

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**20483** *Resolución de 19 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Solplast, SA.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Solplast, SA (Código de convenio: 90103882012021), que fue suscrito con fecha 7 de diciembre de 2022, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y una 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 19 de septiembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

#### II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE SOLPLAST, SA

##### PREÁMBULO

Tras siete reuniones celebradas en la ciudad de Lorca (Murcia), en los meses de septiembre y diciembre de 2022, la Dirección de Solplast, SA, por un lado, y por otro, la Representación de las Personas Trabajadoras 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 7 de diciembre de 2022 el presente convenio colectivo.

El presente II 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 las personas trabajadoras en calidad de delegada de personal del centro de trabajo de El Ejido.

##### CAPÍTULO I

##### Ámbito de aplicación

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

El presente convenio tendrá ámbito de Empresa y afectará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en Solplast, SA, 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 2022. Su duración es de cuatro años, finalizando en su integridad el 31 de diciembre de 2025, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones si alguna de las mismas lo denuncia con un 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 (1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022).

Los importes vigentes a 31 de diciembre de 2021, correspondientes a todos los conceptos salariales son incrementados a partir del 1 de enero del 2022, en un 3,5 %.

Los mencionados importes vigentes a 31 de diciembre de 2021 están contenidos en el I Convenio Colectivo Estatal de Solplast, SA, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 34, de 9 de febrero de 2021, páginas 15084 a 15116.

2.3 Revisión salarial primer año de vigencia (1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022).

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 2022 un incremento, respecto al 31 de diciembre del año 2021, superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (3,50 %), se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2021 del 75 % del IPC real 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 2023, 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 concedores 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 2022.

2.4 Incremento salarial para el segundo año de vigencia (1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023).

Los importes vigentes a 31 de diciembre de 2022, correspondientes a todos los conceptos salariales son incrementados a partir del 1 de enero del 2023, en un 2,5%.

2.5 Revisión salarial segundo año de vigencia (1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023).

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 2023 un incremento, respecto al 31 de diciembre del año 2022, superior al incremento inicialmente pactado para dicho año (2,50 %), se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2022 del 80 % del IPC real 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 2024, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este ejercicio.

2.6 Incremento salarial para el tercer año de vigencia (1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024).

Los importes vigentes a 31 de diciembre de 2023, correspondientes a todos los conceptos salariales son incrementados a partir del 1 de enero del 2024, en un 2 %.

2.7 Revisión salarial tercer año de vigencia (1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024).

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 2024 un incremento, respecto al 31 de diciembre del año 2023, 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 2023 del 100 % del IPC real y sin efectos retroactivos hasta la cifra de IPC del 3 % y del 75 % para el restante porcentaje de IPC real que sobrepase dicha cifra, 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 2025, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este ejercicio.

2.8 Incremento salarial para el cuarto año de vigencia (1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025).

Los importes vigentes a 31 de diciembre de 2024, correspondientes a todos los conceptos salariales son incrementados a partir del 1 de enero del 2025, en un 2 %.

2.9 Revisión salarial cuarto año de vigencia (1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025).

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 2025 un incremento, respecto al 31 de diciembre del año 2024, 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 2024 del 100 % del IPC real y sin efectos retroactivos hasta la cifra de IPC del 3 % y del 75 % para el restante porcentaje de IPC real que sobrepase dicha cifra, 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 2026, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este ejercicio.

### Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que éste, 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 relaciones entre la Empresa Solplast, SA, y su plantilla son reguladas por las normas contenidas en el presente convenio, sin perjuicio de la posible aplicación de otros convenios de acuerdo con las previsiones del artículo 84 ET. 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 las personas productoras que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinadas o promovidas.

## 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 las personas trabajadoras 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 la persona 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 éstas 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 una de las personas afectadas, de forma y manera que, sea cual fuera la categoría y clasificación profesional de las mismas, 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 una persona trabajadora 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 una persona trabajadora media, 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 de duración determinada por circunstancias de la producción:

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. Fomento de la contratación indefinida:

Al objeto de fomentar la contratación indefinida en la Empresa, se podrá utilizar cualquier modalidad contractual que, en su caso, se prevea en la legislación vigente en cada momento.

