

## PROPUESTA 11.05.2017

### ARTÍCULO 1º.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y afectará a todos los trabajadores de ASPLA – PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A., que prestan servicios en sus centros de trabajo de Torrelavega (Cantabria), Avenida Pablo Garnica 20 y Reocín, Polígono Parque Empresarial Besaya 29 (Cantabria), establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones socio-laborales entre la Empresa ASPLA – PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A., con domicilio social y centro de trabajo en Avda. Pablo Garnica 20, de 39300 TORRELAVEGA (Cantabria) y sus trabajadores, excluyendo los comprendidos en el Artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

### ARTÍCULO 2º.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Marzo de 2017, y tendrá una duración de tres años, concluyendo el día 28 de Febrero de 2017, siendo prorrogado tácitamente por periodos 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 pa3.rte.

En caso de denuncia y una vez constituida legítimamente la mesa negociadora, el XV 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 primer año de vigencia.

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

#### 2º. Revisión salarial para el primer año de vigencia.

En el supuesto de que el IPC Real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre 2017. - definitivo certificado por el INE., fuese superior al 1% de incremento salarial previsto para el primer año de vigencia, serán de aplicación las siguientes reglas:

- 25% de la diferencia exacta en la que se supere el 1% de incremento: Se garantiza la revisión salarial de esta diferencia.
- 75% de la diferencia exacta en la que se supere el 1% de incremento: la revisión de esta diferencia, operará exclusivamente 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 al Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2016. No obstante, si el RE del ejercicio 2017 es igual o superior al 80 % del RE del ejercicio 2016, la diferencia regulada en esta apartado se revisará en igual proporción, incrementándose paulatinamente a medida que vaya haciéndolo el RE hasta alcanzar, en su caso, la totalidad del 75% de la diferencia exacta en la que se supere el porcentaje de incremento.

Esta revisión se efectuará para todos los conceptos salariales tomando 1 entero y 1

decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2017, sirviendo como base los salarios al 28.02.2017., 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).

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

**3º. Incremento salarial para el segundo año de vigencia.**

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

**4º. Revisión salarial para el segundo año de vigencia.**

En el supuesto de que el IPC Real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre 2018. - definitivo certificado por el INE., fuese superior al 1% de incremento salarial previsto para el primer año de vigencia, serán de aplicación las siguientes reglas:

- 25% de la diferencia exacta en la que se supere el 1% de incremento: Se garantiza la revisión salarial de esta diferencia.
- 75% de la diferencia exacta en la que se supere el 1% de incremento: la revisión de esta diferencia, operará exclusivamente 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 al Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2017. No obstante, si el RE del ejercicio 2018 es igual o superior al 80 % del RE del ejercicio 2017, la diferencia regulada en esta apartado se revisará en igual proporción, incrementándose paulatinamente a medida que vaya haciéndolo el RE hasta alcanzar, en su caso, la totalidad del 75% de la diferencia exacta en la que se supere el porcentaje de incremento.

Esta revisión se efectuará para todos los conceptos salariales tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2018, sirviendo como base los salarios al 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 2019).

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

**5º. Incremento salarial para el tercer año de vigencia.**

Al 01.03.2019 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 1%.

**6º. Revisión salarial para el tercer año de vigencia.**

En el supuesto de que el IPC Real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a

Diciembre 2019. - definitivo certificado por el INE., fuese superior al 1% de incremento salarial previsto para el primer año de vigencia, serán de aplicación las siguientes reglas:

- 25% de la diferencia exacta en la que se supere el 1% de incremento: Se garantiza la revisión salarial de esta diferencia.
- 75% de la diferencia exacta en la que se supere el 1% de incremento: la revisión de esta diferencia, operará exclusivamente 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 al Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2018. No obstante, si el RE del ejercicio 2019 es igual o superior al 80 % del RE del ejercicio 2018, la diferencia regulada en esta apartado se revisará en igual proporción, incrementándose paulatinamente a medida que vaya haciéndolo el RE hasta alcanzar, en su caso, la totalidad del 75% de la diferencia exacta en la que se supere el porcentaje de incremento.

Esta revisión se efectuará para todos los conceptos salariales tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2019, sirviendo como base los salarios al 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 2020).

