

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2191 Resolución de 26 de febrero de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación, Plasbel Plásticos, S.A.U.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0166/2015; denominado Plasbel Plásticos, S.A.U.; código de convenio n.º 30100061012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 26 de febrero de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

PLASBEL PLÁSTICOS, S.A.U.

TÍTULO I

PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa Plasbel Plásticos, S.A.U.(en lo sucesivo, Plasbel) y, por la parte social, por los representantes unitarios de los trabajadores democráticamente elegidos (en particular, el Comité de Empresa de Plasbel), previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

TÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Plasbel y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente

Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se registrarán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en Plasbel, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa.

A los efectos del presente Convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.

Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.

Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.

Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.

El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Plasbel, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de Plasbel.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo de Plasbel en la localidad de Alcantarilla, sito en Polígono Industrial Oeste de Alcantarilla, Calle Venezuela, Parcelas 6.8-6.10, Código Postal 30820, Alcantarilla (Murcia).

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado válidamente el Convenio, el contenido del mismo, en sus propios términos, permanecerá en vigor entre tanto no se suscriba uno nuevo.

Artículo 6. Garantía ad personam.

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de la Empresa vengán realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la aquí pactada, les será respetada a título personal.

Artículo 7. Concurrencia y norma supletoria.

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior, en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en Convenio de ámbito superior.

Este Convenio de empresa prevalece sobre cualquier otro Convenio, aunque esté vigente, en las siguientes materias según los términos del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores:

Cuantía del salario base y complementos.

Abono o compensación de las horas extras y la retribución del trabajo a turnos.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

La adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que regula el Estatuto de los Trabajadores, incluido el período de prueba.

Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.

Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente son superiores a las del Convenio.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores (elegidos por el Comité de Empresa de entre sus miembros por elección proporcional) y otros tres representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

Artículo 11. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrán derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 12. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y Resolución de Conflictos.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

Horario y distribución del tiempo de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de retribución y cuantía salarial.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA), u órgano equivalente que venga a sustituirlo, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 13. Organización de la Empresa y protocolos de actuación.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos

métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

Los protocolos de actuación de Plasbel se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Con carácter meramente enunciativo (no exhaustivo), se señalan los siguientes normas vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

Procedimiento de devengo y disfrute de las vacaciones anuales.

Normas de los desplazamientos fuera del centro de trabajo.

Política de gastos por viajes de comerciales y resto de empleados.

Normas de recepción de obsequios de proveedores/clientes.

Normas sobre la realización de guardias de mantenimiento, fines de semana y festivos.

Protocolo de Uso de Herramientas Informáticas y Telemáticas, en cuanto a la utilización de equipos, programas, y archivos informáticos, navegación en la red de internet, uso de correo electrónico y uso de teléfono móvil.

Normas sobre prohibición de portar teléfonos móviles para el personal de producción y protocolo para llamadas urgentes a través de centralita.

Procedimiento regulador del sistema de horario flexible para trabajadores con jornada partida.

Procedimiento sobre el uso de los vehículos de empresa.

Artículo 14. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Asimismo, todos los trabajadores deberán cumplir con los deberes y obligaciones propias de la buena fe contractual, entre las que se encuentra la prohibición de realizar, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a Plasbel o una vulneración del deber de confidencialidad según el cual ningún trabajador puede revelar información relativa a la empresa a terceros ajenos a Plasbel.

Artículo 15. Período de prueba.

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para todos los trabajadores de la Empresa.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Artículo 16. Contratación.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquel, y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo que suponga una variación sustancial en las funciones habituales del puesto de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 17. Modalidades de contratación.

El ingreso de trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de Plasbel.

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

17.2.A) Contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos:

Las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo discontinuo de conformidad con las siguientes características:

1. Definición. Se considerará trabajador fijo discontinuo aquel trabajador que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo de la empresa, durante períodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completen la jornada anual establecida en el convenio.

La prestación del servicio de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de la empresa, debiéndose fijar en el contrato la fecha de previsible comienzo y final de cada período o ciclo estacional de producción.

