en alta en la Empresa. Por ello, el personal que cese definitivamente y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, exclusivamente tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso (que será la que conste en el recibo de salario) perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1º del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 39. *Complemento por cantidad y calidad.*

Se establece un Complemento por Cantidad y Calidad de trabajo, por día efectivamente trabajado, según las cuantías señaladas en el anexo n.º 1.

Para tener derecho a dicho Complemento, los productores deberán realizar la cantidad y calidad de producción que, para cada máquina, se señale, salvo que no lo realice por circunstancias que no le sean imputables.

Artículo 40. *Complemento de nocturnidad.*

Todos los trabajadores que comiencen su jornada de trabajo a las 22 horas y hasta las 6 horas del día siguiente, percibirán la cantidad fijada en el anexo n.º 4 por día efectivamente trabajado en esta modalidad, o la parte proporcional en el supuesto de que la jornada no fuese completa.

Artículo 41. *Complemento de asistencia.*

La cuantía de este Complemento será la que figura en el Anexo n.º 1 para cada grupo profesional y se devengará por día efectivamente trabajado.

Para acreditar el derecho a este Complemento, solo se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa y con puntualidad.

En consecuencia, no se tendrá derecho al complemento, cuando se incurra en retraso a la entrada al trabajo, cuando no se trabaje la jornada completa o cuando se incurra en inasistencia, siempre que estos retrasos, ausencias o inasistencias sean injustificadas, efectuándose las deducciones al Complemento, según las siguientes escalas:

a) Retrasos en la entrada al trabajo (siempre superior a 5 m.).

Primer retraso en un mes: 1 día de pérdida.

Segundo retraso en un mes: 2 días de pérdida.

Tercer retraso en un mes: 3 días de pérdida.

Cuarto retraso en un mes: 5 días de pérdida.

Quinto retraso en un mes: 8 días de pérdida.

b) Inasistencia:

Primera falta en un mes: 1 día (además del que ha faltado).

Segunda falta en un mes: 3 días (además del que ha faltado).

Tercera falta en un mes: 5 días (además del que ha faltado).

Cuarta falta en un mes: 12 días (además del que ha faltado).

Quinta falta en un mes: 20 días (además del que ha faltado).

A estos efectos, se considerará falta de asistencia, la entrada al trabajo con retraso superior a dos horas.

Toda la retención que haga la Empresa por este concepto, se integrará en un fondo para fines sociales, no pudiendo beneficiarse de dicho fondo, aquellos trabajadores que hubieran incurrido en las retenciones mencionadas.

Artículo 42. *Pagas extraordinarias y de beneficios.*

La paga extra de Julio, Navidad y Beneficios se abonarán de la siguiente forma:

1. 30 días de Salario Convenio según indica la tabla reflejada en el Anexo n.º 1.
2. 30 días de Complemento de Antigüedad, (en caso de devengarse por el trabajador) según indica la tabla reflejada en el Anexo n.º 2.
3. Complemento de Asistencia en Pagas: Se abonará la cantidad de 22 días de Complemento de Asistencia, según importes detallado en el Anexo n.º 1. Esta cantidad la percibirán exclusivamente aquellos trabajadores que no reciben cantidad igual o superior por dicho concepto en cada una de las Pagas Extraordinarias.
4. Complemento Cantidad y Calidad en Pagas: Se abonará la cantidad de 22 días de Complemento de Cantidad y Calidad, según importes detallados en el Anexo n.º 1. Esta cantidad la percibirán exclusivamente aquellos trabajadores que no reciben cantidad igual o superior por dicho concepto en cada una de las Pagas Extraordinarias.

Artículo 43. *Nóminas y anticipos.*

Todos los haberes que legalmente procedan, serán reflejados en recibo oficial de salarios, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

La nómina tendrá especificados todos los conceptos de pagos de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo. Deberá realizarse el ingreso bancario de la misma de los días 1 a 7 de cada mes.

La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios devengados hasta el 90% de estos, siempre que sea solicitado por el trabajador con una antelación de 48 horas.