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

**7º. Incremento salarial para el cuarto año de vigencia.**

Al 01.03.2020 se incrementarán todos los conceptos salariales en un 1%.

**8º. Revisión salarial para el cuarto año de vigencia.**

En el supuesto de que el IPC Real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre 2020. - definitivo certificado por el INE., fuese superior al 1% de incremento salarial previsto para el primer año de vigencia, serán de aplicación las siguientes reglas:

- 25% de la diferencia exacta en la que se supere el 1% de incremento: Se garantiza la revisión salarial de esta diferencia.
- 75% de la diferencia exacta en la que se supere el 1% de incremento: la revisión de esta diferencia, operará exclusivamente 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 al Resultado de Explotación (RE) del ejercicio 2019. No obstante, si el RE del ejercicio 2020 es igual o superior al 80 % del RE del ejercicio 2019, la diferencia regulada en esta apartado se revisará en igual proporción, incrementándose paulatinamente a medida que vaya haciéndolo el RE hasta alcanzar, en su caso, la totalidad del 75% de la diferencia exacta en la que se supere el porcentaje de incremento.

Esta revisión se efectuará para todos los conceptos salariales tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 01.03.2020, sirviendo como base los salarios al

28.02.2020., 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 2021).

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

#### Artículo 8º.- CONDICIONES DE TRABAJO

6º.- ../..

- 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~~ **durante un período máximo de 6 meses, transcurrido el cual se le aplicarán las condiciones correspondientes a su puesto de trabajo**, ~~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~~ **durante un período máximo de 6 meses, transcurrido el cual se le aplicarán las condiciones correspondientes a su puesto de trabajo**.

#### 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** ~~a razón de 7,47 euros hora~~.

#### Artículo 9º.- JORNADA LABORAL

../..

Todos los trabajadores realizarán 40 horas semanales efectivas de trabajo, de lunes a viernes, como jornada máxima de promedio en cómputo anual. ~~En los años 2014, 2015 y 2016~~ 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.

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

Se acuerda incluir en el XVI Convenio Colectivo un nuevo horario 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.

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

c) Personal a Fuego Continuo

Este El personal seguirá será adscrito, según las necesidades de la Compañía, a alguno de los siguientes seguirá con el sistemas de trabajo que sigue:

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

../..

d) La Dirección de la Empresa, podrá establecer otros horarios distintos a los anteriores, de acuerdo con la representación legal de los Trabajadores, según establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Descansos excepcionales.

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:

../..

**g) Flexibilidad de horarios y jornada partida.**

../..

~~Entre el 13.06.14 y el 31.12.14 el personal a jornada partida podrá realizar los viernes jornada continua de 7:00 horas a 15:00 horas, recuperando el tiempo oportuno. 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 18:00 horas.~~

~~A partir del 01.01.15,~~ **El personal a jornada partida podrá realizar los viernes jornada continua de 7:30 7:00 horas a 15:00 horas, recuperando el tiempo oportuno en horario de 13:00 a 13:30.** 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 ~~17:30~~ **18:00** horas.

**ARTÍCULO 12º.- FALTAS LEVES**

**13.- El uso, utilización o manipulación de cualquier dispositivo electrónico, teléfono móvil, tableta o Smartphone, solo podrá ser empleado para el desempeño de las funciones encomendadas por la Empresa, excepto en los comedores durante el tiempo de descanso o con autorización expresa del superior jerárquico. Podrá ser tipificada de grave, si acarrea o conlleva consecuencias en materia de riesgos laborales para el titular o terceros.**

**ARTÍCULO 14º.- FALTAS MUY GRAVES**

**6.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo (salvo causa justificada).**

**Artículo 20º.- VACACIONES**

../..

Además se percibirán para todo el período de vacaciones **las cuantías indicadas en el anexo II:**

Para el personal de:	Concepto
	• Fuego Continuo: 293,06 euros Plus Fuego Continuo Vacaciones
	+ 100,51 euros Plus Noche F. Continuo Vacaciones
	Total 393,57 euros
	• 3 Turnos: 100,51 euros Plus Noche en Vacaciones
	• Tóxicos, Peligr. y Penosos: 78,78 euros Plus Tóx., Peligr. y Pen. en Vacac.

#### **Artº 25º.- BOLSA ESPECIAL DE VACACIONES PARA LOS MAYORES DE 60 AÑOS**

../..