4. Contratos formativos:

En cumplimiento del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores se determina, que aquellas personas que, cumpliendo los requisitos exigidos, sean incorporadas mediante un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, percibirán una retribución que en ningún caso será inferior al 75 % del salario convenio establecido en el anexo n.º 1 para el grupo profesional al que queden adscritas. Esta modalidad no podrá ser utilizada para cubrir puestos correspondientes al grupo profesional 1. Asimismo, el salario convenio resultante de la aplicación del porcentaje antes citado, no podrá ser inferior al previsto en las tablas salariales para citado grupo profesional 1. Igualmente le corresponderán los complementos salariales devengados en el desempeño de su puesto, en atención a las normas establecidas en este convenio.

Artículo 10. *Clasificación funcional.*

Las personas afectadas 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 cargo 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 las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas. También se incluyen en este grupo, quienes, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, lo aplica y lo practica 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, aquellas personas incluidas 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 personas.

## 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 personas. 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 las personas trabajadoras, 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: quince 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 la persona trabajadora está sujeta a periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y la persona empleada 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 del personal de plantilla 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 las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras afectadas tendrán un plazo máximo de un mes para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

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

## Artículo 16. *Ceses.*

Las personas trabajadoras 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: dos meses.
- Personal del grupo 9 al 8: dos meses.
- Personal del grupo 7 al 5: un mes.
- Personal del grupo 4 al 1: quince días.

El incumplimiento por parte del personal de plantilla 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 toda la plantilla afectada 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 las Personas Trabajadoras 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	Sábados (**)
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.	

Se acuerda mantener el 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 a la persona 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 el personal en este sistema de trabajo será acreditado por cada persona trabajadora como «descanso compensatorio», detrayendo del mismo los días 1 de enero y 25 de diciembre.

Las personas trabajadoras adscritas al régimen de trabajo a Relevos Continuo, percibirán un complemento por la cuantía establecida en el anexo n.º 4, por mes efectivamente trabajado, en concepto de «Plus de Relevos 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 Relevos Continuo se retribuirán, de la siguiente manera:

«Complemento Festivo»:

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

«Complemento Festivo N»: equivalente al importe de ocho 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 ocho 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 rija en la empresa, la Dirección de ésta 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 persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de nueve 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 las Personas Trabajadoras, así como a los directamente afectados, con siete 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 quienes

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  $\times$  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, la persona 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.

#### 7) Registro de jornada:

En la medida en la que el sistema de registro de jornada vigente en la actualidad se encuentra debidamente adaptado al contenido del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, este seguirá aplicándose en su totalidad.

#### Artículo 18. *Descanso diario.*

Se establece para el personal de jornada continuada, un descanso diario de quince 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 quince 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 artículo 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:

- Aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción.
- Supuestos de fuerza mayor.

**Artículo 20. Vacaciones.**

La plantilla afectada por el presente convenio, que lleve trabajando en la Empresa, como mínimo un año, disfrutarán de veintidós 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:

Veinte días serán continuados, disfrutándose éstas 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.

Un día, el 24 de diciembre.

Un 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 éstas.

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:

Salario Convenio.

Complemento Cantidad y Calidad.

Complemento de Asistencia.

Complemento de Antigüedad (en el caso que se tenga derecho).

Plus de Relevé Continuo para el personal adscrito a este sistema de turnos en el momento de disfrutarse las vacaciones.

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 excedencias****Artículo 21. Licencias.**

La persona trabajadora, 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.a Dos días laborables en caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse a cuatro días naturales cuando medie necesidad de desplazamiento por esta causa, de los cuales al menos tres serán laborables. Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma.

2.b Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 ésta 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 los apartados 2.a y 2.b se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dichas licencias: desplazamiento de 70 km a 150 km un día adicional. Más de 150 km dos días adicionales. Estos días serán naturales, respetando en cualquier caso el mínimo de días laborables en los casos del punto 2.a.

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, la persona empleada 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.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de las licencias debe coincidir con el inicio del hecho causante o primer día laborable siguiente en su caso, salvo en el supuesto de hospitalización prevista en el apartado 4, que podrán ser disfrutados mientras dure la situación que lo motiva.

Serán de aplicación a todas las personas empleadas 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 la persona trabajadora 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.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 una persona trabajadora, 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 cinco minutos e inferior a treinta 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 o compañeras de trabajo, ésta 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 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.
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.
12. El uso, utilización o manipulación de cualquier dispositivo electrónico, teléfono móvil, tableta o *smartphone*, sólo podrá ser empleado para el desempeño de las funciones encomendadas por la empresa, excepto en los comedores y vestuarios durante el tiempo de descanso o con autorización expresa del superior jerárquico. Podrá ser tipificada de grave si pudiera acarrear o conllevar consecuencias en materia de riesgos laborales para el titular o terceros.

