XVI

CONVENIO COLECTIVO

aspla

PLÁSTICOS ESPAÑOLES S.A.

01 / 03 / 2017 - 28 / 02 / 2022

UNIDOS POR
TUS DERECHOS

SITA

Torrelavega, a 27 de junio de 2017

Índice

Preámbulo 4

Capítulo I Disposiciones Generales

Art. 1. Ámbito Personal, Funcional y Territorial 4

Art. 2. Ámbito Temporal 4

Art. 3. Salarios y Revisión 4

Art. 4. Vinculación a la totalidad 7

Art. 5. Garantía Personal 7

Art. 6. Absorción y Compensación 7

Art. 7. Prelación de Normas 7

Capítulo II

Art. 8. Condiciones de Trabajo 7

Art. 8.Bis. Formación 9

Art. 9. Jornada Laboral 9

Art. 10. Grupos Profesionales 12

Capítulo III Régimen Disciplinario, Seguridad y Salud, Vacaciones

Art. 11. Régimen Disciplinario 14

Art. 12. Faltas Leves 14

Art. 13. Faltas Graves 15

Art. 14. Faltas Muy Graves 15

Art. 15. Sanciones 16

Art. 16. Sanciones Máximas 16

Art. 17. Prescripción 17

Art. 18. Despido 17

Art. 19. Seguridad, Salud y Medio Ambiente 17

Art. 20. Vacaciones 18

Art. 21. Permisos Retribuidos 19

Art. 22. Licencia sin Sueldo 20

Art. 23. Excedencias 21

Art. 24. Fiestas 22

Art. 25. Bolsa Especial de Vacaciones Mayores 60 años 22

Art. 25Bis JUBILACIÓN PARCIAL 22

Art. 26. Enfermedad, Accidente e Incapacidad Parcial o Total 23

Art. 27. Nuevos Puestos de Trabajo y Ampliación de Plantilla 23

Contratos Formativos 23

Contratos Eventuales 24
Contratos por Obra Cierta o Servicios Determinados 24
Art. 28. Ayudas Sociales 24
Art. 29. Prendas de Trabajo 25

Capítulo VI Garantías Sindicales
Art. 30. Garantías Sindicales 25

Capítulo VII Condiciones Económicas
Art. 31. Retribuciones 26
Art. 32. Nóminas y Anticipos 26
Art. 33. Antigüedad 27
Art. 34. Complemento de Nocturnidad 27
Art. 35. Plus de Fuego Continuo 27
Art. 36. Plus de Asistencia 28
Art. 37. Absentismo 28
Art. 38. Incentivo a la Producción 29
Art. 39. Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad 29
Art. 40. Pluses de Distancia y Compensación de Incrementos de Tarifa de Transportes Urbanos 29
Art. 41. Horas Extraordinarias 29
Art. 42. Pagas Extraordinarias 30
Art. 43. Complemento Personal Individual y Prima Indirecta 31

Capítulo VIII Disposiciones Finales
Art. 44. Comisión Paritaria 31
Art. 45. Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos 31
Art. 46. Principio de Igualdad y No Discriminación por Razón de Sexo 32

Disposición Adicional Primera 32
Anexo I Tablas Salariales Primer Año de Vigencia 33
Anexo II Detalle de Conceptos Salariales 1er Año Vigencia 34
Anexo III Modelo Recibo Nómina 35
Anexo IV Definición de Grupos Profesionales 36
Anexo V Plan de Igualdad y Oportunidades 42
Anexo VI Plan de Jubilación y Rejuvenecimiento de Plantilla 52
Anexo VII Reglamento Ayuda Estudios 56

PREÁMBULO.-

Tras varias reuniones, la dirección de ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A. por un lado, y por otro, la Representación de los Trabajadores compuesta por el Comité de Empresa y los Delegados de las secciones sindicales de SITA-USO, UGT y CCOO, han suscrito con fecha 27 de junio de 2017 el presente XVI Convenio Colectivo, cuyo desarrollo es el que a continuación se detalla.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y afectará a todos los trabajadores de **ASPLA - PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.**, que prestan servicios en sus centros de trabajo de Torrelavega (Cantabria), C/ Pablo Garnica 20 y Reocín , Polígono Parque Empresarial Besaya 29 (Cantabria) excluyendo los comprendidos en el Artículo 2.1a) del Estatuto Trabajadores.

Artículo 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Marzo de 2017, y tendrá una duración de cinco años, concluyendo el día 28 de Febrero de 2022, siendo prorrogado tácitamente por períodos de un año si alguna de las partes no lo denuncia con dos meses de antelación al final de su vigencia o de cada una de las posibles prórrogas. La denuncia se hará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

En caso de denuncia y una vez constituida legítimamente la mesa negociadora, el XVI CC se mantendrá vigente en todo su contenido hasta la firma de un nuevo CC, y como máximo hasta transcurrido un año, tal como recoge el art 86.3 del ET.

Artículo 3º.- SALARIOS Y REVISIÓN

1º Incremento salarial para el 1er año de vigencia.

Al 01.03.2017 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 1,90%.

2º. Revisión salarial para el 1er año de vigencia.

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre del 2017. - definitivo certificado por el INE.

En el caso que el IPC superase el 1,90 %, se incrementarán todos los conceptos en la diferencia exacta que supere dicho 1,90 %, tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2017, sirviendo como base los salarios al 28.02.2017.

3º. Cláusula resultado Extraordinario 1er año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2017, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual a 16 millones de euros, se abonará un 0,30% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el primer año de vigencia (01.03.2017 a 28.02.2018), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2018).

No obstante, si el R.E. del ejercicio 2017 es igual o superior al 80 % de 16 millones, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30% conforme se vaya incrementando el grado de consecución del RE (ejemplo: 80% del RE, se abona el 80% del 0,30% = 0,24% adicional).

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

4º Incremento salarial para el 2º año de vigencia.

Al 01.03.2018 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 1,90%.

5º. Revisión salarial para el 2º año de vigencia.

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre del 2018. - definitivo certificado por el INE.

En el caso que el IPC superase el 1,90%, se incrementarán todos los conceptos en la diferencia exacta que supere dicho 1,90%, tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2018, sirviendo como base los salarios al 28.02.2018.

6º. Cláusula resultado Extraordinario 2º año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2018, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual a 16 millones de euros, se abonará un 0,30% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el primer año de vigencia (01.03.2018 a 28.02.2019), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2019).

No obstante, si el RE del ejercicio 2018 es igual o superior al 80 % de 16 millones, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30% conforme se vaya incrementando el grado de consecución del RE (ejemplo: 80% del RE, se abona el 80% del 0,30% = 0,24% adicional).

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

7º Incremento salarial para el 3er año de vigencia.

Al 01.03.2019 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2%.

8º. Revisión salarial para el 3er año de vigencia.

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre del 2019. - definitivo certificado por el INE.

En el caso que el IPC superase el 2%, se incrementarán todos los conceptos en la diferencia exacta que supere dicho 2%, tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2019, sirviendo como base los salarios al 28.02.2019.

9º. Cláusula resultado Extraordinario 3er año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2019, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual a 16 millones de euros, se abonará un 0,30% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el primer año de vigencia (01.03.2019 a 29.02.2020), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2020).

No obstante, si el RE del ejercicio 2019 es igual o superior al 80 % de 16 millones, se

abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30% conforme se vaya incrementando el grado de consecución del RE (ejemplo: 80% del RE, se abona el 80% del 0,30% = 0,24% adicional).

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

10º Incremento salarial para el 4º año de vigencia.

Al 01.03.2020 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2%.

11º. Revisión salarial para el 4ºaño de vigencia.

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre del 2020. - definitivo certificado por el INE.

En el caso que el IPC superase el 2%, se incrementarán todos los conceptos en la diferencia exacta que supere dicho 2%, tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2020, sirviendo como base los salarios al 29.02.2020.

12º. Cláusula resultado Extraordinario 4º año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2020, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual a 16 millones de euros, se abonará un 0,30% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el primer año de vigencia (01.03.2020 a 28.02.2021), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2021).

No obstante, si el RE del ejercicio 2020 es igual o superior al 80 % de 16 millones, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,30% conforme se vaya incrementando el grado de consecución del RE (ejemplo: 80% del RE, se abona el 80% del 0,30% = 0,24% adicional).

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

13º Incremento salarial para el 5º año de vigencia.

Al 01.03.2021 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 2,50%.

14º. Revisión salarial para el 5º año de vigencia.

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre del 2021. - definitivo certificado por el INE.

En el caso que el IPC superase el 2,50%, se incrementarán todos los conceptos en la diferencia exacta que supere dicho 2,50%, tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2021, sirviendo como base los salarios al 28.02.2021.

15º. Cláusula resultado Extraordinario 5º año de vigencia.

En el caso de que el Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2021, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual a 16 millones de euros, se abonará un 0,50% adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos el primer año de vigencia (01.03.2021 a 28.02.2022), y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2022).

No obstante, si el RE del ejercicio 2021 es igual o superior al 80 % de 16 millones, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente

hasta alcanzar el 0,50% conforme se vaya incrementando el grado de consecución del RE (ejemplo: 80% del RE, se abona el 80% del 0,50% = 0,40% adicional).

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

Artículo 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Este Convenio es un todo orgánico e indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efectos de ninguna clase, en el supuesto de que no fuese suscrito en su integridad, por ambas partes.

Artículo 5º.- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán en conjunto y cómputo anual, las condiciones más beneficiosas reconocidas que disfruta actualmente el personal que trabaja en esta Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, Grupo Profesional u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

Artículo 6º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

a) Las condiciones que se pactan en este Convenio compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto de cualquier clase o cualquiera otra causa.

b) 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 hasta donde alcancen con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7º.- PRELACIÓN DE NORMAS

Las normas que regulan las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo y las disposiciones legales vigentes en cada momento.

CAPITULO II

Artículo 8º.- CONDICIONES DE TRABAJO

La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en este Convenio y a la Legislación Vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1º.- La exigencia de la actividad normal.

2º.- Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3º.- Fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4º.- La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5º.- Si por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos, en una o varias secciones, que componen la fabricación, alguna otra hubiera de realizar una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre-hora, deberán percibir un incremento que habrá de representar para un trabajador normal y laborioso, con rendimiento correcto como mínimo, el 25% del salario base, cuyo porcentaje está comprendido en la Tabla Salarial del Anexo I de este Convenio.

6º.- a) La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

b) Cuando se vaya a cubrir un puesto de trabajo que no esté a control y el operario que lo vaya a cubrir proceda de un puesto de trabajo a control, cobrará la prima media que haya obtenido en los tres meses anteriores hasta que este trabajo esté controlado debidamente. Este rendimiento se percibirá con carácter indefinido en el caso de no realizarse el control de dicho puesto. La Dirección de la Empresa establecerá la cantidad y calidad de trabajo que sus servicios técnicos estimen oportunos en cada momento y puesto de trabajo.

c) Cuando se modifique la gama de un puesto que ya estaba a control, el operario que sufra esta modificación cobrará la media de los tres meses anteriores, hasta que entre en vigor la mencionada modificación.

d) Los operarios que estando a control habitualmente dejaran de estarlo por falta de trabajo o avería, cobrarán el 80 P.H. de rendimiento, hasta un día posterior al cambio de su puesto de trabajo, a cobrar siempre que el trabajo que se vaya a realizar esté a no control.

7º.- La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de la fabricación, cambio de material, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8º.- La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el Grupo y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

9º.- La **Comisión Mixta de Métodos y Tiempos** tendrá las siguientes funciones:

a) Recibir en los casos de implantación o modificación de métodos y tiempos la información previa que resulte exigible con arreglo a las disposiciones legales o reglamentarias vigentes y al Convenio Colectivo.

b) La Empresa facilitará a los miembros de la Comisión Mixta un curso de formación, para que éstos posean conocimientos técnicos de métodos y tiempos.

c) La Comisión Mixta emitirá su informe, previos los oportunos estudios y comprobaciones, acerca de las cuestiones que le sean sometidas a trámite de informe.

d) Acordar la proposición de recomendaciones a la Dirección de la Empresa para la revisión de determinados aspectos del sistema, si así lo considerase necesario.

Composición:

La Comisión Mixta estará formada por un representante de cada Sindicato, con representación en el Comité de la Empresa, hasta un máximo de 3 miembros por los trabajadores; y por la Empresa el responsable de Racionalización, el Jefe de Personal y un representante de la Dirección de la misma.

Se levantará acta de todas las reuniones de la Comisión Mixta.

Toda la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, quedará sujeta a las mismas responsabilidades reguladas en el Art. 65 del Estatuto de los Trabajadores.

10º.- El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1) Notificar, por escrito, a la Comisión Mixta, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.

2) Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas, o de los nuevos sistemas de organización.

3) Recabar, finalizado el período de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la Comisión Mixta, quienes para su asesoramiento podrán recabar informe y comprobaciones del sistema del Departamento de Racionalización y de las Organizaciones Sindicales, y deberán emitirlo en término de quince días.

4) En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la comisión Mixta, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control del trabajo e incentivos.

5) Exponer en los lugares de trabajo especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas aprobadas.

6) Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en la Empresa el trabajo por tareas y otros incentivos.

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

a) **Actividad normal**: Es aquella que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición corresponde al índice 60 (sistema Bedeaux) ó 100 (sistema centesimal).

b) **Actividad óptima**: Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo.

Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices 80 (sistema Bedeaux) y 140 (sistema centesimal).

Artículo 8º BIS.- FORMACIÓN

Para la puesta al día de los trabajadores en las tecnologías que traigan aparejados nuevos sistemas de fabricación, la empresa impartirá los cursos de formación precisos a su personal, para lo cual, el tiempo empleado para dichos cursos, que serán al margen de su jornada laboral, en los locales de la propia empresa o en los destinados al efecto, se retribuirán en la cuantía indicada en el Anexo II.

Tanto la selección como los contenidos de los cursos, se hará en función de las necesidades técnicas de formación concretas.

Artículo 9º.- JORNADA LABORAL

La Empresa seguirá con los sistemas de trabajo a turnos y a jornada normal que viene aplicando o establecerá los nuevos que crea necesario, siguiendo los trámites del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, se ajustará a lo especificado a continuación:

Todos los trabajadores realizarán 40 horas semanales efectivas de trabajo, de lunes a viernes, como jornada máxima de promedio en cómputo anual. Se realizarán 1.760 horas de trabajo efectivo. La jornada anual se computará por años naturales de Enero a Diciembre, de acuerdo con

los siguientes cuadros horarios:

a) Personal a jornada normal.