4º. En atención al Real Decreto Legislativo 1/1994, 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. Durante la vigencia del Convenio, 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 V el PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL Y REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLA DE LA SOCIEDAD ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.

El acceso a la jubilación parcial queda regulado de acuerdo con el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y artículos concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

../..

#### **CONTRATOS EVENTUALES**

Ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al **art.13.2.1 art.13.1.1** del Convenio Colectivo del Sector (Convenio General de la Industria Química), por el ../..

#### **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

../..

Se fija la **suma cantidad indicada en el anexo II** de 2.103,54 euros 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** 977,51 euros anuales para cada caso el 1º año. El valor de los otros 2 años del Convenio se incrementará según lo regulado al efecto en el artº 3º.

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 30º.- GARANTÍAS SINDICALES**

../..

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

../..

### **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 fijada en el anexo II de 14,86 euros por noche trabajada. Este complemento se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas en dichas circunstancias.

../..

#### **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, la cantidad por día festivo no domingo trabajado, que aparecen recogidos en el anexo II

**Apartado a)** ../.. garantizado el complemento económico correspondiente a un mes: 293,06 euros.

**Apartado b)** ../.. Plus de Fuego Continuo 293,06 euros, hasta un mes posterior a la fecha en que dejó de trabajar en dicho régimen.../..

#### **Artículo 36º.- PLUS DE ASISTENCIA**

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo en la cuantía señalada en el anexo II de 61,39 euros mensuales para cada trabajador, cualquiera que sea su Grupo Profesional.

../..

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%
61,39 €
1 falta 50%
30,70 €
2 faltas 35%
21,49 €

../..

#### **Artículo 37º.- ABSENTISMO**

../..

Si en mérito de la reducción de absentismo éste queda por debajo del 4% 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 ~~3,9%~~ ~~4,9%~~ ..... Según anexo II ~~1.819,09 euros~~

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

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

Sólo tendrán derecho a percibir este premio, aquellos trabajadores que durante este período de tiempo hayan obtenido un absentismo igual o inferior al ~~3,99%~~ ~~4,99%~~ ..../..

#### **Artículo 38º.- INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN**

Se establece como precio del punto para el cálculo del incentivo correspondiente a actividades superiores a 60 puntos en el sistema Bedaux, la cantidad indicada en el anexo II de ~~0,08581 euros punto~~.

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

..../..

2.- La cuantía de dicho plus será la expuesta en el anexo II de ~~78,78 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**

..../..

4) En el caso de su retribución, el importe de cada hora queda señalado en el anexo II será de ~~14,65 euros~~ como valor único para todos los Grupos Profesionales. ..../..

#### **Artículo 42º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

..../..

Asimismo para aquellos trabajadores con estructura salarial diaria y que necesariamente perciban los conceptos "Prima Directa y/o Prima Indirecta", percibirán la cantidad establecida en el anexo II ~~319,72 euros~~, en cada una de las tres pagas extras, en concepto

de Complemento de Prima en Pagas”.

../..

#### **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 en la cuantía de 1,37490 euros.**

#### **Artículo 44º.- COMISIÓN PARITARIA**

**ACTUALIZAR QUIEN LA COMPONE**

### **Disposición Adicional Segunda**

Las partes firmantes del Convenio Colectivo (Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Representación Empresarial, convienen suspender la aplicación del artículo 30.1 del presente convenio colectivo, que durante la vigencia del presente convenio quedaría como se detalla a seguido; y transformar el crédito horario sindical extraordinario establecido de 10 horas mensuales para cada representante de los trabajadores en la cantidad de 45.500 euros brutos por año de vigencia (x) , que será destinado a un Fondo Social (ayuda escolar, discapacitados, ayudas extraordinarias, etc.) cuyo reglamento será presentado por los Representantes de los Trabajadores a la aprobación a la Dirección de la Compañía en el plazo de 30 días una vez firmado el presente Convenio.

#### **Artículo 30º.- GARANTÍAS SINDICALES**

**1º.- La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa como representantes de los trabajadores las horas establecidas en el art.68 del ET.**

**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. (el resto del artículo no sufre modificaciones)**

(x) En el presente año de vigencia, y como consecuencia de su sentido compensatorio, la cantidad a entregar no tendrá carácter retroactivo, con lo que se entregará la parte proporcional al periodo de vigencia desde la firma del presente Convenio.