2. Retribución. La retribución de los trabajadores fijos-discontinuos incluirá la parte proporcional de pagas extras, descanso semanal, festivos y vacaciones en relación con el salario anual del fijo continuo del respectivo Grupo Profesional.

3. Llamamiento y campaña. Plasbel, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en el contrato, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 5 días naturales. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 2 días naturales.

A tales efectos, los trabajadores designarán y comunicarán a la empresa un domicilio único que se corresponderá con su lugar efectivo de residencia o de localización, número de teléfono y dirección de correo electrónico, al que la empresa se dirigirá, de manera fehaciente, para el llamamiento al trabajo.

El trabajador tendrá obligación de comunicar a la Empresa cualquier cambio en los anteriores datos, siendo responsable de las consecuencias negativas que para él pudieren derivarse de incumplir esta obligación a los efectos de acudir al llamamiento válidamente efectuado por la Empresa.

Si un trabajador fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja automáticamente en el censo y en la empresa, extinguiéndose su contrato de trabajo.

El orden de llamamiento de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y puesto de trabajo, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron llamados.

De las listas/censos u orden de llamamiento, se entregará copia con carácter previo al inicio de la campaña a los representantes de los trabajadores. De no existir representación legal de los trabajadores, el censo será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa de modo visible a los trabajadores.

17.2.B) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, siendo coincidente esta regulación con la establecida en el vigente Convenio Colectivo General de la Industria Química.

17.2.C) Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

En concreto, será considerado contrato para obra o servicio determinado aquel que se realice para la ejecución de cualquier proyecto específico con autonomía propia, pudiendo señalar a efectos ilustrativos (sin ser una lista tasada) los siguientes ejemplos de proyectos llevados a cabo en Plasbel: apertura de sacos, automatizar la planta de producción, envasados especiales para clientes, revisión de producto importado sujeto a control de calidad (control de calidad por muestreo), pedidos especiales, embalaje especial (etiquetado especial), etcétera...

17.2.D) Contrato a tiempo parcial.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, Plasbel podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superar al 30% de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

La Empresa podrá recurrir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos previstos en la Ley 14/1994.

Artículo 18. Dimisión del trabajador.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima que dependerá del grupo profesional al que pertenezca según el sistema de clasificación establecido en el presente Convenio de conformidad con lo siguiente:

Preaviso de 15 días naturales para los trabajadores de los Grupos profesionales 1, 2 y 3.

Preaviso de 1 mes para los trabajadores de los Grupos 4 y 5.

Preaviso de 2 meses si el trabajador perteneciera a los Grupos 6 y 7.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador/a dará derecho a Plasbel a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Capítulo I

Principios generales

Artículo 19. Clasificación profesional y polivalencia funcional.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de Plasbel.

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden

realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales. Es decir, en cada puesto de trabajo existirán tareas o funciones predominantes (tareas básicas) y también tareas complementarias que pueden corresponderse con tareas básicas de otros puestos de trabajo.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

Al inicio de la relación laboral entre Plasbel y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

Con independencia de lo anterior, y que con carácter general la adscripción a un determinado grupo profesional viene establecida por elementos funcionales, habida cuenta de la importancia que en el sector tiene la destreza, experiencia y aptitud en el desempeño de las tareas en un mismo grupo profesional y dentro de una misma Empresa, lo cual única y exclusivamente se consigue mediante la práctica en las mismas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran oportuno la creación de un Grupo de Ingreso, regulada en el artículo 22, con carácter previo a la adscripción al grupo profesional de destino.

Artículo 20. Movilidad funcional.

Los trabajadores de Plasbel, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

En el caso de realización de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Si por necesidades urgentes o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Capítulo II

Clasificación general

Artículo 21. Grupos Profesionales.

El personal que preste sus servicios en Plasbel se clasificará en alguno de los grupos profesionales por niveles regulados en este artículo.