	Lunes a Viernes	Sábados (1)
Mañanas	De 8 a 13 h.	Descanso
Tardes	De 15 a 18 h.	

Se acuerda incluir en el XVI Convenio colectivo dos nuevos horarios de Jornada Partida en el que el tiempo de descanso del mediodía se reduce a 1 hora de duración.

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

	Lunes a Viernes	Sábados (1)
Mañanas	De 8 a 13 h.	Descanso
Tardes	De 14 a 17 h.	

	Lunes a Viernes	Sábados (1)
Mañanas	De 8 a 14 h.	Descanso
Tardes	De 15 a 17 h.	

b) Personal a jornada continuada.

I) Trabajo a 3 Turnos.

	Lunes a Viernes	Sábados (1)
1º Turno	De 6 a 14 h.	Descanso
2º Turno	De 14 a 22 h.	Descanso
3º Turno	De 22 a 6 h.	Descanso

II) Trabajo a 2 turnos:

	Lunes a Viernes	Sábados (1)
1º Turno	De 6 a 14 h.	Descanso
2º Turno	De 14 a 22 h.	Descanso

III) Trabajo a 1 turno

	Lunes a viernes	Sábados (1)
1º Turno	De 6 a 14 h.	Descanso

(1) El sábado a todos los efectos se considerará como día ordinario de trabajo.

Como consecuencia de los cuadros horarios fijados en los apartados I), II) y III), se alcanzan 1.760 horas de trabajo efectivo en la vigencia del convenio, manteniéndose el descanso de 15 minutos de bocadillo diario como tiempo de trabajo efectivo.

c) Personal a Fuego Continuo

El personal será adscrito, según las necesidades de la Compañía, a alguno de los siguientes sistemas de trabajo:

1-. Jornada Continuada a 3 turnos, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa de: 7 días de trabajo - 2 de descanso, 7 días de trabajo - 2 de descanso y 7 días de trabajo - 3 de descanso.

2-. Jornada Continuada a 2 turnos, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa

de: 7 días de trabajo - 3 de descanso y 7 días de trabajo - 4 de descanso.

Y así sucesivamente, elaborando la Dirección de la Empresa y el Comité las parrillas de descanso suplementario para hacer en cómputo anual la jornada pactada de 1.760, manteniéndose el descanso de 15 minutos de bocadillo diario como tiempo de trabajo efectivo.

Quedan fijados el 1de Enero y el 25 de Diciembre de cada año como días de descanso para los tres turnos que les toque trabajar en esas fechas. Para el turno que le toque descansar esos días, se fijarán otros días de descanso, con el fin de equilibrar el número de horas de los cuatro turnos.

d) La Dirección de la Empresa podrá establecer otros horarios distintos a los anteriores, de acuerdo con la representación legal de los Trabajadores.

e) Normas Comunes a la Jornada Laboral.

Se acuerda expresamente que las horas de comienzo y fin de jornada que se han establecido, serán exigibles y controlables para cada trabajador, en su puesto de trabajo y realizando las funciones propias de su ocupación.

El tiempo de bocadillo se medirá desde que se deje hasta que se reemprenda la labor que se está realizando.

La puntualidad en el Fin de Jornada para un trabajador en máquina a turnos, podrá tener una tolerancia de 10 minutos, como máximo únicamente, cuando éste quede correctamente relevado.

Cualquier incumplimiento de lo que se expresa en este apartado, será considerado a todos los efectos como falta de puntualidad en el trabajo.

Los tiempos de interrupción de jornada continuada, serán retribuidos en todos sus conceptos, excepto el complemento salarial por cantidad y calidad de trabajo.

f) Períodos de Inactividad.

En caso de Fuerza Mayor reconocida conjuntamente por la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección, ésta última podrá utilizar las fechas de hasta 4 días de descanso de cada trabajador con el orden siguiente:

1º - Del exceso de jornada anual que para ese año tengan los trabajadores afectados.

2º - De vacaciones.

3º.- Expediente de Regulación de Empleo.

En los dos primeros casos, se abonará como Vacaciones, y cada trabajador podrá acordar con la Dirección la forma de recuperar estas horas antes de fin de año, si lo desease.

g) Flexibilidad de horarios y jornada partida.

Continuará vigente la flexibilidad de horarios para el personal técnico y administrativo de oficinas, es decir se dispondrá de hasta 10 minutos de flexibilidad en los horarios de entrada que deberán ser recuperados cada final de su jornada diaria.

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

Mañanas ..... De 8 a 13 horas
Tardes ..... De 15 a 18 horas

h) Distribución irregular de la jornada.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección podrá disponer como jornada irregular de hasta 40 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.

Procedimiento de aplicación de la distribución irregular de la jornada:

a) CAUSAS. Supuestos en los que se puede dar la jornada irregular:

Se aplicará la distribución irregular de la jornada, cuando se produzcan causas técnicas, organizativas o productivas que la justifiquen.

Tales causas operaran siempre y cuando sea imposible destinar recursos humanos a otras máquinas, líneas o secciones de la fábrica.

b) Comunicación de la jornada irregular.

Una vez constatada la causa se notificará a los Representantes de los Trabajadores, así como a los trabajadores afectados. El preaviso mínimo será de 5 días de antelación a la adopción de dicha decisión.

c) Recuperación de la actividad.

La recuperación será por turnos completos a excepción de aquellos puestos de trabajo que estén a jornada partida que será posible realizarla con la ampliación de la jornada hasta un máximo de dos horas diarias.

Sin perjuicio de cualquier tipo de acuerdo al que puedan llegar la Dirección de la Compañía y afectados, siempre que se respete la legalidad vigente con relación a los descansos mínimos, la recuperación de la jornada se podrá realizar en el transcurso del año natural.

La recuperación se realizará, preferentemente de la siguiente manera:

- Personal a jornada partida: sábados, salvo que se permita realizarla con la ampliación de la jornada como máximo en dos horas.
- Personal a turnos: sábados, salvo que se permita realizarla con la ampliación de la jornada como máximo en dos horas.
- Personal a Relevo continúo: los días de parrilla (días de imputación de los excesos de jornada) indicados en el calendario laboral de cada turno, con la excepción de aquellos que coincidan con sábados, domingos y/o festivos.
- En el caso de las secciones de fábrica cuyas parrillas se hayan fijado mayoritariamente en sábado y domingo, se exceptuará de la recuperación el domingo.
- Quedan excluidos del periodo de recuperación, el día 1 de enero, así como los días comprendidos entre el 24 y 31 de diciembre (ambos inclusive).

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

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

Artículo 10º.- GRUPOS PROFESIONALES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificados según se recoge en el Anexo IV.

Las Grupos Profesionales especificados en el citado Anexo, tienen carácter enunciativo, y no implican la obligación de tener provistas todas ellas sí la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

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 siguiendo las normas que se expresan en los apartados siguientes:

Del Grupo 1 al 2.

Tras desempeñar durante los meses que a continuación se detallan con suficiente eficacia y capacidad, los trabajos propios del Grupo Profesional de origen. Se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de este periodo, los puestos a disposición en ese Grupo por parte de una ETT.

- **Sub-grupo 1-A: Adscritos al Grupo en los primeros 12 meses.**
- **Sub-grupo 1-B: Adscritos al Grupo en los siguientes 12 meses.**

Los trabajadores de este Grupo percibirán como Salario Convenio las siguientes cantidades:

- **Sub-grupo 1-A: 60 % del Salario Convenio del Grupo Profesional 2.**
- **Sub-grupo 1-B: 80 % del Salario Convenio del Grupo Profesional 2.**

Del Grupo 2 al 3.

Tras desempeñar durante veinticuatro meses con suficiente eficacia y capacidad, trabajos propios del Grupo Profesional de origen. Se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de este periodo, los puestos a disposición en ese Grupo por parte de una ETT.

No obstante para aquellos trabajadores que inicien su relación laboral con la compañía por medio de un contrato en prácticas según recoge el art. 27 del presente convenio con referencia al artículo 11.1 del ET, el cómputo de 24 mensualidades para ascender al Grupo 3, se iniciará una vez finalizada la modalidad contractual que originó su alta en la Compañía (que en ningún caso podrá ser inferior al plazo de ascenso global establecido en el Grupo 1).

Del Grupo 3 al 4.

Para el ascenso a este Grupo se establecerá un sistema de concurso-oposición en base a un sistema que tomará como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Valoración académica.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Haber desempeñado funciones de Grupo superior.
- Superación en su caso, de las pruebas que al efecto se establezcan.

En el caso de que dos o más aspirantes obtengan idéntica valoración o puntuación en el citado concurso-oposición, será determinante para el ascenso la antigüedad que se tenga en el puesto de origen.

No obstante, transcurridos 12 años de antigüedad en la empresa, se promocionará automáticamente al siguiente Grupo, salvo que el aspirante mostrará su voluntad irrevocable de no aceptar las nuevas funciones adscritas al mismo.

Del Grupo 4 al 5.

Para el ascenso a este Grupo se establecerá un sistema de concurso-oposición en base a un sistema que tomará como referencia las siguientes circunstancias:

- Titulación adecuada.
- Valoración académica.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

- Haber desempeñado funciones de Grupo superior.
- Superación en su caso, de las pruebas que al efecto se establezcan.

En el caso de que dos o más aspirantes obtengan idéntica valoración o puntuación en el citado concurso-oposición, será determinante para el ascenso la antigüedad que se tenga en el puesto de origen.

Como consecuencia de la aplicación de los criterios de adecuación de Categorías a Grupos Profesionales establecidos por imperativo legal en el vigente Convenio Colectivo, así como por los ascensos de Grupos Profesionales por el transcurso del tiempo, indicados en los apartados anteriores, pueden coexistir en similares puestos o funciones, trabajadores adscritos a diferentes Grupos Profesionales. Por ello, es posible que tareas o funciones propias de Grupos Profesionales inferiores sean atendidas por trabajadores encuadrados en Grupos Profesionales superiores por haber alcanzado éstos el ascenso por el transcurso del tiempo o permanencia en los Grupos, sin que esta circunstancia pueda ser argumentada en reclamaciones cuyo objeto sea el ascenso de Grupo Profesional .

Del Grupo 6 al 9 (ambos inclusive).

El ascenso de este personal se hará por libre designación de la Empresa. Los cambios de Grupos profesionales que se realicen, serán comunicados al Comité de Empresa.

CAPITULO III

REGIMEN DISCIPLINARIO. SEGURIDAD Y SALUD. VACACIONES.

Artículo 11º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

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

Artículo 12º.- FALTAS LEVES

Se consideran 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.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.

6.- No atender al público con la corrección y diligencia 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 produjesen 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 artº 29 de la ley 31/1995 de 8.XI de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

12.- 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.

Artículo 13.- FALTAS GRAVES

Se consideran 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 horas de trabajo.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.- La imprudencia en el trabajo. Si implicase accidente para las personas o avería para las instalaciones, podrá ser considerado como muy grave.

10.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11.- Los derivados de las causas previstas en los apartados 3) y 8) del artículo anterior.

12.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad aunque sea de distinta naturaleza) dentro de los tres meses siguientes y habiendo mediado comunicación escrita.

13.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artº 29 de la ley 31/1995, de 8.XI de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.

14.- Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 14º.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4.- La condena por sentencia firme dictada por los Tribunales de Justicia, por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otro que puedan implicar para ésta,

desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6.- La embriaguez habitual y/o el consumo reiterado de de sustancias estupefacientes si repercuten negativamente en el trabajo (salvo causa justificada).

7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados. Asimismo, cualquier conducta de acoso sexual o moral u otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecte a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11.- 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.

12.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13.- Las derivadas de los previstos en los apartados 3), 6) y 9) del artículo anterior.

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

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

16.- Ausencia sin causa justificada de tres o más días, durante un periodo de treinta días.

17.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artº 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 salud de los trabajadores.

Artículo 15º.- SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, normas reguladoras vigentes del procedimiento laboral y en los términos estipulados en este Convenio.

De toda sanción, salvo la Amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 16º.- 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: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; Inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad y despido.

Artículo 17º.- PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para faltas leves a los 4 días; las graves a los 15 días, y las muy graves, a los 30 días, a partir de la fecha en que la dirección tuvo

conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a partir de su comisión, prescribirán: Las muy graves a los seis meses; las graves a los tres meses y las leves al mes.

Artículo 18º.- DESPIDO

De los despidos llevados a cabo, la Empresa dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores al mismo tiempo que al propio afectado, así como a los Delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la Empresa.

En el caso de despido improcedente dictado por la Jurisdicción Competente, la Empresa, en el supuesto de no aceptar el reingreso del trabajador, concederá:

a) A los trabajadores afectados mayores de 45 años o familia numerosa, el 40% del incremento sobre la indemnización fijada por la Jurisdicción Competente.

b) El resto de los casos el 30% de incremento sobre la indemnización fijada por los citados organismos.

c) Entendiendo ambas partes que las cantidades fijadas por los Organismos Competentes giran en torno a los 45 días por año, que como indemnización por despido improcedente establece el Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que por disposición legal o sentencia judicial fuesen modificados los días de indemnización antes mencionados, el cálculo de estos porcentajes se haría siempre sobre los 45 días que ahora se acuerdan, salvo que la modificación supere la indemnización prevista en este artículo, en cuyo caso quedaría absorbida.

d) El contenido de estos apartados afecta a los trabajadores fijos de plantilla exclusivamente.

Artículo 19º.- SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Será de aplicación lo previsto en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo aplicables.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por: En representación de los Trabajadores: 3 Delegados de Prevención, que serán miembros del Comité de Empresa y elegidos por éste; en representación de la Dirección: 3 representantes designados por la misma, que generalmente serán: el responsable de los Servicios Sanitarios; el Jefe de Seguridad y el Jefe de Personal.

1. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de medidas necesarias para evitar la repetición de dicho daño. (Apdo. 3 del Artº 16 - L.P.R.L.)

2. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, se podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

3. Con independencia de las Competencias y facultades previstas en el Artº 39 L.P.R.L., el Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá determinar en qué casos se debe efectuar un reconocimiento médico extraordinario o requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia. El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá solicitar todos aquellos estudios medioambientales que considere oportunos.

4. Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiéndose en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

5. Los principios de la acción preventiva se aplicarán según el artº 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. En toda la ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los preceptivos

valores límites umbral.

7. La Empresa, adoptará las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación, designando para ello personal de Fábrica debidamente formado, cuya selección se hará entre el personal voluntario, el cual ejercerá sus funciones con carácter simultáneo a su trabajo.

8. El Comité de Seguridad y Salud será informado en las reuniones que éste mantiene, de los aspectos sobre Medio Ambiente realizados y / o propuestos.

Artículo 20º.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán anualmente de 23 días laborables de vacaciones, salvo el personal de Fuego Continuo, que disfrutará de 26 días laborables, garantizándose como mínimo 30 días naturales en todos los casos. De ellos, quedan fijadas las fechas siguientes:

1. 8 horas el 24 de Diciembre y 8 horas el 31 de Diciembre.

Se respetará siempre el cómputo anual de 1.760 durante la vigencia del convenio.

2.- Las vacaciones serán disfrutadas ininterrumpidamente, bien por semanas completas bien por ciclos de trabajo en los casos del personal adscrito a relevo continuo, salvo los días indicados en el apartado 1. No obstante, se podrán disfrutar hasta cuatro días en fechas de libre elección del trabajador, observando el límite del 15% de las plantillas de cada uno de los servicios para un mismo día. Estos cuatro días no se podrán tomar seguidos, solo se podrán tomar dos seguidos como máximo, debiendo esperar al menos un mes para poder disfrutar otros 2 seguidos. En este supuesto, la Empresa concederá el citado 15% dando preferencia a las peticiones recibidas por orden de presentación.

3.- Las vacaciones se retribuirán por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Complemento personal de antigüedad.
- Promedio de primas en jornada normal de los tres meses anteriores.
- Para el personal enfermo o accidentado, se tomará el promedio de prima obtenida en los días trabajados en los 3 meses anteriores. Si estos fueran inferiores a 30 días, se le aplicará la prima correspondiente a una actividad de 80 puntos Bedaux.

Además se percibirá para todo el período de vacaciones las cuantías indicadas en el Anexo II.

Para la retribución de estos pluses en vacaciones, se operará de la siguiente manera:

Se pagará la parte proporcional del tiempo trabajado entre Enero a Diciembre de cada año en cada sistema o condición de trabajo. Por tanto:

a) Cuando los trabajadores disfruten vacaciones reglamentarias percibirán estos conceptos en proporción a los meses que durante el presente año natural hayan estado y presumiblemente estarán dentro de dicho año.

b) En los casos de cambio de sistema de trabajo o condición, después de disfrutar el período vacacional, se regularizarán dichos pluses en más o en menos, en la nómina de Diciembre.

4.- El disfrute de las vacaciones por los trabajadores se hará con carácter preferente en los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y será rotativo anualmente para aquellos trabajadores que coincidan en la petición de las mismas fechas, perteneciendo a la misma sección y siendo imprescindible la presencia de alguno de ellos en su puesto de trabajo.

5.- Si por necesidades del servicio, un trabajador se viese obligado a trasladar sus vacaciones fuera del período de Julio, Agosto o Septiembre, a los meses de Octubre, Noviembre o Diciembre, disfrutará de un día más de vacaciones.

6.- El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de Diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de ingreso y el 31 de Diciembre.

7.- El derecho al disfrute del período de vacaciones caduca anualmente en todos los casos, no pudiendo acumularse de un año a otro, salvo lo establecido en el punto 8.

8.- Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no hayan podido disfrutar sus vacaciones dentro del año natural (1 de Enero a 31 de Diciembre), podrán disfrutarlas en el año siguiente.

9.- Todo el personal de la Empresa podrá empezar a disfrutar sus vacaciones al término de su período ordinario de descanso.

10.- El trabajador aparte del período de vacaciones, podrá disfrutar de hasta CUATRO días de permiso no retribuido, de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) De estos días de permiso, solamente una vez se podrán coger dos seguidos, o antes y después de sábados, domingos y festivos.

b) A los trabajadores de "Fuego Continuo" se les considerará como días festivos, aquellos que les corresponda descanso.

c) El trabajador deberá comunicar a la Empresa con tres días de antelación al menos, exceptuando los casos urgentes, el disfrute de estos días de permiso.

d) La Empresa concederá estos días de permiso siempre que las peticiones recibidas no sobrepasen el 15% de las plantillas de cada uno de los servicios para un mismo día.

e) En el supuesto anterior, la Empresa concederá citado 15%, dando preferencia a las peticiones recibidas por orden de presentación.

f) El disfrute de los días de permiso no retribuidos, no afectará al Plus de Asistencia.

g) Así mismo, el disfrute de los días de permiso no retribuido, no llevará aparejado el descuento correspondiente del descanso semanal complementario.

h) Estos cuatro días se podrán fraccionar en mitades, para acompañar al cónyuge e hijos a consultas médicas, aportando el justificante oportuno.

Artículo 21º.- PERMISOS RETRIBUIDOS

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

a) Por matrimonio: 15 días naturales.

b) Por nacimiento de hijos**:** 3 días laborables, (que serán 4 en el caso de parto con cesárea). De estos días, para los trabajadores de Fuego Continuo se garantiza 1día laborable entre lunes y viernes, ambos inclusive.

c) Por fallecimiento de cónyuge e hijos: 5 días naturales.

d) Por fallecimiento de padres: 3 días naturales; por fallecimiento de hermanos: 2 días naturales; por fallecimiento de padres, hermanos e hijos políticos: 2 días naturales.

e) Por fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días naturales y por fallecimiento de abuelos políticos: 2 días naturales.

f) Por hospitalización, mientras dure la misma, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge e hijos: 2 días naturales. Por padres y hermanos propios y políticos: 2 días naturales y por nietos, abuelos e hijos políticos: 2 días naturales. Se considerará hospitalización el ingreso previa asignación de cama. En el caso de intervención quirúrgica grave, es decir aquella que precise de anestesia total o la que precisándola, debido a circunstancias especiales no se le pueda aplicar, de cónyuge o hijos el permiso será de 3 días naturales.

g) Por enfermedad grave, mientras dure la misma, siempre que no sea simultánea a lo previsto en el apartado f) de cónyuge e hijos: 3 días naturales. Por padres y hermanos propios y políticos: 2 días naturales; por nietos, abuelos e hijos políticos: 1 día natural.

h) Por asistencia a consulta de médicos especialistas, previamente indicado por el médico de cabecera: 1 día natural. De igual manera se extiende este permiso a la asistencia a consultas de

médicos de seguros privados de salud, siempre que su especialidad esté reconocida por la Cartera de Servicios Médicos y Quirúrgicos, del Servicio Cántabro de Salud.

i) Por el tiempo necesario dentro de su jornada laboral para asistencia a consulta médica o curas en Consulta tanto de la Seguridad Social como de la Mutua de Accidentes de Trabajo, abonando la Empresa el tiempo empleado en las mismas, previa presentación del correspondiente justificante, en el que deberá constar en todo caso la hora de salida del Consultorio.

La Empresa no abonará este tiempo, en el supuesto de no cumplir este requisito.

j) Por traslado de su domicilio habitual: 1 día.

k) Por matrimonio de padres, hermanos propios o hijos: 1 día.

l) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según la Legislación Vigente.

m) Para exámenes de acuerdo con lo previsto en las disposiciones legales en vigor.

n) Por exámenes para el Carnet de Conducir: 1 día, presentando el correspondiente justificante y solamente la 1ª vez.

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

Se tendrá derecho a la licencia en todos los casos descritos anteriormente, aún cuando se repitan en una misma persona y año, salvo que se trate del mismo proceso, accidente o enfermedad.

En el caso de los apartados b), c), d), e), f), g) y h) del presente artículo, y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliaran los permisos con arreglo a la siguiente escala:

- Desplazamientos entre 75 y 170 Km.: UN DIA NATURAL.
- Desplazamientos superiores a 170 Km. y hasta 500 Km.: DOS DIAS NATURALES.
- Desplazamientos superiores a 500 Km.: TRES DIAS NATURALES.

Los desplazamientos arriba indicados, hacen referencia a las distancias entre el domicilio de la Empresa (TORRELAVEGA) y el lugar de destino.

La retribución a asignar al trabajador por día de permiso retribuido, será la que en el presente Convenio se asigne al Grupo Profesional correspondiente en el Anexo 1, más el complemento personal de antigüedad, en su caso.

Artículo 22º.- LICENCIA SIN SUELDO

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de 10 días, los trabajadores que lleven al servicio de la Empresa más de doce meses.

En todo caso la concesión de la licencia aludida será potestativa por parte de la Empresa y siempre quedando suspendidas las relaciones laborales por citado período.

Artículo 23º.- EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones en relación con este apartado serán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Cuando un productor no acuda al trabajo, teniendo como motivo la detención o cumplimiento de condena derivada de infracción a la Ley de Seguridad Vial, se le admite el derecho de disfrutar de excedencia por el tiempo necesario, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) El trabajador deberá tener el permiso de conducir en regla, correspondiente como mínimo a la categoría del vehículo que lleve en el momento de producirse el hecho causante.

b) El trabajador en el plazo máximo de 10 días de su puesta en libertad desde la fecha de terminación de la detención o condena, deberá personarse en el Departamento de Personal de la Empresa, con el fin de que por éste, se proceda a la readmisión de inmediato.

La inasistencia al trabajo por detención o prisión preventiva, se considerará en situación de excedencia hasta la puesta en libertad del trabajador, y su reincorporación al puesto de trabajo la tendrá que realizar en el plazo máximo de 10 días, presentándose en el Departamento de Personal

de la Empresa, con el fin de que por éste se proceda a la readmisión de inmediato.

Todo ello sin perjuicio de las facultades disciplinarias de la Empresa, contenidas en el Apartado 4 del Art. 14.

c) En el supuesto de cumplir con los apartados a) y b) el trabajador se reincorporará con igual categoría y antigüedad al mismo puesto de trabajo que tuviera antes de producirse el hecho causante.

Artículo 24º.- FIESTAS

Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar como jornada de descanso, abonable y no recuperable, los días festivos que se establezcan en el calendario laboral oficial de Cantabria con las fiestas locales de Torrelavega, sin perjuicio de lo que para el personal de Fuego Continuo, se regula al efecto en el apartado c), del Art. 9º del presente Convenio.

Con independencia de los festivos que se disfruten, se realizará el cómputo anual de horas señalado en el Artº 9 del convenio.

El Calendario Laboral de Fiestas aplicable al personal de Jornada Normal y Jornada Continuada regulados ambos en los apartados a) y b) del Artº 9 del Convenio, será el detallado en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 25º.- BOLSA ESPECIAL DE VACACIÓNES PARA LOS MAYORES DE 60 AÑOS

A los trabajadores incursos en este artículo se les concederá un período extraordinario de vacaciones según las condiciones siguientes:

1- Los trabajadores que una vez cumplida la edad mínima de 60 años, opten por finalizar su vida laboral en la empresa tendrán derecho al disfrute de las vacaciones extraordinarias en función de la escala descrita más abajo.

Los trabajadores que lleguen a los 65 años en activo, no tendrán derecho al disfrute de la bolsa Especial de Vacaciones.

2- Para tener derecho al disfrute del período extraordinario de vacaciones será preciso acreditar 10 o más años de servicio a la empresa.

3- Escala Reguladora.

A los 60 años se disfrutarán	3.25	meses	
A los 61 "	"	"	3,05 "
A los 62 "	"	"	2,85 "
A los 63 "	"	"	2,65 "
A los 64 "	"	"	2,45 "

Nota.- Estos periodos se refieren a días naturales.

Artículo 25 Bis.- JUBILACIÓN PARCIAL

En atención al Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, se establece la posibilidad de acogerse a la modalidad de jubilación parcial, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos en la citada normativa. Con efectos a partir de la fecha de firma del Convenio, y en los términos previstos en el Anexo VI, el procedimiento descrito anteriormente se iniciará por la solicitud expresa realizada por el trabajador al Departamento de Recursos Humanos, con una antelación mínima de al menos tres meses al hecho causante.

Se adjunta como Anexo VI el PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA DE LA SOCIEDAD ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

Artículo 26º.- ENFERMEDAD, ACCIDENTE E INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL.

Para el personal que se halle en situación de I.T. derivada de **Accidente Laboral** se estará a lo siguiente:

En el supuesto de que con el 75% de la Base Reguladora, no alcanzase el trabajador el 100% del Salario Convenio más la media de la prima obtenida en el mes natural anterior y antigüedad en su caso, la empresa le abonará mientras persista esta situación, la diferencia hasta alcanzar este porcentaje.

Cuando un trabajador se encuentre con **Incapacidad Permanente Parcial o Total**, derivada de: Accidente de Trabajo de ASPLA; o de Accidente No Laboral; o de Enfermedad Común, la Empresa le proporcionará un trabajo siempre que se produzca una vacante y el interesado reúna las condiciones de idoneidad necesarias para desempeñar dicho puesto con eficacia. Cuando no sea posible la reincorporación al trabajo, y cause baja en la Empresa, ésta, previa comunicación al Comité, abonará al trabajador afectado la indemnización siguiente:

a) Para el caso de trabajadores menores de 55 años: El Séxtuplo de la Base Reguladora que haya servido para el cálculo de la prestación económica que le corresponda.

b) Para trabajadores de 55 o más años: El Cuádruplo de dicha Base Reguladora

No se tendrá derecho a lo expuesto en el párrafo anterior cuanto sean actividades profesionales retribuidas al margen de **ASPLA.**

En las bajas derivadas de **Enfermedad Común o Accidente No Laboral**, la Empresa complementará la prestación legal de la Seguridad Social hasta alcanzar el 75 % de la Base Reguladora que sirva de cálculo para la prestación económica de Incapacidad Temporal (I.T.), por tal concepto.

Artículo 27º.- NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO Y AMPLIACIÓN DE PLANTILLA.