La nómina se seguirá abonando mediante cheque nominativo, o transferencia bancaria.

Ambas partes acuerdan mantener el actual Recibo de Salarios existente en la Empresa, que se especifica en el Anexo 5. Asimismo, este modelo servirá igualmente en aquellas comunicaciones realizadas telemáticamente.

Artículo 44. *Pluses de distancia y compensación de incrementos de tarifas de transportes urbanos.*

Ambos Pluses quedan comprendidos en las mejoras pactadas, por lo que no procede liquidación específica y abono de tales conceptos.

Artículo 45. *Formación.*

Se establece para cada hora de formación la cantidad que figura en el Anexo 4º, por todas las horas de formación promovidas por la Empresa, que se realicen fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario.

La formación en materia de prevención de riesgos laborales deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. (Art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995).

Artículo 46. *Mejoras voluntarias por incapacidad temporal.*

La Empresa reconocerá en la primera baja del año natural derivada de procesos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, una Mejora Voluntaria del 50 % de la Base Reguladora diaria utilizada para dicha contingencia, de los tres primeros días de baja (días exentos de prestación según la Legalidad vigente),

siempre y cuando en los 365 días anteriores a la fecha de la baja, no se hubieran acumulados más de 10 días naturales por procesos de Incapacidad Temporal por contingencia común.

Para el personal que se halle en situación de IT derivada de Accidente Laboral se estará a lo siguiente: en el supuesto de que con el 75% de la Base Reguladora, no alcanzase el trabajador el 100% del salario convenio más la media del Complemento de Cantidad y Calidad de los 3 meses anteriores, y antigüedad en su caso, la empresa abonará mientras persista esta situación, la diferencia hasta alcanzar este porcentaje.

CAPÍTULO IX

Absentismo

Artículo 47.

Al efecto de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual, regulándose la percepción del mismo, de acuerdo con las condiciones siguientes:

1.º) Se designa la cantidad que se refleja en el anexo n.º 4, como premio mensual para el conjunto de plantilla, cuando el índice mensual de absentismo, en su cómputo global, alcance el 4,5%.

2.º) El índice de absentismo se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Días Naturales de Ausencia/Plantilla/Mes}}{\text{Días Naturales Teóricos/Plantilla/mes}} = \text{Índice absentismo}$$

«El índice de absentismo es el cociente entre los días naturales de absentismo al mes y los días naturales de dicho período, referidos a toda la plantilla.»

3.º) Para el cómputo de dichos índices, se tomarán todas las ausencias, exceptuando las vacaciones, permisos por matrimonio, horas sindicales, nacimiento de hijo y permisos de maternidad/paternidad.

4.º) El premio por absentismo, solo será percibido en los meses naturales del año, sin que, por lo tanto, tenga dicho concepto repercusión en las pagas extras de Julio, Navidad y Beneficios.

5.º) La determinación del citado índice, se hará en base a los días transcurridos entre las fechas de cierre de nómina de un mes, con respecto a la anterior.

6.º) Para la determinación de la cantidad a recibir por este concepto, se tendrá en cuenta las siguientes bases:

- A un absentismo superior al 4,50% corresponde 0 €.
- A un absentismo igual al 4,50% corresponde: (Según se refleje en Anexo 4).
- A cada décima de reducción del citado índice le corresponde la cantidad mensual de: (Según se refleje en Anexo 4).

7.º) La cantidad obtenida mensualmente se repartirá, de forma lineal, entre aquellos trabajadores cuyo índice individual sea inferior al citado 4,50%.

CAPÍTULO X

Comisión ParitariaArtículo 48. *Comisión Paritaria.*

A los efectos de lo previsto en el artículo 85.3, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta por seis miembros, tres de la Parte Social y tres de la Parte Económica. Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 15 días.

El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 91 del E.T.