A continuación se indican los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional/nivel:

- Experiencia en el puesto
- Formación específica
- Peligrosidad
- Autonomía
- Impacto en ventas
- Capacidad para generar negocio
- Confidencialidad
- Relación cliente-proveedores
- Liderazgo
- Planificación y organización
- Responsabilidad económica
- Responsabilidad seguridad otros
- Responsabilidad materiales
- Responsabilidad sobre personas
- Toma de decisiones
- Importancia estratégica
- Tolerancia presión
- Iniciativa
- Exposición a riesgos
- Resolución de problemas
- Experiencia/formación en puesto

En función de los factores anteriores, los grupos profesionales que se aplicarán en Plasbel serán 7 grupos:

Grupo Profesional 1:

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

Formación mínima: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

Puestos de trabajo: En el Grupo 1 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 1
OPERARIO CARGA Y DESCARGA
OPERARIO LIMPIEZA

Grupo Profesional 2:

Definición: 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.

Formación mínima: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

Puestos de trabajo: En el Grupo 2 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 2
PORTERO
EMPAQUETADORA SECCIÓN BASURA
EMPAQUETADORA SECCIÓN CORTE

Grupo Profesional 3:

Definición: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación mínima: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio.

Puestos de trabajo: En el Grupo 3 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 3
AUXILIAR DE FOTOMECÁNICA
RECEPCIONISTA
AUX. ALMACÉN REPUESTOS
OPER. MÁQUINA (REBOBINADORA, ENCAJADORA, IMPRESIÓN, CORTE, BLOCK, BASURA, ETC.)
OPERARIO MOLINO
CARRETIILLERO
OPERARIO EXTRUSIÓN
OPERARIO MEZCLAS
AUXILIAR LABORATORIO CALIDAD

Grupo Profesional 4:

Definición: 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.

Formación mínima: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio, completado con experiencia profesional.

Puestos de trabajo: En el Grupo 4 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista

taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 4
SUPERVISOR TURNO EXTRUSIÓN
SUPERVISOR TURNO BASURA
COMERCIAL
DISEÑADOR CREATIVO
DISEÑADOR DE PRODUCCIÓN
TÉCNICO EN RRHH
TÉCNICO EN I+D
TÉCNICO EN COMPRAS
TÉCNICO APROVISIONAMIENTO
TÉCNICO PLANIFICACIÓN
TÉCNICO EN EXPORTACIÓN
ESPECIALISTA EN MANTENIMIENTO (MECÁNICO, ELÉCTRICO, ETC.)
ESPECIALISTA IMPRESIÓN
ESPECIALISTA CORTADORAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
CHÓFER

Grupo Profesional 5:

Definición: Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades y recursos que se ejercen en uno o varios sectores de la Empresa. Entre sus tareas se encuentra 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.

Formación mínima: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

Puestos de trabajo: En el Grupo 5 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 5
ENCARGADO TURNO CORTE
ENCARGADO SECCIÓN BASURA
JEFE MANTENIMIENTO
ENCARGADO SECCIÓN ALMACÉN
ENCARGADO SECCIÓN EXTRUSIÓN
RESPONSABLE GRANDES CUENTAS
RESPONSABLE REPRESENTANTES
RESPONSABLE DISTRIBUIDORES
RESPONSABLE LABORATORIO
RESPONSABLE ADMINISTRACIÓN
RESPONSABLE EXPORTACIÓN
TÉCNICO INFORMÁTICO

Grupo Profesional 6:

Definición: Puestos cuyas funciones consisten en asumir la responsabilidad de personas y recursos, así como los resultados de su sección. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado, completada con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Puestos de trabajo: En el Grupo 6 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 6
RESPONSABLE VENTAS NACIONALES
RESPONSABLE PLANIFICACIÓN Y APROVISIONAMIENTO
RESPONSABLE I+D
RESPONSABLE INGENIERÍA Y MANTENIMIENTO
RESPONSABLE COMPRAS Y MERCADERÍAS
RESPONSABLE PRODUCCIÓN
RESPONSABLE LOGÍSTICA Y EXPEDICIONES
RESPONSABLE DESARROLLO PDTO. Y FLEXOGRAFÍA
RESPONSABLE INFORMÁTICA
RESPONSABLE EXPORTACIONES

Grupo Profesional 7:

Definición: Los puestos pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo general de la Empresa con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y siguiendo objetivos estratégicos comunes.

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado con una dilatada experiencia profesional, completada en la medida de lo posible con estudios específicos (máster o doctorado).