En idénticas condiciones de idoneidad para el desempeño del puesto a cubrir, la contratación de nuevos trabajadores en la Empresa se ajustará al siguiente orden:

a) Todos los trabajadores de esta Empresa que hayan sido despedidos por regulación de empleo.

b) Hijos de productores que estén inscritos en las Oficinas de Empleo y hasta un máximo de 2 hijos por trabajador.

c) Los trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo.

d) Los incluidos en los apartados a) y b) se ajustarán al orden siguiente:

1º.- Familia numerosa por orden de grado.

2º.- Por antigüedad.

Lo dispuesto en este artículo, salvo lo incluido en el apartado a) afectará a los puestos a cubrir, hasta el Grupo Profesional 5 inclusive.

CONTRATOS FORMATIVOS

En cumplimiento del artículo 11.1 del Estatuto de los trabajadores, se determina que aquellos que cumplan los requisitos exigidos y sean contratados mediante un contrato de trabajo en prácticas percibirán una retribución que en ningún caso será inferior al 60% del Salario Convenio establecido para un trabajador que desarrolle o desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante los primeros doce meses; así mismo para los siguientes doce meses la cantidad percibida no podrá ser inferior al 80% del Salario Convenio. No se podrá cubrir por medio de esta modalidad contractual el Grupo Profesional 1.

De acuerdo con el artículo 11.2 apdo. g) del Estatuto de los Trabajadores, la retribución del trabajador contratado para la formación será el 100% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, por todos los conceptos salariales en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CONTRATOS EVENTUALES

Ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al art.13.1.1 del Convenio Colectivo del Sector (Convenio General de la Industria Química), por el que la duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, será de 12 meses en un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

CONTRATOS POR OBRA CIERTA O SERVICIOS DETERMINADOS

Con los contratos de OBRA CIERTA O SERVICIO DETERMINADO se podrán realizar tareas o trabajos suficientemente identificados del resto por el volumen especial de trabajo que representan.

A tal fin, cuando se trate de participar en el proceso productivo, su identificación se hará a través del número de pedido interno.

Dado que el volumen especial de trabajo antedicho, repercute en el trabajo de toda la Empresa, el trabajador así contratado podrá ser destinado a cualquier labor del proceso productivo principal o de los servicios colaterales.

Los contratos celebrados bajo esta modalidad, no supondrán una limitación a la modalidad contractual prevista en el Artº 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28º.- AYUDAS SOCIALES

1º.- Préstamos **Ayuda Vivienda**

El préstamo de ayuda a vivienda que se abrirá una vez al año, dispondrá de un Fondo de 20.000 euros anuales.

Una vez cubierta esta cifra, los préstamos posteriores vendrán determinados por la cuantía de los reintegros de los mismos, concediéndose dichos préstamos por orden de presentación de solicitudes.

Se fija la suma indicada en el Anexo II para cada petición de acuerdo con las condiciones establecidas en el Reglamento que lo regula.

2º.- **Ayuda Discapacitados**

Continuará vigente el fondo para subvencionar esta ayuda, al cual la Empresa aportará la cantidad recogida en el Anexo II.

3º.- **Ayuda a Estudios** conducentes a la obtención de un título o certificado de carácter oficial homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia.

El préstamo de ayuda a estudios dispondrá de un Fondo de 20.000 € anuales conforme a los criterios establecidos en el Reglamento que desarrolla dicho préstamo y que queda adjunto como Anexo VII.

Para la aplicación de lo dispuesto en este artículo, se estará a lo establecido entre la Dirección y el Comité de Empresa en los estatutos correspondientes.

Las cantidades aquí recogidas se ajustarán a la regulación en materia fiscal y de cotización.

Artículo 29º.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa dotará al personal que por su trabajo lo necesite, de dos prendas de trabajo en el primer año y posteriormente dos anuales. Tales prendas serán de las características que a su criterio mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar.

La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo

adicionales que justificadamente necesitasen.

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.

CAPITULO VI

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 30º.- GARANTÍAS SINDICALES

1º.- La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa como representantes de los trabajadores, 30 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales, salvo los meses en que precisen asistir a congresos, conferencias, cursillos, seminarios de formación sindical o reuniones extraordinarias, en cuyos casos el número de horas se elevará a 40 mensuales, sin computar a este efecto las que ya tengan gastadas en el seno de la Empresa.

Se preavisará a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas el disfrute de estas horas. La Dirección no exigirá este plazo en casos de probada necesidad.

2º.- Se permite la acumulación del crédito sindical en los siguientes términos:

Única y exclusivamente podrán acumularse las horas atribuidas tanto a los miembros del comité de empresa como a los delegados sindicales detalladas en el artículo 30.1 del vigente convenio colectivo (30 horas), no pudiendo ser objeto de la acumulación en ningún caso las destinadas a congresos, conferencias, cursillos, seminarios de formación sindical o reuniones extraordinarias que tan solo, y previa justificación, podrán ser utilizadas a titulo personal.

La acumulación será mensual, con lo que cada sección sindical generará una bolsa de horas con el objetivo de que sea utilizada por uno solo de sus miembros (incluido el delegado sindical). La acumulación solo se permitirá en jornada completa, y dentro del calendario laboral al que estuviera adscrito.

La acumulación necesariamente vendrá precedida de la presentación al Jefe de RRHH, por parte de la sección sindical, de un calendario mensual, (salvo para los casos que se pretenda la liberación total de uno de los miembros que sería como mínimo semestral y máximo anual) que recogerá la persona que disfrutará la acumulación, así como las horas y autorizaciones expresas de las personas que mensualmente aportarán a la bolsa. Dicho calendario se presentará con una antelación mínima de 10 días naturales al inicio del periodo antes citado (20 días en el caso de calendarios por encima del semestre).

Cuando el miembro del comité o delegado sindical designado para la acumulación, caiga en situación de IT, las horas revertirán a sus titulares cedentes en tanto dure tal situación.

Quedan derogados todos los acuerdos vigentes a la fecha, que estuvieran relacionados con esta materia, firmados entre la Empresa y cualesquiera secciones sindicales.

3º.- No se incluirá en el cómputo de horas sindicales el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.

4º.- El Comité de Empresa dispondrá de tablones de anuncios para el normal desarrollo de su función. De la información que se pretenda publicar, se dará conocimiento previamente a la Empresa.

5º.- La Empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todos aquellos afiliados a las distintas centrales sindicales que voluntariamente así lo determinen, haciendo entrega del importe de las mismas al Secretario de Administración acreditado de cada central sindical.

6º.- La Empresa concederá al Comité un local y utensilios suficientes con los que poder ejercer sus actividades. De esta manera, tanto el comité de empresa, como las secciones sindicales que tengan representación en el órgano unitario, utilizarán el local que hasta la fecha vienen usando, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 81 del ET, y en el art. 8.2.c) de la LOLS; estableciendo entre ellos, y dando conocimiento a la empresa, los criterios de uso y disfrute en base a la proporcionalidad de su representatividad.

Las reuniones del Comité deberán comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de

72 horas, salvo en aquellos casos en los que concurran circunstancias que razonablemente impidan el cumplimiento de este preaviso.

7º.- Los Sindicatos presentes en el Comité de Empresa, podrán insertar en los Tablones de Anuncios que habrá en cada reloj de marcaje, comunicados, previa información a la Dirección de la Empresa.

8º.- En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en especial a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 31º.- RETRIBUCIONES

La estructura salarial vendrá conformada como sigue:

Tabla Salarial del Anexo I, el Salario Convenio comprende: El Salario Base, que establecía la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, así como el 25% que como mínimo corresponde a un trabajador normal y laborioso en su trabajo, que establecía igualmente el Art. 73 de dicha Ordenanza Laboral.

- **Complementos Salariales:**

a) Personales. Derivados de las condiciones personales del trabajador, como Antigüedad (Complemento Personal Art 33); Complemento Personal Individual (C.P.I.)

b) Del puesto de trabajo. Tales como Plus de Nocturnidad, s/regula el Artº 34; Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiesta, Plus Noche de Fuego Continuo, según el Artº 35, y Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad según regula el artº 39.

c) Por cantidad o calidad de trabajo. Tales como: Prima Directa, s/regula el Artº 38. Prima Indirecta, según Artº 43. Plus de Asistencia, según Artº 36.

d) De vencimiento periódico superior al mes. Pagas Extras de Beneficios, Verano y Navidad, s/regula el Artº 42 del Convenio.

Artículo 32º.- NÓMINAS Y ANTICIPOS

Nómina. Todos los haberes serán reflejados en nómina, que se entregará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

a) Esta nómina tendrá especificados los conceptos de pago de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo.

b) Deberá hacerse efectiva entre los días 5 y 7 del mes siguiente al que la misma corresponda.

c) El día 22 de cada mes la Empresa abonará un anticipo de 300 euros, por trabajador correspondiente a los salarios devengados durante el mes en curso, el cual se deducirá en la liquidación indicada en el apartado a).

En el Anexo III figura el modelo de recibo de salarios donde se detallarán los haberes salariales del artículo anterior y los que procedan legal o convencionalmente, así como los descuentos igualmente procedentes. Asimismo este modelo servirá igualmente en aquellas comunicaciones realizadas telemáticamente.

Anticipos. La Empresa concederá anticipos a cuenta de los salarios ganados en el mes de hasta el 90%, siempre que sea solicitado por el productor y con una antelación de 48 horas.

Artículo 33º.- ANTIGÜEDAD

1.- Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de Antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, según la tabla del Anexo I .

2.- Al personal que tenga periodos trabajados en la plantilla de Aspla, anteriores a su pase a fijo de plantilla, se le reconocerán dichos periodos, en la forma que se dice a seguido, al único y exclusivo efecto del percibo en la nómina del complemento de Antigüedad (trienios y/o quinquenios) .

Este reconocimiento de este derecho tendrá el carácter de exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, grupo profesional u otras circunstancias análogas.

3.- a).- Para calcular los citados periodos trabajados, se tomaran como base de cálculo, los días cotizados en el Código Cuenta Cotización Seguridad Social nº 39/18.959 de Aspla, anteriores a su pase a fijo de plantilla**,** según el Certificado del trabajador de Vida Laboral de la Seguridad Social.

b).- Con los días así computados, cuando den lugar a nuevos trienios y/o quinquenios se percibirá en el recibo de salarios, independientemente del concepto salarial ordinario de **"Antigüedad",** un nuevo concepto salarial como Complemento Personal Individual por Mayor Antigüedad, llamado en el recibo: **"C.P.I. Mayor Antigüedad**" por el mayor importe que corresponda por ello.

4.- El personal que le corresponda dicho mayor importe, tendrá dos fechas de Antigüedad: Una fecha será la **"Fecha de pase a fijo de plantilla"**, que surtirá los efectos generales de Antigüedad que procedan; y otra fecha será la **"Fecha Devengos de Antigüedad**" que se derive de este articulo y que solo tendrá validez legal a los exclusivos efectos del percibo de Trienios y Quinquenios.

Artículo 34º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Todos aquellos trabajadores cuya jornada comienza a partir de las 22 horas, hasta las 6 horas del día siguiente percibirán la cantidad de 14,86 euros por noche trabajada. Este complemento se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas en dichas circunstancias.

Se garantiza la percepción de este complemento durante los cinco días de relevo, cuando el trabajador haya comenzado el turno de noche, trabajando una noche completa y sea cambiado de turno por necesidades organizativas de la Empresa.

Artículo 35º.- PLUS DE FUEGO CONTÍNUO

Para los trabajadores que tienen su régimen de trabajo a "Fuego Continuo" según se prevé en el apartado c), del artículo 9 de este Convenio, se establece un complemento de 293,06 euros fijos por mes, en concepto de Plus de Fuego Continuo y 68,83 euros, por día festivo no domingo trabajado.

Apartado a) Los trabajadores que sean incluidos en el sistema de Fuego Continuo y posteriormente, y sin haber completado un ciclo completo de 3 cambios de turno, sean excluidos de esta modalidad de trabajo, tendrán garantizado el complemento económico correspondiente a un mes.

Apartado b) Así mismo, el trabajador que regularmente trabaje en régimen de Fuego Continuo (es decir, que haya completado un ciclo de tres cambios de turno) y sea desplazado temporal o definitivamente, cobrará el Plus de Fuego Continuo, hasta un mes posterior a la fecha en que dejó de trabajar en dicho régimen.

Esta garantía se ampliará a dos meses si el trabajador llevara en este régimen de trabajo más de 5 años.

Artículo 36º.- PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo en la cuantía señalada en el Anexo II para

cada trabajador, cualquiera que sea su Grupo Profesional.

Para acreditar el derecho a la percepción de este Plus, se exigirá la asistencia al trabajo en jornada completa durante todos los días laborables de cada mes, con la única excepción de las ausencias por causas no recogidas dentro de la definición de absentismo laboral.

El plus tendrá una retribución y graduación según se detalla en la siguiente escala, que recoge los porcentajes de retribución con relación a las faltas.

0 Faltas – 100% 1 Falta – 50% 2 Faltas – 35%

A efectos de este artículo, se consideran faltas no computables para absentismo las motivadas por las causas siguientes:

- Vacaciones (de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 de este Convenio).
- Permisos retribuidos (de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 de este Convenio).
- Permisos no retribuidos (de acuerdo con lo previsto en el artículo 22 de este Convenio).

Se entiende por falta al trabajo a efectos del presente artículo, la ausencia al mismo en jornada completa.

Igualmente las ausencias parciales, se computarán en suma durante el mes correspondiente, considerando que cada 8 horas completan una falta.

Al resto de horas se le aplicará la parte proporcional del tramo a que correspondan.

En la nómina correspondiente al mes de ingreso o cese de un trabajador se incluirá la parte proporcional del plus correspondiente a los días trabajados.

Artículo 37º.- ABSENTISMO

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio con carácter mensual para la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá que está ausente y por ende computará para determinar el porcentaje de absentismo, la situación de cualquier productor que por las causas que se indican seguidamente, durante la jornada de trabajo no se halle en la Fábrica cumpliendo con la misión de trabajo que le corresponda.

Causas que computan para absentismo:

- Enfermedad - Accidente - Faltas sin justificar Consultas médicas.