#### 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 treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de treinta 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 otra persona, 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 la persona trabajadora, para otras 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 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud del personal.
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 y compañeras 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 o autora, 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 o compañeras y personal subordinado.

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 pependencias con el resto del personal empleado.
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 o jefas, será siempre considerado como falta muy grave. Quien lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.
16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 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 las personas trabajadoras.
17. Cualquier conducta de acoso moral, sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de las personas 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 a la persona trabajadora, y la de las faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oída esta.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, o Delegado/a 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 dieciséis a sesenta 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 las personas trabajadoras, 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.*

La persona o personas delegadas de prevención serán elegidos de entre los Representantes de las Personas Trabajadoras conforme a la escala establecida en el artículo 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 de producción 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, la persona empleada 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 personal, 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 las personas trabajadoras.*

## 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 de la persona trabajadora que ostenta la Representación Legal de las Personas trabajadoras, 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 la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de acuerdo con los Estatutos creados al efecto.

Esta cantidad estará sujeta a los incrementos salariales establecidos en los apartados 2.2, 2.4, 2.6 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, SA, publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» núm. 268, de 18 de noviembre de 2016, páginas 35027 a 35057.

#### Artículo 38. *Complemento de antigüedad.*

Las personas trabajadoras comprendidas 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 dos trienios y un 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 1.º 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, las personas productoras 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.*

Todo el personal que comience su jornada de trabajo a las 22 horas y hasta las 6 horas del día siguiente, percibirá 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, sólo 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: un día de pérdida.  
Segundo retraso en un mes: dos días de pérdida.  
Tercer retraso en un mes: tres días de pérdida.  
Cuarto retraso en un mes: cinco días de pérdida.  
Quinto retraso en un mes: ocho días de pérdida.

b) Inasistencia:

Primera falta en un mes: un día (además del que ha faltado).  
Segunda falta en un mes: tres días ídem.  
Tercera falta en un mes: cinco días ídem.  
Cuarta falta en un mes: doce días ídem.  
Quinta falta en un mes: veinte días ídem.

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, aquellas personas trabajadoras 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. Treinta días de Salario Convenio según indica la tabla reflejada en el anexo n.º 1.
2. Treinta días de Complemento de Antigüedad (en caso de devengarse por la persona empleada) según indica la tabla reflejada en el anexo n.º 2.
3. Complemento de Asistencia en Pagas: Se abonará la cantidad de veintidós días de Complemento de Asistencia, según importes detallado en el anexo n.º 1. Esta cantidad la percibirán exclusivamente aquellas personas trabajadoras 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 veintidós días de Complemento de Cantidad y Calidad, según importes detallados en el anexo n.º 1. Esta cantidad la percibirán exclusivamente aquellas personas trabajadoras 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 toda la plantilla afectada 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 la personas trabajadora 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 4.º, 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. (artículo 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 diez 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 complementará el pago hasta el 85 % de la Base Reguladora.

## CAPÍTULO IX

### Absentismo

Artículo 47. *Absentismo.*

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 4,8 %.

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, permisos de maternidad/paternidad y accidente laboral.

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) A un absentismo superior al 4,80 % corresponde 0 €.
- b) A un absentismo igual al 4,80 % corresponde: (según se refleje en anexo 4)
- c) 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 4,50 %.

8.º) La cantidad asignada al premio de absentismo, así como a la décima de reducción, crecerán un 7 % anual durante la vigencia del presente convenio, no viéndose afectadas por las reglas de crecimiento salarial y revisión del artículo 2.

## CAPÍTULO X

### Comisión Paritaria

Artículo 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 quince 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 tercera 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 ET 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 de la fundación SIMA-FSP para que lo resuelva utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin 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 Ruiz Soto.

Suplentes:

Don José Antonio Soler Guerrero.  
Don José Miguel Guillén González.

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 Real Decreto Legislativo 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. *Cláusulas referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.*

1. Al objeto de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, se establece la presente cláusula de jubilación obligatoria, mediante la cual el contrato de trabajo se extinguirá automáticamente cuando la persona trabajadora alcance una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Asimismo, de acuerdo con la disposición adicional décima del ET apartado segundo, se rebajará el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por 100 de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por 100 sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

3. Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

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

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a plantilla y empresa se someterán, en función del domicilio de su centro de trabajo, a la intervención de las oficinas de resolución de conflictos laborales de Murcia o de Almería u organismo equivalente.

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 de términos neutros que aluden a masculino y femenino indistintamente.