## **ANEXO II**

### **DETALLE DE CONCEPTOS SALARIALES 1º AÑO VIGENCIA**

- **ARTÍCULO 8º BIS.- FORMACIÓN: 7,65 euros hora**

- **ARTÍCULO 20º.- VACACIONES:**

PARA EL PERSONAL DE	IMPORTE	CONCEPTO
Fuego Continuo:	299,82 euros	Plus Fuego Continuo Vacaciones
	+ <u>102,83 euros</u>	Plus Noche F. Continuo Vacaciones
	<b>Total 402,64 euros</b>	
3 Turnos	102,83 euros	Plus Noche en Vacaciones
Tóxicos, Peligr. Y Penosos	80,59 euros	Plus Tóx., Peligr. y Pen. en Vacac

- **ARTÍCULO 28º.- AYUDAS SOCIALES:**

- PRÉSTAMOS AYUDA VIVIENDA: 2.103,54 euros.
- AYUDA DISCAPACITADOS: 1.000,06 euros anuales para cada caso el 1º año. ~~El valor de los otros 2 años del Convenio se incrementará según lo regulado al efecto en el artº 3º.~~

- **ARTÍCULO 34º.- COMPLEMENTO NOCTURNIDAD:** 15,20 euros noche trabajada.

- **ARTÍCULO 35º.- PLUS DE FUEGO CONTINUO:**

- PLUS FUEGO CONTINUO: 299,82 euros
- DÍA FESTIVO NO DOMINGO TRABAJADO: 70,42 euros

- **ARTÍCULO 36º.- PLUS DE ASISTENCIA:** 62,80 euros mensuales

- **ARTÍCULO 37º.- ABSENTISMO:**

Al 3,9%	1.861,06 euros
Del 3,9% al 3,5%	465,28 euros la décima
Del 3,5% al 3,0%	511,78 euros la décima
Del 3,0% al 2,5%	604,83 euros la décima
Del 2,5% al 2,0%	697,88 euros la décima
Del 2,0% al 1,5%	802,57 euros la décima
Del 1,5% al 1,0%	922,95 euros la décima
Del 1,0% al 0%	1.061,40 euros la décima

- **ARTÍCULO 38º.- INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN:** 0,0877 euros punto

- **ARTÍCULO 39º.- PLUS DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD:** 80,59 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:** 14,98 euros hora

- **ARTÍCULO 42º.- PAGASA EXTRAORDINARIAS:**

- COMPLEMENTO DE PRIMA EN PAGAS: 327,08 euros

- **ARTÍCULO 43º.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL Y PRIMA INDIRECTA:**

- PRIMA INDIRECTA: 1,4066 euros.

## ANEXO IV

**DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES ADECUACIÓN  
DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES EXISTENTES A  
28/02/2014 A LOS GRUPOS PROFESIONALES  
ESTABLECIDOS EN EL XV CONVENIO COLECTIVO.**

GRUPOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES	
	Sistema de remuneración diaria	Sistema de remuneración mensual
	Personal Obrero	Personal Empleado
1	SUB-GRUPO 1-A (NUEVO)	SUB-GRUPO 1-A (NUEVO)
	SUB-GRUPO 1-B (NUEVO)	SUB-GRUPO 1-B (NUEVO)
2	PEÓN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
	AYUDANTE ESPECIALISTA	
3	CONTROLADOR DE CALIDAD DE 3	
	OFICIAL DE 3	ADMINISTRATIVO
4	PROFESIONAL DE INDUSTRIA DE 2	
	CONTROLADOR DE CALIDAD DE 2	OFICIAL ADVO DE 3
5	OFICIAL DE 2	
	PROFESIONAL DE INDUSTRIA DE 1	
6	PROFESIONAL DE INDUSTRIA DE 1 ESPECIAL	OFICIAL ADVO DE 2
	CONTROLADOR DE CALIDAD DE 1	TÉCNICO DE ORGAN. DE 2
7	OFICIAL DE 1	ENCARGADO
		DELINEANTE
8		DIPLOMADO/GRADUADO
		OFICIAL ADVO DE 1
9		SUBDELEGADO DE VENTAS
		PROGRAMADOR OPERADOR
10		TÉCNICO DE ORGAN. DE 1
		LICENCIADO
11		DELEGADO DE VENTAS
		AYUDANTE TÉCNICO
12		JEFE ADVO DE 2
		TÉCNICO MEDIO
13		JEFE DE PERSONAL
		JEFE ADVO DE 1
14		JEFE DE MANTENIMIENTO
		JEFE DE FABRICACIÓN
15		TÉCNICO SUPERIOR
		SUBDIRECTOR COMERCIAL
16		DIRECTOR COMERCIAL