Tendrá la función de conocimiento previo al procedimiento establecido en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio, y siempre que una de las partes lo solicite, de las propuestas de inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio Colectivo según lo establecido en el artículo 82.3 del E.T. cuando se produzca desacuerdo en el período de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a la mediación del SIMA u organismo de mediación y arbitraje autonómico correspondiente para que lo resuelva utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, son que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/ jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante sólo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de cada una de las partes.

La Comisión Paritaria estará compuesta por las siguientes personas:

Por la Representación de los Trabajadores:

Don José Manuel López Torres.
Doña Isabel María Baeza Ibáñez.
Don Jesús Ruíz Soto.

Suplentes:

Don José Antonio Soler Guerrero.
Don Pedro Romera Romera.

Por la Representación de la Empresa:

Don José María Roncal Berruezo.
Don Jesús Ángel Santiago González.
Don Antonio Rodríguez García.

Suplentes:

Don Francisco Fernández Fernández.
Don Alberto Secada Gutiérrez.

Disposición adicional primera. *Jubilación parcial.*

Atendiendo a razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, y siempre que a criterio de la Empresa sea posible, se utilizará la modalidad de Jubilación Parcial según la regula el RDLeg 8/2015 de 30 de octubre, Ley General de Seguridad Social, siendo de aplicación en su caso las regulaciones que en materia de jubilación parcial contiene el Real Decreto-ley 20/2018 de 7 de diciembre, así como la Disposición transitoria

cuarta de referido Real decreto Legislativo, en el punto 6, en relación a la aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.

Disposición adicional segunda. *Jubilación.*

En coherencia con los objetivos, que en materia de consolidación de empleo y desarrollo profesional, aparecen recogidos en el apartado «Otros acuerdos», del acta final de acuerdo de la Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo Estatal de Solplast, S.A. de 6 de febrero de 2020, que prevén la realización de 20 contratos indefinidos, durante la vigencia del Convenio la Empresa podrá hacer efectiva, en igual número y sin derecho a indemnización, la extinción del contrato de trabajo, de aquellos trabajadores que, habiendo cumplido la edad legal de jubilación y reuniendo los requisitos exigidos en la normativa de Seguridad Social, tengan derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Todo ello en atención a lo previsto en la Disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, que modifica la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Disposición adicional tercera. *Sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos.*

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a trabajadores y empresa, se someterán a la intervención de las Oficinas de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia y de Almería u organismo equivalente.

Por ello, toda discrepancia general será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido organismo, para que actúe en conciliación o mediación, o en arbitraje, si es aceptado y acordado por ambas partes.

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas, y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82º.3 del ET, las partes acudirán al citado organismo para solventar su discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

Disposición adicional cuarta.

Ambas partes manifiestan que la nomenclatura utilizada en el texto del presente Convenio Colectivo, quiere dejar a un lado cualquier tipo de lenguaje sexista, por lo que se admitirá en los casos que lingüísticamente sea posible, la utilización masculina o femenina del término dependiendo del sexo de la persona a la que se aluda.

Disposición adicional quinta.

Los trabajadores no podrán ser discriminados por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y afiliación política o sindical. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

TABLAS SALARIALES PARA 2019

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL SOLPLAST, S.A.

ANEXO Nº 1 : TABLAS SALARIALES PARA 2019

IMPORTES MENSUALES

GRUPOS PROFESIONALES	2019	2019	2019	2019
	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO ASISTENCIA	COMPLEMENTO CANT-CALIDAD	TOTAL SUELDO Y COMPLEMENTOS
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 0	1.856,25	964,75	315,53	3136,52
GRUPO 9	1.357,60	758,74	297,01	2413,36
GRUPO 8	1.132,34	501,67	297,01	1931,02
GRUPO 7	1.039,50	424,50	297,01	1761,01
GRUPO 6	983,80	347,29	241,30	1572,38
GRUPO 5	920,41	259,80	227,02	1407,23
GRUPO 4	909,57	205,73	227,02	1342,31
GRUPO 3	898,51	150,98	211,41	1260,90
GRUPO 2	887,56	122,10	197,11	1206,77
GRUPO 1	876,05	88,37	186,50	1150,92

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL SOLPLAST, S.A.