Puestos de trabajo: En el Grupo 7 se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes en Plasbel, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 7
DIRECCIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIRECCIÓN OPERACIONES
DIRECCIÓN CONTROL DE GESTIÓN
DIRECCIÓN RRHH
DIRECCIÓN CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE
DIRECCIÓN MARKETING
DIRECCIÓN COMERCIAL

Cualquier puesto de trabajo de nueva creación o que no se encuentre detallado en la clasificación anterior será incluido en el grupo que corresponda en función de los factores anteriormente citados.

Artículo 22. Grupo 0. Grupo de Ingreso.

Dado que la experiencia resulta fundamental para la satisfactoria prestación de servicios conforme a la actividad de la empresa, se considera oportuno establecer un "Grupo de ingreso", en el cual quedarán incluidos los trabajadores que ingresen en la empresa, los cuales percibirán la retribución establecida en la Tabla Salarial que se incorpora como Anexo I del presente Convenio.

La promoción al Grupo Profesional de destino, y el consecuente incremento hasta el 100% del nivel salarial correspondiente al referido grupo profesional,

se producirá cuando, a juicio de la Dirección de la Empresa, el trabajador haya adquirido el grado de conocimiento y habilidad suficiente, y podrá variar en función de los puestos o funciones a cubrir. En todo caso, los tiempos máximos para la integración en el Grupo Profesional de destino no podrán exceder de los fijados en la siguiente escala:

Grupo profesional 7: dieciocho meses.

Grupos profesionales 6 y 5: doce meses.

Grupos profesionales 4 y 3: nueve meses.

Grupo profesional 2: seis meses.

Grupo profesional 1: cuatro meses.

Durante el tiempo en el que los trabajadores permanezcan en este Grupo Profesional, serán objeto de un especial tutelaje y supervisión a fin de que adquieran los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, habilidad en el manejo de los equipos de trabajo y experiencia suficiente en el desempeño de sus tareas.

TÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada.

23.1 Duración.

La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo y de 1.752 horas en cómputo anual, distribuidas de forma irregular.

Todos los trabajadores con jornada superior o igual a 4 horas diarias dispondrán de 15 minutos de tiempo de descanso "para el bocadillo", que no computará como tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará desde la hora de inicio de la jornada laboral, en la que todos los trabajadores deberán estar físicamente incorporados en sus puestos de trabajo hasta la hora de finalización de la jornada laboral, momento a partir del cual dejarán sus puestos de trabajo.

23.2 Distribución.

La jornada de trabajo general se distribuirá de lunes a domingo.

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen las siguientes particularidades:

Trabajadores en régimen de turnos.

Para aquellos trabajadores sujetos a un sistema de trabajo a turnos continuos, la Empresa anualmente establecerá el calendario laboral con la distribución de los turnos de trabajo, días de libranza y días de vacaciones, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo solicitar un ejemplar individualizado cada uno de los trabajadores que lo precise.

Para los trabajadores sujetos a un sistema de trabajo de turnos discontinuos, la Empresa anualmente establecerá un calendario laboral con la rotación de los turnos, el cual se expondrá también en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo solicitar un ejemplar individualizado cada uno de los trabajadores que lo precise.

Trabajadores con jornada partida: jornada flexible.

Para aquellos trabajadores con jornada partida, la Empresa anualmente establecerá el calendario laboral general en el que conste la jornada anual y los días festivos, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo solicitar un ejemplar individualizado cada uno de los trabajadores que lo precise.

Para aquellos trabajadores con jornada partida se encuentra vigente actualmente un sistema de horario flexible con el fin de permitir una distribución horaria flexible sujeta a las siguientes condiciones:

De lunes a jueves todos los trabajadores con jornada partida deberán cumplir con dos horarios bloque (6 horas de coincidencia) pudiendo flexibilizar la hora de entrada (de 8:00 a 9:30 h.), la hora de descanso para el almuerzo (1 hora como mínimo) y la hora de salida (a partir de las 18:00 h.), realizando el total de la jornada conforme a los siguientes horarios:

Horario de entrada Flexible	Horario Bloque	Flexibilidad horaria - Descanso almuerzo	Horario Bloque	Salida flexible
8:00h 9:30h	9:30h 13:30h	1 hora mínimo	16:00h 18:00h	A partir de las 18:00h

Los viernes todos los trabajadores deberán cumplir con dos horarios bloque pudiendo flexibilizar la hora de entrada (de 8:00 a 9:30 h.), la hora de descanso para el almuerzo (1 hora como mínimo) y la hora de salida (a partir de las 17:00 h.) realizando el total de la jornada conforme a los siguientes horarios:

Horario de entrada Flexible	Horario Bloque	Flexibilidad horaria - Descanso almuerzo	Horario Bloque	Salida flexible
8:00h 9:30h	9:30h 14:00h	1 hr. Mínimo	16:00h 17:00h	A partir de las 17:00h

Los trabajadores que deseen acogerse a esta modalidad de jornada flexible deberán comunicar por escrito el horario escogido antes del comienzo de cada año, quedando sujeto a la autorización por parte del Departamento de Recursos Humanos tras el visado del Comité de Dirección. La concesión de la jornada flexible tendrá una duración máxima de 1 año.

La presente medida de jornada flexible constituye una mejora social concedida discrecionalmente por la Empresa, sin que en modo alguno tenga el carácter de derecho consolidado o condición más beneficiosa para los trabajadores, por lo que podrá ser suprimida por voluntad unilateral de la Dirección de la Empresa en cualquier momento, sin necesidad de acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

23.3 Distribución irregular de la jornada.

Sin perjuicio de la distribución de la jornada ordinaria fijada en los apartados anteriores, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de Plasbel hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 25% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

El presente sistema de distribución irregular de la jornada supone que Plasbel dispondrá de una bolsa de horas máxima (25% de la jornada ordinaria

anual) de los trabajadores, de manera que en aquellas épocas en las que existan picos de producción y sea necesario que los trabajadores presten sus servicios durante más horas de su jornada habitual, la Empresa notificará a cada trabajador afectado con 5 días de antelación para que modifique su horario y jornada (respetándose en todo caso los descansos mínimos), sin que esas horas de exceso sean consideradas horas extraordinarias, sino distribución irregular de la jornada.

Igualmente, cuando exista una bajada de producción y no sea necesario que los trabajadores presten servicios durante toda la jornada laboral, también se les podrá comunicar con 5 días de antelación un cambio para reducir la jornada.

Cualquier cambio (exceso o reducción) de horas tendrá como límite el 25% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el plazo de 18 meses desde que se produzca.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio, salvo que se aplique el sistema de distribución irregular de jornada fijado en el artículo anterior. En todo caso, la realización de horas extraordinarias deberá ser previamente autorizada por el responsable del Departamento previo visado del Departamento de Recursos Humanos.

El valor de la hora extraordinaria de cada Grupo Profesional será el previsto en las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

Se establece un compromiso por parte de la plantilla para la realización de aquellas horas extraordinarias durante los fines de semana y festivos, cuando existan probadas necesidades productivas y organizativas, que serán comunicadas por la Empresa al Comité de Empresa con la debida antelación.

Artículo 25. Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Artículo 26. Turnicidad.

26.1 Definiciones

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el

trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En Plasbel existen dos tipos de trabajadores a turno:

Sistema de turnos continuo: Se entiende por «proceso continuo» el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para el disfrute de vacaciones de carácter colectivo que supongan cierre total o parcial de las instalaciones, reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor. Igualmente, se considerará turno continuo cuando por razones productivas concretas, ajenas a la voluntad de los trabajadores, y de manera esporádica, sea posible eliminar puntualmente alguno de los turnos. A modo de resumen, se considerará turno continuo cuando a los trabajadores se les aplique un calendario de lunes a domingo, con independencia de que en momentos puntuales se paralice la actividad.

Asimismo, lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores a turnos en procesos productivos durante las 24 horas del día de lunes a domingo que no se realicen los 365 días del año, sino durante un tiempo predeterminado.

Sistema de turnos discontinuo (procesos de turnos distintos del proceso continuo): Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en cualquier sistema de turnos rotativos diferente del de proceso continuo.