Si en mérito de la reducción de absentismo éste queda por debajo del 5% mensual para todo el colectivo, se establece un premio a repartir entre todos los trabajadores con derecho al mismo, de acuerdo con las siguientes normas:

Reducción del índice general de absentismo:

- al 4,9% .....Según Anexo II

Sobre este importe se irá aumentando por cada décima que se logre de reducción de absentismo, las cifras que describen en dicho Anexo II:

- Del 4,9 % al 4,5 % a 454,78 euros la décima
- Del 4,5 % al 4,0%a 500,23 euros la décima
- Del 4,0 % al 3,5%a 591,20 euros la décima
- Del 3,5 % al 3,0%a 682,15 euros la décima
- Del 3,0 % al 2,5%a 784,47 euros la décima
- Del 2,5 % al 2,0%a 902,14 euros la décima
- Del 2,0 % al 0% a 1.037,46 euros la décima

Sólo tendrán derecho a percibir este premio, aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al 4,99%. No obstante, la Comisión con la Dirección podrán en casos excepcionales incluir en el reparto a aquellos trabajadores que superando este límite, estén incursos en situaciones especiales de inclusión.

La liquidación se hará efectiva, si procede, de forma individual, mensualmente en el recibo de salarios, y corresponderá a la mensualidad anterior.

Se creará una Comisión de Vigilancia formada por tres miembros del Comité de Empresa, para revisar los índices que se publiquen en el tablón de anuncios cada mes, así como de velar por la reducción del absentismo.

Artículo 38º.- INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN

Se establece como precio del punto para el cálculo del incentivo correspondiente a actividades superiores a 60 ptos en el sistema Bedaux, la cantidad indicada en el Anexo II.

Artículo 39º.- PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD

1.- En caso de determinarse la excepcional existencia de uno de ellos, o dos a la vez, o los tres a la vez, se abonará a los trabajadores afectados una cuantía única que compensará los tres supuestos, mientras persista dicha circunstancia o circunstancias .

2.- La cuantía de dicho plus será la expuesta en el Anexo II *(mes completo efectivo trabajado, o en su defecto la parte proporcional; se descontarán 3,94 euros por cada día no trabajado).*

Se percibirá este plus en vacaciones según la regulación al efecto del artº 20.

3.- Si por cualquier causa desaparecieran las circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad y/ o peligrosidad, dejarán de abonarse las citadas cuantías no teniendo por tanto carácter consolidable. Así, en el concreto caso de la penosidad por ruido, aquellos trabajadores cuyo trabajo, labor o actividad se clasifique por debajo de los 80 dB(A) no cobrarán el plus objeto de este artículo. A los efectos de penosidad por ruido (situación en la que se superan los 80 dBA de exposición), el Sº de Prevención de la empresa mantendrá actualizadas las mediciones sonométricas de los diversos puestos de trabajo, realizando las mediciones necesarias con la presencia de todos los Delegados de Prevención.

Artículo 40.- PLUSES DE DISTANCIA Y COMPENSACIÓN DE INCREMENTOS DE TARIFA DE TRANSPORTES URBANOS

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

Artículo 41º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ambas partes acuerdan la regulación de las horas extras, de acuerdo con los siguientes criterios:

1) Las horas extraordinarias serán de libre aceptación del trabajador y su número no podrá ser superior al que en cómputo anual establezca la ley en cada momento.

2) A efectos de reducir al mínimo posible el número de las horas extras, se observará lo siguiente:

   a) Horas extras habituales: supresión.

   b) Horas extras por causas de fuerza mayor, para reparar siniestros, averías u otros análogos, cuya no realización produzca graves perjuicios o riesgo de pérdida de

materias primas: realización.

c) Horas extras estructurales: Realización, cuando no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial, según prevé la legislación vigente.

Se considerarán horas extras estructurales las realizadas por los siguientes conceptos:

- Las realizadas en períodos punta de producción o pedidos imprevistos, cuando estos sean imprevisibles y su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las necesarias para hacer inventarios, para la puesta en marcha y/o paradas.
- Las producidas por cambios de turno.
- Las de mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley y su no realización produzca pérdidas o deterioro en la fabricación.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La cotización adicional por Horas Extras motivadas por causas de fuerza mayor y las Horas Extras Estructurales, si hubiera, se cotizarán según lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

3) La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores, sobre el número de horas extras realizadas y sus causas.

Según ello se determinará el carácter y naturaleza de las horas extras, notificándose mensualmente a la Autoridad Laboral, si procediera.

4) En el caso de su retribución, el importe de cada hora será de 14,65 euros como valor único para todos los Grupos Profesionales.

5) Se establece que el trabajador podrá optar por el cobro de las horas extras o su descanso, previo acuerdo con su Jefe inmediato, a razón de: 1,75 horas normales cada hora extra trabajada.

Artículo 42º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones de Beneficios, verano y Navidad, se abonarán a razón de 30 días naturales cada una, del salario Convenio y complemento personal de antigüedad.

Además, se abonará una cantidad en concepto de Plus de Asistencia, de igual cantidad que un mes ordinario en cada una de las tres pagas.

Asimismo para aquellos trabajadores con estructura salarial diaria y que necesariamente perciban los conceptos “Prima Directa y/o Prima Indirecta”, percibirán la cantidad 319,72 euros, en cada una de las tres pagas extras, en concepto de Complemento de Prima en Pagas”.

Estas pagas se abonarán los días 14 de Abril, Julio y Diciembre.

La paga de Beneficios se abonará y corresponderá a Ejercicios vencidos.

Para el personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonará mencionada gratificación, prorrateando el importe en razón al tiempo de servicio. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo cierto o por obra o servicio determinado.

Artículo 43º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL Y PRIMA INDIRECTA

El complemento personal individual se verá incrementado según se detalla en el art. 3, asimismo la Prima Indirecta queda fijada en el Anexo II.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 44º.- COMISIÓN PARITARIA

A los efectos de lo previsto en el artículo 85º, 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 7 días.

El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo será de acuerdo con lo establecido en el artículo 91º del E.T.

Tendrá la función de conocimiento previo al procedimiento establecido en el artículo 47, 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 82º.3 del E.T. cuando se produzca desacuerdo en el período de consultas. El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a la mediación del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma.

SOCIAL	**ECONÓMICA**
Titulares	Titulares
- D. Eusebio Fernández Alonso	- D. José Mª Roncal Berruezo
- D. Enrique Barreda Landeras	- D. Jesús Ángel Santiago Glez.
- D. Carlos Saiz Gómez	- D. Marcelino Gtez. Orcajo
Suplentes	Suplentes
- D. Álvaro Fernández Saiz	- D. Javier González Fernández
- D. Luis Carlos Campo Gtez	- D. Jesús Alonso Andrés
- D. Joaquín Candás Jorge	- D. Francisco Gandarillas Gómez

Artículo 45.- SISTEMA DE RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a Trabajadores y Empresa, se someterán a la intervención del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

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

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

Artículo 46. - PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

La Empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. No existirá entre los trabajadores de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de

sistema de trabajo o de jornada.

Asimismo, no se producirán discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo. Las pruebas de selección, tanto para el ingreso en la Empresa como para la promoción interna, no incluirán criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que dicha característica constituya un requisito profesional determinante.

La Empresa realizará una política de prevención de la discriminación por razón de sexo, por razón de la maternidad o el embarazo y del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo investigará y actuará frente a las conductas de esta naturaleza que pudieran producirse en su seno.

Asimismo, la Empresa se compromete a cumplir estrictamente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; en especial, todo lo recogido en el Título IV de la Ley, que trata el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Se adjunta como Anexo IV el PLAN DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE ASPLA, PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A., vigente en la actualidad.

Disposición Adicional Primera

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PRIMER AÑO DE VIGENCIA

TABLAS SALARIALES XVI CONVENIO COLECTIVO 1º AÑO DE VIGENCIA

ASPLA, PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

GRUPOS PROFESIONALES		GRUPO PROFESIONAL COTIZACIÓN MENSUAL				GRUPO PROFESIONAL COTIZACIÓN DIARIA			
		SALARIO CONVENIO MENSUAL	ANTIG/ HORA	ANTIGÜEDAD IMP. TRIENIO	ANTIGÜEDAD IMP. QUINTENIO	SALARIO CONVENIO DIARIO	ANTIG/ HORA	ANTIGÜEDAD IMP. TRIENIO	ANTIGÜEDAD IMP. QUINTENIO
GRUPO 9	DIRECTOR	3.054,93	0,28404	68,17	136,34				
GRUPO 8	GRUPO PROFESIONAL 8	2.490,32	0,23054	55,33	110,66				
GRUPO 7	GRUPO PROFESIONAL 7	1.916,43	0,17722	42,53	85,07				
GRUPO 6	GRUPO PROFESIONAL 6	1.631,80	0,15059	36,14	72,28				
GRUPO 5	GRUPO PROFESIONAL 5	1.416,28	0,13056	31,33	62,67	46,69	0,12913	30,99	61,9
GRUPO 4	GRUPO PROFESIONAL 4	1.351,59	0,12470	29,93	59,86	44,55	0,12333	29,60	59,2
GRUPO 3	GRUPO PROFESIONAL 3	1.298,20	0,11819	28,37	56,73	42,80	0,11689	28,05	56,11
GRUPO 2	GRUPO PROFESIONAL 2	1.273,39	0,11614	27,87	55,75	41,97	0,11486	27,57	55,13
GRUPO 1	SUB-GRUPO 1-B	1.018,78				33,59			
	SUB-GRUPO 1-A	764,09				25,19			

ANEXO II

DETALLE DE CONCEPTOS SALARIALES 1er AÑO VIGENCIA

ANEXO II

DETALLE DE CONCEPTOS SALARIALES 1º AÑO VIGENCIA

- **ARTÍCULO 8º BIS.- FORMACIÓN:** 7,80 euros hora
- **ARTÍCULO 20º.- VACACIONES:**

PARA EL PERSONAL DE	IMPORTE	CONCEPTO
Fuego Continuo:	305,52 euros	Plus Fuego Continuo Vacaciones
	+ 104,78 euros	Plus Noche F. Continuo Vacaciones
	Total 410,30 euros	
3 Turnos	104,78 euros	Plus Noche en Vacaciones
Tóxicos, Peligr. Y Penosos	82,12 euros	Plus Tóx., Pelirg. y Pen. en Vacac

- **ARTÍCULO 28º.- AYUDAS SOCIALES:**
  - PRÉSTAMOS AYUDA VIVIENDA: 2.103,54 euros.
  - AYUDA DISCAPACITADOS: 1.019,06 euros anuales para cada caso el 1º año.
- **ARTÍCULO 34º.- COMPLEMENTO NOCTURNIDAD:** 15,49 euros noche trabajada.
- **ARTÍCULO 35º.- PLUS DE FUEGO CONTINUO:**
  - PLUS FUEGO CONTINUO: 305,52 euros
  - DÍA FESTIVO NO DOMINGO TRABAJADO: 71,76 euros
- **ARTÍCULO 36º.- PLUS DE ASISTENCIA:** 63,99 euros mensuales
- **ARTÍCULO 37º.- ABSENTISMO:**

Al 4,9%	1.896,42 euros
Del 4,9% al 4,5%	474,12 euros la décima
Del 4,5% al 4,0%	521,50 euros la décima
Del 4,0% al 3,5%	616,32 euros la décima
Del 3,5% al 3,0%	711,14 euros la décima
Del 3,0% al 2,5%	817,82 euros la décima
Del 2,5% al 2,0%	940,49 euros la décima
Del 2,0% al 0%	1.081,57 euros la décima

- **ARTÍCULO 38º.- INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN:** 0,0894 euros punto
- **ARTÍCULO 39º.- PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD:** 82,12 euros mes completo efectivo trabajado, o en su defecto la parte proporcional (se descontarán 3,94 euros por cada día no trabajado).
- **ARTÍCULO 41º.- HORAS EXTRAORDINARIAS:** 15,26 euros hora
- **ARTÍCULO 42º.- PAGASA EXTRAORDINARIAS:**
  - COMPLEMENTO DE PRIMA EN PAGAS: 333,29 euros
- **ARTÍCULO 43º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL Y PRIMA INDIRECTA:**
  - PRIMA INDIRECTA: 1,4333 euros.

ANEXO III

MODELO RECIBO DE NÓMINA

aspla
PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

Nº DE OPERARIO	Nº DEPART.	C.S.S. EMPRESA
N.I.F.	Nº MATRIC.	Nº. S.S.

GRUPO PROFESIONAL:
ANTIGUEDAD:
CUENTA BANCARIA:

CONCEPTOS	HORAS O BASE DE CALCULO	PRECIOS	DEVENGOS	RETENCIONES

ACUMULADOS ANUALES		
BASE IMPONIBLE I.R.P.F.	RETENCION I.R.P.F.	RETENCION S. SOCIAL

TARIFA	1 / 12 PAGAS EXTRAS	BASE C.G.S.S.	BASE SEG. ACC.	BASE HORAS EXTRAS	BASE I.R.P.F.

TOTAL DEVENGADO	TOTAL RETENIDO

PERIODO LIQUIDADO

LIQUIDO A COBRAR

ANEXO IV

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS PROFESIONALES

En este Anexo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Compañía, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

a) Producción.

b) Mantenimiento.

c) Servicios.

d) Desarrollo y Calidad.

e) Administración/RRHH/Informática.

f) Comercial.