**Principios Generales de la adecuación:**

Ambas partes acuerdan y determinan que en ningún caso la adecuación de las antiguas Categorías Profesionales a Grupos puede significar una pérdida o incremento del nivel retributivo en cómputo anual, por lo que cualquier adaptación o conversión de los salarios y

complementos debe de respetar el citado compromiso. Asimismo, cualquier discrepancia en la adecuación de las categorías existentes a 28.02.2014 en el sistema de Grupos Profesionales, deberá de observar las definiciones y el espíritu recogido en el Artículo 10 del XIV Convenio Colectivo de Aspla, Plásticos Españoles, S.A.

Aquellos trabajadores que a fecha 01.03.2014 estén en alta en la compañía o puestos a disposición por cualquier ETT, o que no estando en estas situaciones, hayan acumulado más de seis meses de trabajo en los últimos tres años bien directamente o por medio de la puesta a disposición de cualquier ETT, consolidarán como mínimo el Grupo Profesional 2.

## **ANEXO VI**

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

**Asisten por la Representación Social:**

D. Eusebio Fernández Alonso (SITA-USO)  
D. Álvaro Fernández Saiz (SITA-USO)  
D. José A. Calvente Ceballos (SITA-USO)  
D. José Luis Sánchez Pérez (SITA-USO)  
D. José A. Pérez Fernández (SITA-USO)  
D. Rubén Palazuelos Velasco (SITA-USO)  
D. Pedro Alcaraz Aguilera (SITA-USO)  
D. Luis Carlos Campo Gutiérrez (UGT)  
D. Enrique Barreda Landeras (UGT)  
D<sup>a</sup>. Rosa Saiz García (UGT)  
D. José M<sup>a</sup> Fernández Fernández (CC.OO.)  
D. Manuel José Rivas Molleda (CC.OO.)  
D. Alberto Cayón Fernández (cc.oo)

D. José I. Oyarbide Frutos (SITA-USO)  
D. Javier Alonso González (UGT)  
D. M. A. Ruiz Peña (CC.OO.)

**Representación Económica:**

D. José M<sup>a</sup> Roncal Berruezo  
D. Telesforo Garrido Haleón  
D. Jesús Ángel Santiago González

**ANEXO VI**

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

En la ciudad de Santander, a 6 de junio de 2014, se reúnen las personas relacionadas al margen, todas ellas firmantes del XV 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 XV CONVENIO COLECTIVO DE ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A. y en el Artículo 25.4 de referido Convenio para sus tres años de vigencia,

**SEGUNDO.** El presente Plan se acuerda, al amparo de lo establecido en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, 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 1/1995, 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. 25.4, las partes regulan el **PLAN DE JUBILACIÓN DE ASPLA PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.**, el cual queda anexionado al **XV 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 durante la vigencia del XV Convenio Colectivo de Aspla Plástico Españoles, S.A, desde el día 01.03.2014 hasta el 28.02.2017.

### **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 01.03.2014 al 28.02.2017) cumplan los requisitos previstos en el art. 166 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 166 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 01.03.2014 y el 28.02.2015: 13 trabajadores

— Periodo comprendido entre el 01.03.2015 y el 29.02.2016: 15 trabajadores

— Periodo comprendido entre el 01.03.2016 y el 28.02.2017: 10 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 166 de la LGSS, en redacción dada por el art.6.1 de Ley 27/2011 de 1 agosto 2011, modificado por el art. 7.1 R.D-Ley 5/2013 de 15 marzo, que regulan la modalidad de jubilación parcial a 01.03.2014, 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.

## PLAN DE IGUALDAD

### ACTUALIZAR COMPONENTES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

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 M<sup>a</sup> Fernández Fernández - CCOO