26.2 Descansos semanales y descansos entre jornadas

Descanso semanal: Para aquellos trabajadores con sistema a turnos, del día y medio ininterrumpido del descanso mínimo semanal legal se podrá separar medio día para: i) acumular ese medio día por periodos de hasta cuatro semanas que supondría juntar hasta 2 días consecutivos; ii) o disfrutar ese medio día en otro día de la semana.

Descanso entre jornadas: Para los trabajadores a turnos, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo legal de 12 horas entre jornadas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

26.3 Ausencias imprevistas

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar a su superior jerárquico y al Departamento de Recursos Humanos con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda.

El incumplimiento de esta obligación puede acarrear la aplicación del régimen sancionador.

26.4 Rotación

Para procesos productivos continuos, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).

26.5 Retribución del trabajo a turnos

Los trabajadores a turnos cobrarán el salario base y complementos correspondientes según su Grupo Profesional en base a las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

Adicionalmente, se establecen los siguientes complementos específicos para los trabajadores a turnos:

Trabajadores a turno continuo: percibirán un "complemento de turno continuo" en la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo I.

Trabajadores a turno discontinuo: percibirán un "plus de turno discontinuo" en la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 30 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año.

El Departamento de Recursos Humanos informará cada año de cuantos días hábiles de vacaciones se devengan en función del calendario laboral anual vigente.

Las vacaciones se devengan del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

En cuanto al disfrute de las vacaciones dentro del año natural, se respetarán en todo caso las salvedades recogidas en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos del disfrute de las vacaciones, se establecen dos temporadas a lo largo del año en función de las necesidades productivas de la Empresa:

Temporada alta: meses de junio de septiembre.

Temporada baja: restantes meses.

Los trabajadores, con carácter general tendrán el derecho a disfrutar un mínimo de 15 días naturales ininterrumpidos en temporada alta (junio a septiembre), siempre contando con la autorización del responsable del departamento y por escrito y/o a través del portal del empleado, según documento habilitado al efecto en las "Normas de devengo y disfrute de las vacaciones anuales". A este respecto, a efectos de selección de las fechas de disfrute de las vacaciones se establecerá en cada departamento un orden rotativo gestionado por el responsable de cada sección/departamento.

Los restantes días de vacaciones se distribuirán a lo largo del año de común acuerdo entre el trabajador y el responsable del departamento.

Ahora bien, para aquellos trabajadores (a excepción de los que trabajen a turno continuo con el calendario laboral ajustado a la jornada máxima anual) que soliciten sus vacaciones en temporada baja, es decir, fuera del periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, con el fin de incentivarlo (especialmente favoreciendo a los trabajadores extranjeros cuyas familias residan en el extranjero), la Empresa otorgará los siguientes beneficios adicionales:

Posibilidad de disfrutar de un máximo 30 días naturales ininterrumpidos, siempre contando con la autorización del responsable del departamento y por escrito y/o a través del portal del empleado, según documento habilitado al efecto en las "Normas de devengo y disfrute de las vacaciones anuales.

1 día adicional de vacaciones por cada quincena disfrutada en temporada baja.

Para aquellos trabajadores que tengan una retribución variable mensualmente, las vacaciones serán retribuidas en base al promedio de la totalidad de emolumentos que corresponden a la jornada ordinaria en los 12 meses anteriores al periodo de disfrute de las vacaciones.

Artículo 28. Licencias y permisos generales.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio. A tal efecto, se entenderá también incluida la unión por pareja de hecho. Este permiso sólo podrá disfrutarse una vez cuando se trate de la unión y/o matrimonio con la misma pareja.

Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario por prescripción médica, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, salvo que se requiera desplazamiento fuera del país, en cuyo caso el plazo será de 6 días.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. A modo de lista enunciativa, no taxativa, se encuentran los siguientes ejemplos: citación judicial como testigo para asistir a un juicio, designación como miembro de mesa electoral, etc.

Cuando el trabajador perciba una remuneración por el cumplimiento de dicho deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

En el caso de que el cumplimiento del deber por parte del trabajador suponga la imposibilidad de trabajar en más del 20% en un trimestre, la Empresa podrá situar al trabajador en situación de excedencia forzosa (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de la trabajadora embarazada de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, dicho permiso se usará para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo.