Uno de los factores que más incidencia tiene con relación a los Grupos Profesionales es el correspondiente a la Formación de los trabajadores de la Compañía. No existe en el Catálogo Formativo nacional o autonómico, público o privado, una correspondencia con el proceso de producción o transformación utilizado por la misma. La transformación de materias plásticas, sus procesos auxiliares y/o secundarios, no son tratados con la necesaria profundidad dentro del sistema educativo que permita disponer en el mercado laboral de personas que dispongan de los conocimientos teóricos/prácticos necesarios para que después de un breve periodo formativo, se conviertan en profesionales del área o sector. Por ello, los conocimientos que se requieren deben de ser adquiridos dentro de la organización, necesitando púes, de periodos de adiestramiento y asimilación, siendo esta situación, la que en gran medida condiciona el desarrollo de los Grupos Profesionales que en este capítulo se presentan.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales: Operaciones que se ejecuten según instrucciones básicas y concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

También se incluyen aquellos que con el objetivo de desarrollar una carrera profesional dentro de la organización requieren de un alto grado de dedicación e instrucción por integrantes de grupos superiores, no solo con relación a las tareas del puesto de trabajo, sino con relación a la organización y estructura de la compañía. Por ello la experiencia y adquisición de conocimientos, se comportan como factores fundamentales en el desarrollo de las tareas de este Grupo sirviendo como elemento diferenciador, única y exclusivamente, a la hora de establecer el importe correspondiente al Salario Convenio, que quedará de la siguiente manera:

- **Sub-grupo 1-A: Adscritos al Grupo en los primeros doce meses: 60 % del Salario Convenio del Grupo 2.**
- **Sub-grupo 1-B: Adscritos al Grupo en los siguientes doce meses: 80 % del Salario Convenio del Grupo 2.**

Formación: La formación exigible será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio, aunque aquellos que posean formación a nivel de Educación Secundaria Obligatoria deberán de acreditar experiencia profesional en entornos industriales o fabriles. De igual manera, reunirán las condiciones requeridas aquellos que estén en posesión de Certificados de Profesionalidad relacionados con las funciones descritas en este grupo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

a) Operaciones auxiliares encaminadas al adiestramiento y asimilación de conocimientos específicos y generales de las funciones propias de los Grupos encuadrados entre el 2 y 5.

b) Operaciones auxiliares elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales, aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

c) Operaciones auxiliares tales, como, desbarbar, lijar, así como contar, repasar o desechar piezas y que manualmente realicen las funciones de pintar sobre plantillas o rodillos, encajar, envasar, etiquetar, empaquetar, envolver, decorar, ensamblar y dosificar.

d) Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, y transporte manual.

e) Trabajos de carga de tolvas y limpieza.

f) Operaciones de limpieza (aun utilizando maquinaria al respecto) y auxiliares.

g) Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, ofimática, archivo, o similares en la división de administración y comercial.

h) Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, llevar o recoger correspondencia y paquetería, sin gestiones complejas.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, o bien han sido asimilados con eficacia y destreza en el Grupo anterior

Se incluyen también todas las funciones encaminadas al adiestramiento y asimilación de conocimientos específicos y generales propios de los Grupos encuadrados entre el 3 y 5.

Formación: La formación básica será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquéllas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

a) Actividades de ayuda o trabajos auxiliares en los procesos de elaboración de productos derivados de extrusión, impresión, confección, soldadura y/o corte, mezcladora, y otros procedimientos mecánicos o manuales, y similares.

b) Trabajos de selección de piezas fabricadas, despiece, embalaje, marcado con verificación, abocardado, corte simple, molinero, carga y descarga de las máquinas.

c) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., del personal que se inicia en la práctica de las mismas.

d) Tareas de ayuda en almacenes y transporte interno que, además de labores de carga y descarga, puedan implicar otras complementarias de los almacenes.

e) Trabajos auxiliares en materia de garantía y aseguramiento de la calidad.

f) Trabajos básicos y elementales de mecanografía, informática, ofimática, archivo, o similares en la división de administración y comercial.

g) Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial ni conocimiento de idiomas.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando están basadas en el desarrollo de órdenes establecidas y se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o por la experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

a) Maquinista o responsable de una o varias máquinas de impresión, confección, soldadura y/o corte, inyección, mezcladoras o similares.

b) Responsable o maquinista de una o varias máquinas extrusoras, que con ayuda o no de otras personas, realizan todo el proceso.

c) Tareas elementales de medición y control precisando del conocimiento y manejo de material e instrumentación de laboratorio.

d) Trabajos de recuperación y clasificación de diferentes materiales.

e) Trabajos de mezclado con dosificación y preparación de fórmulas.

f) Tareas de Oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

g) Tareas elementales en administración o en, tales como registro, cálculo, facturación grabación de datos o similares.

h) Tareas de lectura, anotación, vigilancia, diseño y regulación bajo instrucciones elementales detalladas en los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

i) Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

j) Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción clase B, entendiendo que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías.

k) Tareas de corresponsalía, traducción, taquimecanografía, teléfono y administración comercial sin el dominio de un idioma extranjero.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Maquinista o responsable de una o varias máquinas de impresión, confección, soldadura y/o corte, inyección, mezcladora o similares, que realiza con alto grado de satisfacción la mayoría

de los trabajos del Grupo y además es responsable de su verificación y puesta en marcha sin ningún tipo de supervisión.

b) Maquinista de Extrusión que realiza con alto grado de satisfacción la mayoría de los trabajos del Grupo y además es responsable de su verificación y puesta en marcha, con ayuda o no de otras personas, sin ningún tipo de supervisión.

c) Realización de todas las funciones de la división de calidad sobre un producto, desarrollo o turno, con un alto grado de satisfacción.

d) Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad. Cálculos sencillos de precios, valoraciones de ofertas, de pedidos, de suministros, etc. Trámites simples ante organismos oficiales relacionados con la división de RRHH.

e) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., con alta suficiencia y capacidad, que permite resolver la mayoría de los requisitos de su especialidad.

f) Tareas de programación, anotación, vigilancia técnica, diseño y regulación siguiendo planes precisos detallados en los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

g) Los responsables de despacho de pedidos, revisión de mercancías, y distribución con registro en libros o máquinas al efecto del movimiento diario.

h) Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiendo que puedan combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías.

i) Tareas de corresponsalía, traducción, taquimecanografía, teléfono y administración comercial con al menos el dominio de un idioma extranjero.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores, que en la mayoría de los casos viene acompañada de funciones de mando sobre uno o varias personas.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional. Las excepciones a este grado de formación, vendrán soportadas por el desempeño con eficacia y destreza de las funciones determinadas en los grupos anteriores.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Maquinista o responsable de una o varias máquinas impresoras, soldadura y/o corte, inyección mezcladoras o similares, que realiza con plena eficacia y satisfacción los trabajos del Grupo, y además es responsable de su verificación y puesta en marcha sin ningún tipo de supervisión y siendo el único responsable, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por una o varias personas.

b) Maquinista de Extrusión que realiza con plena eficacia y satisfacción los trabajos del Grupo, y además es responsable de su verificación y puesta en marcha, con ayuda o no de otras personas, sin ningún tipo de supervisión, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por una o varias personas.

c) Realización de todas las funciones de la división de calidad con plena eficacia de un producto, desarrollo o turno, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por un

equipo de personas.

d) Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por otros componentes de la división, confeccionar estados, estudios de ofertas, gestiones básicas bancarias, balances, costos, provisiones de tesorería y análogos.

e) Tareas de vigilancia técnica, programación y diseño siguiendo programas detallados en los procesos industriales que precisa únicamente de la fiscalización final de los procesos.

g) Tareas de oficios auxiliares de la industria como mecánica, matricería, electricidad, torno, fresadora, etc., con capacitación al más alto nivel, que permite resolver todos de los requisitos de su especialidad, pudiendo responsabilizarse de los trabajos realizados por un equipo de personas.

h) Administración o coordinación comercial con dominio de al menos de un idioma extranjero y conocimientos a nivel alto de otro idioma extranjero.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales: Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: La formación básica exigible, será la de Bachillerato o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, o ciclo formativo de Grado Medio y/o experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (mecánica, electricidad, etc.).

b) Tareas de carácter técnico, que precisa de los conocimientos de nivel académico adecuados y que impliquen supervisión y valoración técnica de un proceso o sección de fábrica.

c) Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costes, provisiones de tesorería, seguimiento de presupuesto, gestión bancaria, y análogos; en base al procedimiento administrativo-contable establecido al efecto, desarrolladas al más alto nivel.

d) Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

e) Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción, que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

f) Tareas de ayudante comercial, de promoción o ventas en una Delegación, división, producto o desarrollo.

g) Programadores Informáticos.

h) Tareas que impliquen la responsabilidad en la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de prevención.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de

colaboradores, pudiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 8.

También pueden incluir funciones que consisten 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 especializada.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o experiencia adquirida en trabajos análogos.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

a) Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de control de calidad, estudios, vigilancia o control de procesos industriales.

b) Analistas de aplicaciones informáticas.

c) Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento, servicios, etc.

d) Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una unidad.

e) Tareas comerciales como responsable de Delegación, división, producto o desarrollo, que pueden venir acompañadas de funciones de inspección o supervisión de la red de ventas.

Los ejemplos que anteceden, lo son carácter orientativo, sin que en ningún caso sean limitativos.

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de su división o departamento. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme el programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial, pudiendo dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 9.

Toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fabricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o dilatada experiencia profesional adquirida en trabajos análogos.

GRUPO PROFESIONAL 9

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo además de cumplir todas o la mayoría de las funciones descritas en el grupo anterior, coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento global de la empresa. Por ello, sus funciones se centran en la presentación ante la propiedad física o jurídica de la misma, de las propuestas encaminadas al desarrollo estratégico futuro de la misma, la presentación de presupuestos económicos y comerciales, la política industrial y de inversiones, etc.,

Formación: Titulación Universitaria a nivel de diplomatura, licenciatura o grado, complementada con un período de prácticas, y/o dilatada experiencia profesional adquirida en trabajos análogos.

ANEXO V

Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A.

Torrelavega, a 30 de noviembre de 2011

Índice

Introducción

- Fundamentos del Plan de Igualdad
- Diagnóstico de situación
- Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad

- Definición y objetivo
- Aplicación del Plan de Igualdad
- Ámbito de aplicación
- Medios
- Vigencia
- Estructura del Plan de Igualdad
- Área de acceso al empleo
- Área de conciliación de la vida laboral y familiar
- Área de clasificación profesional, promoción y formación
- Área de retribuciones
- Área de Comunicación
- Protocolo de Acoso Sexual y Moral

Evaluación y seguimiento del Plan

- La Comisión de Igualdad

Introducción

Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de PLASTICOS ESPAÑOLES S.A.(en adelante PLASTICOS ESPAÑOLES) se suscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y de acuerdo al compromiso establecido en el art.45 de su Convenio Colectivo 2010-2014.

La Ley impone a las empresas la obligación genérica de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando para ello las medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1), y establece una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, de elaborar y aplicar un plan de igualdad (art 45.2).

Por tanto, el cumplimiento de esta doble exigencia, el respeto a la política social de la empresa y a

la normativa vigente, impulsan a la empresa a desarrollar el presente Plan de Igualdad.

Diagnóstico de situación

Para la elaboración del Plan de Igualdad de PLASTICOS ESPAÑOLES, la empresa firmó un convenio de colaboración con una entidad externa, Grupo Clave Servicios Empresariales (en adelante Grupo Clave), a la que le encomendó la realización de un diagnóstico de situación sobre la igualdad de trato y oportunidades en su empresa.

Para ver los resultados pormenorizados del estudio diagnóstico deberán remitirse al documento **"Informe Diagnóstico sobre la Situación de Igualdad de Oportunidades en Plásticos Españoles, S.A."**

Algunos de los resultados obtenidos deberán dar lugar a medidas correctoras que estarán contempladas en el Plan de Igualdad con el fin de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, especialmente de las mujeres que forman parte de la plantilla; dar las mismas oportunidades de acceso al empleo y a la formación a mujeres y hombres; potenciar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral a mujeres y hombres y por último hacer visible suficientemente en su comunicación interna y externa los resultados alcanzados con la puesta en práctica de este Plan de Igualdad.

Elaboración y Aprobación del Plan de Igualdad

El diagnóstico de situación realizado por Grupo Clave, es el resultado del análisis de los datos objetivos proporcionados por la empresa, la encuesta de opinión dirigida a toda la plantilla, la información proporcionada por el Comité de Empresa y todo ello puesto en común en diversas reuniones de trabajo celebradas entre consultoras de Grupo Clave y la Comisión de Igualdad de PLASTICOS ESPAÑOLES.

La Comisión de Igualdad, es un grupo de trabajo creado para analizar la situación en la empresa, y está formado por representantes tanto de la empresa como por representantes de los trabajadores/as. Las personas que lo componen son:

En representación de la empresa:

Dña. Silvia de la Puente Alonso

D. Telesforo Garrido Halcón

D. Ernesto Sánchez-Lastra Martínez

En representación de la plantilla:

Dña. Rosa Sáiz García -UGT

D. José Luis Sánchez Pérez - SITA USO

D. José Mª Fernández Fernández – CCOO

En una segunda fase, y a la vista del diagnóstico, se han celebrado reuniones de trabajo donde se han debatido los resultados obtenidos del diagnóstico y las medidas posibles que debe contemplar el presente Plan de Igualdad. Se han planteado unos objetivos de mejora en general, incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico arroja peores resultados.

Por ello, la Comisión de Igualdad ha decidido aprobar dicho plan en Torrelavega a 21 de diciembre de 2011

El Plan de Igualdad

Definición y Objetivo

Según el artículo 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."

Así, PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A., concibe un Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medias orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad, es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en PLASTICOS ESPAÑOLES. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, etc, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribución, y acceso a promoción y formación dentro de PLASTICOS ESPAÑOLES.

Con este Plan de Igualdad, la empresa espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción de la plantilla y la conciliación de la vida laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores, todo ello orientado a avanzar en la responsabilidad social de la empresa y a avanzar en el sistema de gestión de los recursos humanos.

Aplicación del Plan de Igualdad

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad de PLASTICOS ESPAÑOLES será:

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa que presten sus servicios en la sede de la empresa sita en Torrelavega.

En la medida de sus posibilidades, PLASTICOS ESPAÑOLES procurará dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad tanto en el ámbito interno como fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

PLASTICOS ESPAÑOLES pondrá los medios materiales y humanos que se requieran al servicio del Plan de Igualdad, siendo la empresa la principal responsable de la ejecución del Plan.

Este Plan de Igualdad nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo, con fin continuista. Tendrá una vigencia inicial de 4 años a partir de su aprobación. Transcurrido este plazo será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

Cualquier cambio en el plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión de Igualdad.

Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en seis áreas distintas:

- Acceso al empleo
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Clasificación profesional, promoción y formación
- Retribuciones
- Comunicación
- Protocolo de acoso sexual y moral

Para cada una de estas áreas, se detalla la situación de la que se parte y se plantean unos objetivos, detallándose, a continuación, las acciones previstas para alcanzarlos.

Debemos de tener en cuenta que al incorporarse la perspectiva de igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A. y en todas las políticas que se desarrollan en la empresa, algunas acciones asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

I. Área de acceso al empleo

La política de Acceso al Empleo en PLASTICOS ESPAÑOLES, debe ser un área de mejora en aras de ir acercando a largo plazo una representación paritaria entre hombres y mujeres. La contratación de mujeres en los últimos años es muy inferior a la de hombres, y por ello deberá favorecerse en la medida de lo posible la contratación de mujeres a todos los niveles y categorías de la organización.