Disposición adicional quinta.

El personal empleado no podrá ser discriminado 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 para todas las personas sin discriminación alguna.

## ANEXO N.º 1

### Tablas salariales

#### Importes mensuales

1 Grupos profesionales	Salario convenio - Euros	Complemento asistencia - Euros	Complemento cant.-calidad - Euros	Total sueldo y complemento - Euros
Grupo O.	208.706	108.469	35.476	352.646
Grupo 9.	152.640	85.307	33.394	271.339
Grupo S.	127.313	56.404	33.394	217.108
Grupo 7.	116.875	47.727	33.394	197.994
Grupo S.	1.113	39.046	27.129	176.786
Grupo S.	103.486	29.210	25.524	158.218
Grupo 4.	102.267	23.131	25.524	150.919
Grupo 3.	101.023	16.975	23.770	141.765
Grupo 2.	99.791	13.728	22.162	135.679
Grupo 1.	98.498	9.936	20.969	129.400

1 Grupos profesionales	2022	2022	2022	2022
	Salario convenio	Complemento asistencia	Complemento cant.-calidad	Total sueldo y complementos
	– Euros	– Euros	– Euros	– Euros
Grupo O.	2.087,06	1.084,69	354,76	3.526,46
Grupo 9.	1.526,40	853,07	333,94	2.713,39
Grupo 8.	1.273,13	564,04	333,94	2.171,08
Grupo 7.	1.168,75	477,27	333,94	1.979,94
Grupo 6.	1.106,13	390,46	271,29	1.767,86
Grupo 5.	1.034,86	292,10	255,24	1.582,18
Grupo 4.	1.022,67	231,31	255,24	1.509,19
Grupo 3.	1.010,23	169,75	237,70	1.417,65
Grupo 2.	997,91	137,28	221,62	1.356,79
Grupo 1.	984,98	99,36	209,69	1.294,00

*Importes diarios*

1 Grupos profesionales	Salario convenio	Complemento asistencia	Complemento cant.-calidad	Total sueldo y complementos
	– Euros	– Euros	– Euros	– Euros
Grupo 5.	38,98	9,06	10,44	58,48
Grupo 4.	37,87	7,14	10,44	55,45
Grupo 3.	36,47	4,75	10,44	51,66
Grupo 2.	35,03	3,92	10,44	49,38
Grupo 1.	33,39	3,27	10,44	47,11

## ANEXO N.º 2

## Tablas salariales para antigüedad

1 Grupos profesionales	2022	2022	2022
	Importe 1 trienio	Importe 2 trienio	Importe 2 Tr. 1 Qu.
	– Euros	– Euros	– Euros
Grupo O.	48,00440	96,02111	192,04222
Grupo 9.	43,84295	87,67359	175,34717
Grupo 8.	31,30936	62,63103	125,26205
Grupo 7.	29,25326	58,50651	117,01303
Grupo 6.	28,66228	57,31225	114,62450
Grupo 5.	28,15749	56,32729	112,65459
Grupo 4.	28,15749	56,32729	112,65459

1 Grupos profesionales	2022	2022	2022
	Importe 1 trienio – Euros	Importe 2 trienio – Euros	Importe 2 Tr. 1 Qu. – Euros
Grupo 3.	27,65270	55,30540	110,62311
Grupo 2.	27,11097	54,23426	108,46852
Grupo 1.	27,11097	54,23426	108,46852

## ANEXO N.º 3

## Tablas salariales para horas extraordinarias

1 Grupos profesionales	2022	2022	2022	2022
	Extra normal – Euros	Extra nocturna – Euros	Extra festiva – Euros	Extra fest. nocturna – Euros
Grupo 8.	15,41	16,51	0,00	0,00
Grupo 7.	15,41	16,51	18,72	0,00
Grupo 6.	14,85	15,96	18,17	19,27
Grupo 5.	14,30	15,41	17,62	18,72
Grupo 4.	13,22	14,30	16,51	17,62
Grupo 3.	12,66	13,77	15,96	17,06
Grupo 2.	12,11	13,22	14,30	15,41
Grupo 1.	12,11	13,22	14,30	15,41

## ANEXO N.º 4

## Tablas salariales para otros conceptos salariales

Concepto	2022	2022
	Mes – Euros	Hora – Euros
Plus nocturno.	13,9125339	1,73906674
Plus bocadillo.	3,42272957	0,4278412
Plus relevo continuo.	184,180186	0,76741744
Premio absentismo.	1.804,5454	
Décima absentismo.	120,295389	
Horas formación.	5,58963751	
Fondo social anual.	4.822,80585	



## ANEXO N.º 6

### Protocolo de prevención y tratamiento de situación 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 de 23 de marzo de 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 autoabandono 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 artículo 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 artículo 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 todas las personas trabajadoras 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 todas las personas empleadas.