ANEXO Nº 1 : TABLAS SALARIALES PARA 2019

IMPORTES DIARIOS

GRUPOS PROFESIONALES	2019	2019	2019	2019
	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO ASISTENCIA	COMPLEMENTO CANT-CALIDAD	TOTAL SUELDO Y COMPLEMENTOS
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 5	34,67	8,06	9,29	52,02
GRUPO 4	33,68	6,35	9,29	49,32
GRUPO 3	32,44	4,23	9,29	45,95
GRUPO 2	31,15	3,48	9,29	43,92
GRUPO 1	29,70	2,91	9,29	41,90

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL SOLPLAST, S.A.

ANEXO Nº 1 : TABLAS SALARIALES PARA 2020

IMPORTES MENSUALES

GRUPOS PROFESIONALES	2020	2020	2020	2020
	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO ASISTENCIA	COMPLEMENTO CANT-CALIDAD	TOTAL SUELDO Y COMPLEMENTOS
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 0	1893,37	984,04	321,84	3199,25
GRUPO 9	1384,75	773,92	302,95	2461,62
GRUPO 8	1154,98	511,70	302,95	1969,64
GRUPO 7	1060,29	432,99	302,95	1796,23
GRUPO 6	1003,48	354,23	246,12	1603,83
GRUPO 5	938,82	265,00	231,56	1435,37
GRUPO 4	927,76	209,84	231,56	1369,16
GRUPO 3	916,48	154,00	215,64	1286,11
GRUPO 2	905,31	124,54	201,05	1230,90
GRUPO 1	893,57	90,14	190,23	1173,94

ANEXO Nº 1 : TABLAS SALARIALES PARA 2020

IMPORTES DIARIOS

GRUPOS PROFESIONALES	2020	2020	2020	2020
	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO ASISTENCIA	COMPLEMENTO CANT-CALIDAD	TOTAL SUELDO Y COMPLEMENTOS
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 5	35,36	8,22	9,47	53,06
GRUPO 4	34,36	6,48	9,47	50,31
GRUPO 3	33,08	4,31	9,47	46,87
GRUPO 2	31,78	3,55	9,47	44,80
GRUPO 1	30,29	2,97	9,47	42,73

IMPORTE "MENSUAL"**ANEXO Nº 2 : TABLAS SALARIALES ANTIGÜEDAD PARA 2019**

2019

GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE 1 TRIENIO	IMPORTE 2 TRIENIOS	IMPORTE 2 TR. 1 QU.
	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 0	42,69636	85,40368	170,80736
GRUPO 9	38,99506	77,97918	155,95835
GRUPO 8	27,84736	55,70567	111,41134
GRUPO 7	26,01861	52,03722	104,07444
GRUPO 6	25,49298	50,97501	101,95003
GRUPO 5	25,04401	50,09897	100,19793
GRUPO 4	25,04401	50,09897	100,19793
GRUPO 3	24,59503	49,19007	98,39108
GRUPO 2	24,11321	48,23736	96,47473
GRUPO 1	24,11321	48,23736	96,47473

ANEXO Nº 2 : TABLAS SALARIALES ANTIGÜEDAD PARA 2020

2020

GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE 1 TRIENIO	IMPORTE 2 TRIENIOS	IMPORTE 2 TR. 1 QU.
	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 0	43,55029	87,11175	174,22351
GRUPO 9	39,77497	79,53876	159,07752
GRUPO 8	28,40431	56,81978	113,63957
GRUPO 7	26,53898	53,07797	106,15593
GRUPO 6	26,00284	51,99451	103,98903
GRUPO 5	25,54489	51,10095	102,20189
GRUPO 4	25,54489	51,10095	102,20189
GRUPO 3	25,08693	50,17387	100,35891
GRUPO 2	24,59547	49,20211	98,40422
GRUPO 1	24,59547	49,20211	98,40422

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL SOLPLAST, S.A.