Por lo tanto, el objetivo en esta área es potenciar la incorporación de mujeres en los puestos en los que sí existen candidaturas profesionales femeninas en el mercado de trabajo, así como estudiar la viabilidad de incorporar mujeres en los puestos donde no están representadas.

MEDIDAS

- Difundir las ofertas de empleo desde la perspectiva de la Igualdad de Oportunidades, eliminando el lenguaje sexista
- Informar y sensibilizar a las agencias de selección, empresas de trabajo temporal, centros de formación y otros colaboradores en el reclutamiento de candidaturas del compromiso de la empresa con la Igualdad.
- En aquellos procesos de selección para cubrir puestos en categorías en las que las mujeres se encuentren subrepresentadas, en igualdad de condiciones e idoneidad, se tendrá en cuenta, como un elemento más de decisión, el porcentaje de representación de ambos sexos en la categoría y nivel en el que exista la vacante.
- Revisión de los criterios de selección y protocolos de entrevistas para erradicar aquellos requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- Formación específica en la sensibilización en materia de Igualdad a las personas responsables de acometer los procesos de selección.

II. Área de clasificación profesional, promoción y formación

En materia de promociones internas, si bien en el último año el resultado es favorable para las mujeres, también cabe destacar que las mujeres promocionan en el aspecto salarial frente a los hombres que, en su caso la promoción ha conllevado ascenso de categoría.

Por otro lado, en materia de formación si bien no se observan aspectos discriminatorios en la política aplicada por la empresa, deberá potenciarse la participación de las mujeres en programas formativos para apoyar su desarrollo profesional dentro de la organización.

Por todo ello, los objetivos en esta área serán promover las oportunidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y potenciar dicha situación mediante el acceso a formación de las mismas, reduciendo así las desigualdades existentes en la empresa y garantizando el respeto al principio de igualdad de oportunidades en todas las áreas.

MEDIDAS

- Incluir un módulo de Igualdad de Oportunidades dentro del Plan de Formación anual para potenciar la sensibilización de la plantilla en esta política de la Empresa.
- Incluir en futuros Planes de Formación acciones formativas en Habilidades Directivas dirigidas a mujeres con potencial de desarrollo en las áreas de la empresa donde ya tienen representación.
- Establecer convenios o acuerdos con Institutos y Centros de Formación encaminados a fomentar la contratación de mujeres para cubrir puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.
- Formar a todo el personal directivo y de mando en igualdad de oportunidades, independientemente de que se emprendan otras acciones de información y sensibilización dirigidas a toda la plantilla.

- Establecer un sistema de promoción que evite aquellos requisitos que puedan tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias y establecer un compromiso de respeto al principio de Igualdad de oportunidades.
- Otorgar carácter preferente a las personas del sexo menos representado para promocionar en caso de igualdad de méritos y capacidad

III. Área de retribuciones

En cuanto a la política retributiva de la empresa, aún no conteniendo indicios objetivos de discriminación por sexo, si se contemplan conceptos de retribución que se negocian de forma individual.

El objetivo en éste área será garantizar el principio de igualdad en materia salarial de mujeres y hombres en puestos equiparables.

MEDIDAS

- Garantizar que la incorporación de mujeres en áreas y categorías donde actualmente no están representadas, sea en las mismas condiciones que los hombres.
- Garantizar la eliminación de sesgos sexistas en los criterios de baremación de los conceptos negociables individualmente.
- Aplicar una política salarial objetiva, basada en criterios no discriminatorios.

IV. Área de conciliación de la vida laboral y familiar

En este área, la empresa muestra una buena disposición a la hora de adoptar medidas temporales que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del los/as trabajadores/as que lo solicitan.

Partiendo de esta situación, el objetivo será establecer medidas que garanticen el disfrute de éste derecho, mediante acciones informativas y de difusión a toda la plantilla acerca de las medidas de conciliación existentes y que están a su alcance, haciendo un especial hincapié en la sensibilización del colectivo masculino en esta materia.

MEDIDAS

- Realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla para fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Difusión de las medidas recogidas en la normativa existente relativa a Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Se facilitará formación de reciclaje profesional a las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares
- Informar y concienciar al colectivo masculino sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de permisos parentales.
- Estudiar la posibilidad de que en la próxima negociación colectiva, se contemplen mejoras de flexibilidad horaria viables para la empresa, que favorezcan la conciliación y no perjudiquen las necesidades del servicio.
- En el caso de que se quisiera disfrutar de la hora de lactancia (pueden disfrutar indistintamente ambos progenitores en caso de que ambos trabajen) en días seguidos, estos se calcularían a razón de una hora diaria, hasta que el niño/a alcance los nueve meses.

V. Área de comunicación

En la actualidad la empresa no tiene establecido un protocolo de comunicación, por lo cual el objetivo en esta área será la de garantizar el respeto a la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres en todas las comunicaciones, tanto externas como internas, de la empresa.

MEDIDAS

- Revisar la documentación actual y la que se vaya produciendo, para evitar el uso del lenguaje e imágenes sexistas, en especial las ofertas de empleo, la página Web, las comunicaciones internas y tablones de anuncios.
- Capacitar al personal encargado del área comunicación en buenas prácticas en la utilización del lenguaje no sexista, para que asesore a todo el personal de la empresa.
- Editar y dar acceso a toda la plantilla al Plan de Igualdad una vez esté aprobado.
- Difundir las acciones desarrolladas en materia de Igualdad internamente y fuera de la empresa, cuando ello sea posible.

VI. Protocolo de acoso moral, sexual o por razón de

Prevención del Acoso Sexual y Moral en el trabajo. Procedimiento de Actuación.

La Dirección de Plásticos Españoles, S.A., consciente de la necesidad de abordar la cuestión relativa al Acoso, tanto Sexual como Moral en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, y de conformidad con la legislación vigente, y sin perjuicio de las responsabilidades que puedan exigirse por la vía penal, considera que es conveniente, establecer un Protocolo que sirva como instrumento definidor de ambas situaciones, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental, cuando dichas situaciones de acoso se produzcan.

Por su parte, las Organizaciones Sindicales con implantación en la empresa, y signantes del presente Protocolo, son igualmente conscientes de la indicada necesidad y de la conveniencia de establecer, aparte de una definición de conductas reprobables que merecen especial atención y protección, un procedimiento ágil y de carácter general al que puedan tener acceso todos los/las empleados/as de la empresa, recibiendo éstos la adecuada información al respecto.

Como principios básicos se declaran los siguientes:

1º.- No se tolerará ni permitirá el acoso sexual o moral en el trabajo.

2º.- Se prohíbe cualquier acción o conducta de esa naturaleza, cualquiera que sea la persona o personas autoras, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, como falta disciplinaria laboral, cuya calificación se producirá de conformidad con lo establecido en el vigente Convenio Colectivo, y en lo que respecta al acoso moral, al menos, como falta grave.

3º.- Por parte de la Empresa, se protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto o presuntos acosadores.

4º.- Se establecerá un procedimiento de actuación ante supuestos de acoso, tomando como referencia el respeto absoluto a las normas legales, tanto de rango constitucional, como las disposiciones penales, laborales o de otro orden jurídico, estableciendo en todo caso las garantías precisas para velar por la objetividad, seriedad y rigor en la investigación de los hechos y en la adopción de las medidas o resoluciones parciales o definitivas pertinentes. Se velará igualmente por la indemnidad y ausencia de represalias, sin perjuicio de las consecuencias legales que puedan derivarse de una acusación y denuncia falsas o carentes de fundamento alguno. También se garantizará la confidencialidad (imputable a la empresa) del denunciante del acoso.

5º.- Se difundirá de forma clara e inequívoca ésta política, dejando claro el posicionamiento de la empresa en tales situaciones, así como dando publicidad al procedimiento de actuación.

6º.- Se informará a los directivos, cuadros intermedios, así como a los Delegados de Prevención, o en su caso, a las Organizaciones Sindicales con implantación en la empresa, (cuando éstas no tengan Delegado de Prevención en dicho comité), de las medidas a adoptar para la prevención,

detección y tratamiento de las situaciones de acoso.

7º.- Se facilitará la asistencia psicológica y facultativa de la víctima o víctimas, cuando estas lo requieran.

Definiciones y elementos característicos:

A los efectos del presente Protocolo, se define como:

A) Acoso Sexual: El comportamiento físico o verbal no deseado 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, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es indeseada por la víctima, porque así se manifiesta o exterioriza por ésta/s, en cualquier forma.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser aquellas de carácter ambiental o de intercambio.

- Constituyen conductas del carácter ambiental, acciones con intencionalidad tales como: bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- Constituyen conductas del carácter de intercambio, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

El acoso sexual debe distinguirse de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que estas situaciones de acoso no son deseadas por la víctima.

B) Acoso Moral: Es aquella situación en la que un empleado/a o un grupo de empleados/as, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otro empleado/a o grupo de empleados/as, en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Moral, las conductas definidas en el párrafo anterior realizadas por cualquier empleado/a o grupo de empleados/as, mediante ataques a la/s víctima/s con:

a.- Medidas organizativas tales como: que se le restrinja la posibilidad de hablar y comunicarse con otros compañeros de trabajo y/o terceros, obligarle a ejecutar tareas en contra de su conciencia, juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, cuestionar sin fundamento sistemática y discriminadamente sus decisiones, no asignarle tareas o asignárselas de forma sistemática y discriminadamente sin sentido, asignarle tareas por debajo de sus capacidades de forma degradante.

b.- Ataques a sus relaciones sociales para buscar el aislamiento social, tales como: restringir a sus compañeros la posibilidad de hablar con la víctima, rehusar la comunicación con ella a través de miradas y gestos, no dirigirle intencionadamente la palabra, tratarla como si no existiera de forma sistemática y discriminatoria.

c.- Ataques a su vida privada, tales como: Críticas permanentes, de forma sistemática y discriminatoria a su vida privada, terror telefónico, hacerle parecer estúpido/a o inepto/a darle a entender que tiene problemas psicológicos, mofarse sistemática y discriminatoriamente de sus deficiencias físicas o psíquicas, o de su imagen o aspecto físico, así como imitar con intención de burla, sistemática y discriminatoriamente sus gestos, y/o sus voces y mofarse de su vida privada.

d.- La utilización de violencia física real o bajo la forma de amenazas, tales como: Ofertas sexuales, amenazas de violencia física, uso de violencia menor, maltrato físico.

e.- Manifestaciones reiteradas y discriminatorias frente a las actitudes de la víctima, tales como

alusiones despectivas a su edad, sexo, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, actitudes y creencias religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco, y lengua dentro del Estado Español.

f.- Agresiones o amenazas verbales reiteradas e insultos, críticas malintencionadas y constantes de su trabajo.

g.- Propagación de rumores con la intención de difamar.

Procedimiento:

Se establece un procedimiento que habrán de seguir los/las empleados/as que estimen que son víctimas de una situación personal de acoso sexual y/o moral.

La persona o personas que se consideren víctimas de las situaciones contempladas, deberán presentar denuncia en la que indicarán en la medida de lo posible, con la mayor precisión, las circunstancias del caso y siguiendo el siguiente proceso:

a.- La comunicación, que habrá de dirigirse al Responsable de Recursos Humanos o por delegación de éste a la persona que se establezca, podrá ser realizada en cualquiera de las formas siguientes:

-Directamente por la persona o personas acosadas.

-Por compañeros de trabajo que sean conscientes y conocedores de una situación de esta naturaleza bien a través de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa (Comités de Empresa, Delegados de Personal), bien a través de las Organizaciones Sindicales o de los Delegados de Prevención. En estos casos, con carácter previo a la instrucción del Procedimiento, se concederá trámite de audiencia a la presunta víctima.

b.- La denuncia se hará por escrito, y en la misma constarán la identificación, y firma del denunciante y se expondrá con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la misma, proponiendo los medios de prueba que estime convenientes, cuya pertinencia será resuelta por el instructor.

El Responsable de Recursos Humanos o, por delegación de éste, la persona establecida a los efectos, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes, podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto….etc) sin perjuicio de las facultades que a este respecto corresponda al equipo instructor, una vez designado.

c.- En el plazo de cinco días naturales siguientes a la recepción formal de la denuncia, el Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, la persona establecida a los efectos, incoará expediente y nombrará una persona o equipo Instructor del mismo, el cual de manera inmediata trasladará a la/s persona/s denunciada/as información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, concediéndole/s un plazo de 10 días naturales para contestar a la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, si los responsables antes indicados (el Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, la persona establecida a tales efectos) tuvieran conocimiento por cualquier medio de una situación que pudiera ser constitutiva de acoso moral o sexual, previas las comprobaciones oportunas, podrán impulsar de oficio el procedimiento aquí descrito.

d.- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona/s que ha/n presentado la denuncia como, en su caso, a la/s presunta/s victima/s de la situación de acoso, como al denunciado/a ó a los denunciados/as, si fueran varios, los cuales tendrán el beneficio de la presunción de inocencia.

e.- El Instructor no podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador o compañero de trabajo en el mismo departamento, área u oficina, de cualquiera de las partes. Si se considerase oportuno por razón de la aparente gravedad del asunto, el nombramiento del Instructor podrá recaer en persona ajena a la empresa.

f.- El Instructor llevará personalmente la investigación pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, empleados o terceras personas, entrevistas con los interesados, periciales, etc…) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

g.- Durante todo el procedimiento tanto la/s presunta/s víctima/s como el/los denunciado/s podrán

ser asistidos por un representante sindical o por una persona de su confianza, que sea empleado de la empresa.

h.- En el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Instructor resolverá el expediente proponiendo:

1º.- El sobreseimiento porque considere que las pruebas no son concluyentes, señalando, en este caso, si la denuncia fue o no presentada con buena fe.

2º.- La adopción de la medidas cautelares pertinentes en orden al traslado, cambio de puesto, etc… así como, en su caso, la imposición al infractor o infractores de las sanciones disciplinarias correspondientes.

El instructor propondrá el mantenimiento de las medidas cautelares ya adoptadas por el Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, por la persona designada a tales efectos, o en su caso, la adopción de otras nuevas medidas cautelares que estime pertinentes, (traslados, cambios de puesto…..etc).