#### 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 las Personas Trabajadoras.

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

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

– Prioridad y tramitación urgente.

– Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.

– 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 las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción. La instrucción del expediente correrá a cargo de la persona responsable de RR. HH. 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 RR. HH. estuviese afectada directamente por los hechos sujetos de investigación, la instrucción correrá a cargo del Director/a de la compañía. Quien instruya el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras 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 la representación legal de las personas trabajadoras. 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 treinta 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 las Personas Trabajadoras, 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 quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso los representantes de las personas trabajadoras 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.

## ANEXO N.º 7

### Trabajo a distancia, teletrabajo y desconexión digital

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.

2. De conformidad con lo dispuesto en la citada ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.

3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con

carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.).

4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales, o en su defecto, treinta días naturales.

6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales.

En relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto, que la cantidad a abonar será de 35 euros brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará con efectos del 1 de enero de 2023.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de la Ley 10/2021 de 9 de julio).

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales a los que se ha hecho referencia anteriormente.

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

8. Solplast informará anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

## Política de desconexión digital de Solplast, SA

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, acomete la tarea de reconocer y garantizar el derecho a la desconexión digital, dentro del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

De conformidad con este objetivo, tanto la Dirección como la representación legal de los trabajadores de Solplast, SA, manifiestan su interés en fomentar, a través de las medidas que seguidamente se indican, un uso razonable de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. A tal efecto, se tendrán siempre como referente, los compromisos adquiridos con nuestros clientes que, encuadrados en sectores con diferentes necesidades, se distribuyen tanto en el ámbito nacional como internacional, sin olvidar

tampoco las propias características de nuestro proceso productivo, ocupado en gran parte por el denominado «proceso continuo». Y todo ello atendiendo a la naturaleza y objeto de cada una de las relaciones laborales.

Medidas.

1. Las personas trabajadoras, se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición, evitando en la medida de lo posible las comunicaciones profesionales fuera de la jornada laboral.

2. Salvo que concurren circunstancias excepcionales, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras, a no responder correos electrónicos, llamadas o mensajes profesionales, fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones.

3. El derecho a la desconexión digital se garantiza con independencia de que la prestación laboral se realice presencialmente o bajo la modalidad de trabajo a distancia.

4. Se entenderá que concurren circunstancias excepcionales, cuando nos encontremos ante situaciones de fuerza mayor o que puedan representar un riesgo para las personas o instalaciones, así como un potencial perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia precise una respuesta inmediata para la adopción de las medidas precisas.

En estos supuestos, la Compañía contactará con la persona trabajadora preferiblemente por teléfono, indicándole la necesidad existente.

5. Esta política será de aplicación al conjunto de la plantilla, excepción hecha de aquellas personas trabajadoras que, ocupando puestos de responsabilidad y gestión en el organigrama de la Compañía, han de permanecer a disposición de la misma y cuya retribución en cómputo anual por los distintos conceptos, ya contempla dicha disponibilidad.

6. La desconexión digital se formaliza como un derecho, no constituyendo una obligación, lo que implica que aquellas personas que efectúen comunicaciones fuera del horario laboral podrán hacerlo, asumiendo que, salvo en el supuesto de las circunstancias previstas en los puntos 4 y 5, no recibirán respuesta hasta el día hábil posterior.

7. El ejercicio del derecho aquí recogido no podrá ser objeto de sanción por parte de la Compañía, ni repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

8. La presente política podrá ser revisada de forma periódica a fin de incluir en ella cuantas modificaciones y actualizaciones derivadas de cambios legislativos, jurisprudenciales, nuevas realidades mercantiles, productivas o aquellas que se consideren necesarias para su buen funcionamiento. La presente política entrará en vigor a partir de su fecha de firma.

#### Otros acuerdos

Durante la vigencia del convenio colectivo:

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

La Comisión Negociadora acuerda delegar en don Antonio Rodríguez García, secretario de esta Comisión, para que, ante la autoridad competente, realice las gestiones necesarias para registro, publicación y depósito.

Se acuerda establecer el plazo de tres meses desde la fecha del acuerdo para que la empresa proceda al abono de los atrasos correspondientes.