ANEXO Nº 3 : TABLA DE HORAS EXTRAS PARA 2019

GRUPOS PROFESIONALES	2019	2019	2019	2019
	EXTRA NORMAL	EXTRA NOCTURNA	EXTRA FESTIVA	EXTRA NOCTURNA
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 8	13,70	14,69	0,00	0,00
GRUPO 7	13,70	14,69	16,65	0,00
GRUPO 6	13,21	14,19	16,16	17,14
GRUPO 5	12,72	13,70	15,67	16,65
GRUPO 4	11,76	12,72	14,69	15,67
GRUPO 3	11,26	12,25	14,19	15,18
GRUPO 2	10,77	11,76	12,72	13,70
GRUPO 1	10,77	11,76	12,72	13,70

ANEXO Nº 3 : TABLA DE HORAS EXTRAS PARA 2020

GRUPOS PROFESIONALES	2020	2020	2020	2020
	EXTRA NORMAL	EXTRA NOCTURNA	EXTRA FESTIVA	EXTRA FEST NOCTURNA
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 8	13,98	14,98	0,00	0,00
GRUPO 7	13,98	14,98	16,98	0,00
GRUPO 6	13,48	14,48	16,48	17,49
GRUPO 5	12,97	13,98	15,98	16,98
GRUPO 4	11,99	12,97	14,98	15,98
GRUPO 3	11,49	12,49	14,48	15,48
GRUPO 2	10,99	11,99	12,97	13,98
GRUPO 1	10,99	11,99	12,97	13,98

ANEXO 4

OTROS CONCEPTOS SALARIALES AÑO 2019

CONCEPTO	2019	2019
	MES EUROS	HORA EUROS
PLUS NOCTURNO	12,37	1,54677135
PLUS BOCADILLO	3,04	0,38053313
PLUS RELEVO CONTINUO	163,81	0,68256111
PREMIO ABSENTISMO	1552,51	
DECIMA ABSENTISMO	103,49	
HORAS FORMACION	4,97	

FONDO SOCIAL ANUAL	4289,53 AÑO
--------------------	-------------

ANEXO 4

OTROS CONCEPTOS SALARIALES AÑO 2020

CONCEPTO	2020	
	MES EUROS	HORA EUROS
PLUS NOCTURNO	12,6216542	1,57770677
PLUS BOCADILLO	3,10515032	0,38814379
PLUS RELEVO CONTINUO	167,090959	0,69621233
PREMIO ABSENTISMO	1583,55965	
DECIMA ABSENTISMO	105,563941	
HORAS FORMACION	5,07100089	

FONDO SOCIAL ANUAL	4.375,32 AÑO
--------------------	--------------

ANEXO 6

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio

1. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de la Empresa sujeta al presente Convenio Colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas de la Empresa incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

3. Definiciones y medidas preventivas.

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual 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.

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del

sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos, objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

I. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

II. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

III. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todos los trabajadores.

4. Procedimiento de actuación.

Se garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación de los Representantes de los Trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación. El procedimiento de actuación se registrará por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

– Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

– Prioridad y tramitación urgente.

– Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.

– Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

– Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

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

c) **Iniciación del procedimiento.** El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento al Responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

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

d) **Instrucción.** La instrucción del expediente correrá a cargo de la persona Responsable de RRHH que será la encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. En el supuesto de que la persona responsable de RRHH estuviese afectada directamente por los hechos sujetos de investigación, la instrucción correrá a cargo del Director/a de la compañía. Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los Representantes de los Trabajadores. Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) **Procedimiento Previo.** Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) **Procedimiento Formal.** El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En todo caso deberá recoger la convicción o no de

la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

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

h) Asistencia a las partes. Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no Representante de los Trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del Expediente. La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso los Representantes de los Trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma). En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Otros acuerdos:

Durante la vigencia del Convenio Colectivo:

- Realización de 20 contratos de carácter indefinido.
- Realización de 20 incrementos de grupo profesional. No considerándose computables a tal efecto los pases de Grupo 1 a Grupo 2.