3º.- El Responsable de Recursos Humanos o, en su caso, la persona designada a tales efectos, propondrá a su vez a la Dirección de la empresa, la sanción correspondiente.

4º.- La sanción o el sobreseimiento serán comunicados por escrito, a las partes que hayan tenido intervención directa en el proceso, sin perjuicio de los deberes de confidencialidad y sigilo profesional.

En todo caso, la adopción de las medidas cautelares no podrá menoscabar los derechos laborales de la víctima/s, ni en su caso, los del presunto acosador/a.

En el supuesto de resolución del **expediente con sanción**, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa de oficio o a propuesta del Instructor, tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (departamento o centro de trabajo), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

El Responsable de Recursos Humanos o en su caso la persona designada a tales efectos, deberá supervisar, mediante las verificaciones de control oportunas, la situación posterior al expediente para asegurarse que el acoso ha cesado.

Si el resultado del expediente es de **sobreseimiento**, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, el/la denunciante podrá también solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales. La empresa podrá juzgar o no la conveniencia del mismo y el momento adecuado de realizarlo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

Si por parte del agresor/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral.

La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos, por parte de cualquier persona que haya tenido conocimiento de los mismos o que haya participado en las distintas fases de la instrucción, tendrá la consideración de falta laboral, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Tanto la división de Recursos Humanos como los Delegados de Prevención, y las Organizaciones Sindicales, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran, sobre el tema objeto de este protocolo así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y/o moral.

Recursos Humanos, dará información a dichos representantes con carácter confidencial sobre el número de actuaciones, garantizando la confidencialidad y derecho a la intimidad de los implicados.

Siempre que continúen en vigor las normas que recogen la tipificación de faltas laborales, contenidas en el Estatuto de Trabajadores y Convenio Colectivo de la Empresa, serán de aplicación a los supuestos contemplados en el presente Protocolo.

El Responsable de Recursos Humanos o, la persona designada a tales efectos, dará cuenta a los

Delegados de Prevención, o en su caso, de las organizaciones sindicales con implantación en la empresa (cuanto éstas no tengan Delegado de prevención en dicho comité), del resultado de la supervisión y verificación de control, posteriores al expediente, a fin de que a través de los mecanismos oportunos de la empresa, se proponga la adopción de las medidas preventivas oportunas.

Disposiciones Finales.

Primera.- Si por imperativo legal o convencional, de ámbito superior, quedare afectado el contenido del presente Protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Segunda.- Todas las partes signatarias del presente Protocolo, manifiestan que la regulación y el procedimiento en él establecidos, no obstan a que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso, correspondan.

En Torrelavega a 21 de diciembre de 2011

Por la empresa **Por el Comité de Empresa**

Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión de Igualdad

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad, esta se define como el grupo que, en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendado el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, en coherencia con la legislación vigente y el compromiso de igualdad de la Dirección de PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A.

La comisión constituida en principio con carácter estable y permanente, para la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A. debe, entre otros objetivos:

- Elaborar propuestas para la confección integral del plan de igualdad
- Diseñar medidas singulares en materia de igualdad
- Promocionar dispositivos que faciliten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa
- Establecer mecanismos de seguimiento del Plan de Igualdad
- Realizar funciones de asesoramiento en materia de igualdad en el ámbito de la empresa

Se acuerda la creación de la figura del "**Agente de Igualdad**" con el fin de que impulse el seguimiento de todas las medidas contempladas en el Plan y convoque a la Comisión cuando sea preciso.

Se designa por unanimidad en el seno de la Comisión, que dicha figura sea asumida por Dña. Rosa Sáiz García.

Se acuerda con la Comisión de Igualdad que se reunirá al menos 2 veces al año con carácter ordinario para planificar y programar las acciones a desarrollar anualmente, realizar su seguimiento y evaluar el impacto de las mismas, sin perjuicio de otras posibles reuniones de carácter extraordinario.

La evaluación y seguimiento del plan están encomendados, dentro de la organización a la Comisión de Igualdad y ésta deberá acordar los indicadores que vayan a utilizarse para la evaluación del Plan de Igualdad.

El resultado de esta evaluación se recogerá anualmente en un informe que se dará a conocer a toda la organización y se incorporará al plan como anexo, quedando constancia así de los logros obtenidos en el transcurso de cada año.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, de manera unánime valoran como muy positivo su contenido y afrontan las líneas de actuación marcadas en un clima de consenso y trabajo conjunto de cara a la consecución de los objetivos especificados en el mismo.

Por la Empresa **Por el Comité de Empresa**

ANEXO VI

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA DE LA SOCIEDAD ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA DE LA SOCIEDAD ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

Representación Social:

D. Pedro Alcaraz Aguilera (SITA-USO), D. Álvaro Fernández Saiz (SITA-USO), D. Eusebio Fernández Alonso (SITA-USO), D. Benjamín Noriega San Miguel (SITA-USO), D. Rubén Palazuelos Velasco (SITA-USO), D. Juan Manuel Román Cueli (SITA-USO), D. José Luis Sánchez Pérez (SITA-USO), D. José Ramón Soto Pérez (SITA-USO), D. Enrique Barreda Landeras (UGT), D. Luis Carlos Campo Gutiérrez (UGT), D. Severino Javier García Álvarez (UGT), D. Joaquín Candas Jorge (CC.OO), D. Carlos Saiz Gómez (CC.OO).

Asesores:
D. José Antonio Calvente Ceballos (SITA-USO), D. Javier Alonso González (UGT), D. José María Fernández Fernández (CC.OO)

Representación Económica:

D. José Mª Roncal Berruezo, D. Jesús Ángel Santiago González, D. Tomás Gómez Lavín, D. Vicente Sánchez Campo, D. Jesús Alonso Andrés, D. José Antonio Colina Maza, D. Román Florez Menéndez, D. Ernesto Sánchez-Lastra Martínez, D. Javier González Fernández y D. Marcelino Gutiérrez Orcajo.

En la ciudad de Torrelavega, a 27 de junio de 2017, se reúnen las personas relacionadas anteriormente, todas ellas firmantes del XVI CONVENIO COLECTIVO DE ASPLA, PLÁSTICOS ESPAÑOLES, reconociéndose ambas partes la capacidad legal y representación necesaria para este acto; libre y voluntariamente, ratifican y formalizan el presente **ACUERDO COLECTIVO** que recoge el **PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA DE ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.**, conforme a las declaraciones y clausulado que se expone a continuación:

MANIFIESTAN

PRIMERO.- El presente acuerdo se adopta como resultado de los compromisos adquiridos en el ACTA DE ACUERDO FINAL ENTRE EL COMITÉ DE EMPRESA Y LA DIRECCIÓN PARA EL XVI CONVENIO COLECTIVO DE ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A. y en el Artículo 25 Bis de referido Convenio para sus cinco años de vigencia,

SEGUNDO.- El presente Plan se acuerda, al amparo de lo establecido en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que

se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante LGSS), artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Estatuto de Trabajadores (en adelante ET), en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre y demás disposiciones concordantes.

TERCERO.- Que en virtud del mismo y como desarrollo de lo estipulado en el art. 25 Bis, las partes regulan el **PLAN DE JUBILACIÓN DE ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.**, el cual queda anexionado al XVI CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

Con dichas consideraciones y presupuestos, el presente **ACUERDO COLECTIVO** parte del contenido regulador que seguidamente se concreta:

PACTOS

Primero.- Vigencia del Acuerdo.

El presente acuerdo surtirá efectos desde el día 27.06.2017 hasta el 28.02.2022.

Segundo.- Requisitos y solicitud de acceso.

Podrán solicitar el acceso a la Jubilación Parcial, aquellos trabajadores de Aspla Plásticos Españoles, S.A., que en la vigencia del Plan (del 27.06.2017 al 28.02.2022) cumplan los requisitos previstos en el art. 215 de la LGSS y demás normativa concordante:

La solicitud será voluntaria, iniciándose el procedimiento previa petición expresa, realizada por el trabajador al Departamento de Recursos Humanos, con una antelación mínima de al menos tres meses al hecho causante. Una vez efectuado el preaviso, la Empresa verificará el cumplimiento de los requisitos.

Antes de que la jubilación parcial se lleve a término, se acordará el calendario de cumplimiento del 25% de la jornada efectiva correspondiente. Por consiguiente, la jubilación parcial será equivalente al 75% de la jornada ordinaria.

Por último, el Dpto. de RRHH confeccionará cuantos documentos sean precisos para hacer efectiva la jubilación parcial y por ello podrá requerirle al trabajador cuantos documentos fueran necesario a tal fin.

Tercero. – Contrato de trabajo del trabajador relevado.

El contrato de tiempo parcial será de duración determinada y se extinguirá, como máximo, en el momento de que el empleado cumpla la edad ordinaria de jubilación.

Cuarto. – Contrato de trabajo del trabajador relevista.

Como se recoge en el artículo 215 de la LGSS, y siendo requisito necesario detallado en el Pacto Segundo el que la jubilación parcial sea equivalente al 75% de la jornada ordinaria, el trabajador relevista será contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Quinto.- Número de trabajadores incorporados al Plan.

- Periodo comprendido entre el 27.06.2017 y el 28.02.2018: 9 trabajadores
- Periodo comprendido entre el 01.03.2018 y el 29.02.2019: 5 trabajadores
- Periodo comprendido entre el 01.03.2019 y el 29.02.2020: 2 trabajadores
- Periodo comprendido entre el 01.03.2020 y el 28.02.2021: 4 trabajadores
- Periodo comprendido entre el 01.03.2021 y el 28.02.2022: 6 trabajadores

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.- COMISION DE SEGUIMIENTO.

Será competente para tratar los temas de interpretación y aplicación del presente **PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL,** la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de Aspla Plástico Españoles, S.A.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.- MODIFICACION DEL CONTENIDO DEL PLAN POR CAMBIOS LEGISLATIVOS.

El presente Acuerdo se adopta sobre la base del contenido del artículo 215 de la LGSS y artículos concordantes, que regulan la modalidad de jubilación parcial a 27.06.2017, fecha de efecto del presente **PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL.**

En el supuesto de que se produjesen modificaciones normativas que incidieran de manera sustancial en el contenido del presente **ACUERDO COLECTIVO**, ambas partes estarían obligadas a retomar las negociaciones con la intención de poder dar solución y respuesta a las nuevas modificaciones legales aprobadas.

El presente **ACUERDO COLECTIVO** se suscribe de mutuo acuerdo por quintuplicado en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ANEXO VII

REGLAMENTO DE PRÉSTAMO AYUDA ESTUDIOS CONDUCENTES A LA OBTENCIÓN DE UN TÍTULO O CERTIFICADO DE CARÁCTER OFICIAL HOMOLOGADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

El préstamo ayuda estudios recogido en el artículo 28 del Convenio Colectivo de Aspla Plásticos Españoles S.A., será repartido entre los trabajadores y trabajadoras de la Empresa en la base a la siguiente normativa:

Beneficiarios.

Podrán ser beneficiarios del préstamo los trabajadores y trabajadoras que estén incluidos en Convenio Colectivo de Empresa y que cumplan con los requisitos establecidos en éste reglamento.

Requisitos para poder optar a la concesión del préstamo

1. Tener contrato fijo en plantilla
2. Tener una antigüedad en la Empresa de 1 año como mínimo, desde la fecha de contratación indefinida.
3. Estar recogido en los datos del solicitante que posee el departamento de RR.HH, el número de hijos que están a su cargo en el caso de destinar el préstamo a ello. En caso de tener hijos en edad superior a la establecida para la enseñanza obligatoria será imprescindible presentar acreditación de cursar estudios homologados.
4. Si es el propio trabajador o trabajadora el destinatario del préstamo, deberá acreditar su matriculación oficial a los estudios.
5. En caso de solicitar el préstamo para las 2 circunstancias anteriores, se tomará la solicitud como una sola, computando a tal efecto los descendientes y el trabajador o trabajadora.
6. Estar al corriente de los pagos generados por anteriores préstamos concedidos bien sean por estudios o por vivienda.
7. Se establece el siguiente límite de edad para ayuda de estudios para hijos: no se podrá solicitar ésta ayuda en el año en que los hijos cumplen 25 años.

Plazos de Presentación de Solicitudes y Resolución

Se presentarán durante los meses de abril y mayo.
La resolución de las concesiones del préstamo se llevará a cabo en el mes de junio así como su ejecución (el presente reglamento entrará en vigor en 2018)

Importe anual del préstamo puesto por la Empresa a disposición del personal

Se establece la cantidad de 20.000 € que puede ser aumentada si son cubiertos por la demanda de solicitudes y en el préstamo Vivienda del año anterior ha habido sobrante., siendo este sobrante el límite máximo del aumento.

Importe del préstamo individual para cada persona y distribución.

Se fija el importe máximo de 1.000 € por solicitante, repartido de la siguiente

manera:

- 1 hijo: 250 €
- 2 hijos: 550 €
- 3 o más hijos: 800 €
- Propio Trabajador/a: 250 €

En el caso de ser el destinatario del préstamo el propio trabajador o trabajadora, y a efectos de determinar el importe máximo, se tomará como unidad a sumar a los hijos en caso de tenerlos.

Distribución del préstamo

Se establece un orden de puntos de mayor a menor que regularán la preferencia de asignación del préstamo:

- Familia numerosa 4 puntos (no computa el propio solicitante)
- 2 hijos 3 puntos
- 1 hijo 2 puntos
- Trabajador/a 1 punto

Plazo de amortización y Garantía de devolución

El plazo para amortizar el préstamo será de 8 meses si no superan los 500 € y de 12 meses en caso de superarse, a descontar mensualmente a partes iguales de la nómina. El pago de estas cantidades estará sujeto a la legalidad en materia de cotización y fiscalidad.
El trabajador o trabajadora se compromete a saldar la deuda que pueda tener pendiente en caso de cesar temporal o definitivamente en la Empresa.

SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE ASPLA

C/ Lasaga Larreta Nº 26 Bajo

39300 TORRELAVEGA

CANTABRIA

Tlf / 690 642 316 / 942 80 80 87

Fax 942 80 45 53

e-mail: sita-uso@sita-uso.com

twitter: @ sita_uso

Visita nuestra página web www.sita-uso.com

UNIDOS POR TUS DERECHOS

SITA