En el caso de enfermedades crónicas/graves que requieran tratamiento periódico o pruebas médicas por prescripción médica, el trabajador podrá ausentarse por el tiempo indispensable para acudir a las mismas.

Para supuestos excepcionales que puedan existir en la solicitud de alguno de los permisos y licencias anteriores, quedará sujeto a acuerdo entre las partes la posibilidad de concesión de permisos no retribuidos.

Todas las situaciones que den lugar a alguno de los permisos o licencias anteriores se deberán justificar documentalmente y deberán corresponderse con el momento del hecho causante que dé lugar a la licencia o permiso.

Artículo 29. Permiso de lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá disfrutar del permiso de lactancia mediante la elección de alguna de las siguientes opciones:

Ausencia de una hora durante la jornada (se puede dividir en dos fracciones).

Reducción de la jornada en media hora (al inicio o al final).

Acumulación de la hora de licencia diaria en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora mientras permanezca hospitalizado. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 30. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un familiar directo con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo (es decir, un 12,5 % de la jornada) y un máximo de la mitad (es decir, un 50%) de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente,

acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Plasbel generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia prevista en el artículo anterior y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

A fin de establecer los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada según la facultad prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, las partes se comprometen a sentarse tras la firma del presente Convenio Colectivo para establecer un Protocolo que fije los criterios organizativos y/o productivos que puedan incidir en las concesiones de las concreciones horarias derivadas de la reducción de jornada por guarda legal.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 31. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en supuestos especiales

31.1 Horario continuado para trabajadores que no pertenecen al área de producción con hijos menores de 18 meses.

Los trabajadores y trabajadoras que no pertenecen al área de producción en situación de reducción de jornada por guarda legal podrán solicitar que su concreción horaria se fije fuera de su jornada ordinaria mediante un horario continuo hasta que el menor cumpla 18 meses, salvo que existan dificultades productivas u organizativas justificadas. En todo caso, al tratarse de una mejora social, quedará sometido a aprobación por parte de la Dirección.

31.2 Adaptación del sistema de turnos para trabajadores del área de producción con hijos menores de 48 meses.

Los trabajadores y trabajadoras del área de producción podrán solicitar una adaptación de su sistema de turnos para eliminar la prestación de servicios en turno de noche y festivos hasta que el menor cumpla 48 meses, salvo que existan dificultades productivas u organizativas justificadas. En todo caso, al tratarse de una mejora social, quedará sometido a aprobación por parte de la Dirección.

31.3 Adaptación de jornada para víctimas de violencia de género o terrorismo.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada

de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

31.1 Adaptación de jornada en caso de enfermedad grave y hospitalización de familiar.

Los trabajadores que acrediten tener que atender a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave u hospitalización de larga duración podrán solicitar la adaptación temporal de su horario mediante la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado. La presente medida queda sujeta a la valoración individual de las circunstancias de cada caso particular, atendiendo especialmente a si se trata de trabajadores sujetos a turnos o no, debiendo ser en todo caso autorizada por el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 32. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria, por guarda legal o forzosa.

2. Excedencia voluntaria: 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.

El trabajador excedente voluntario 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.

3. Excedencia por guarda legal: 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 preadoptivo, 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 Plasbel generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se 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 artículo 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, 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. Excedencia forzosa: Este tipo de excedencia, 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.

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.

TÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Capítulo I

Régimen económico

Artículo 33. Conceptos retributivos del personal.

Las retribuciones salariales fijas de los trabajadores estarán constituidas por los siguientes conceptos:

Salario Base: Es la retribución mínima a percibir en cada uno de los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo según la cuantía fijada en el Anexo 1.

Antigüedad: El plus de antigüedad retribuye el tiempo de permanencia de los trabajadores en la Empresa en base a su antigüedad reconocida en nómina. Este plus se abonará en base al modelo de trienios y quinquenios.

Plus de nocturnidad: Es la retribución percibida por el trabajador correspondiente a las horas trabajadas en horario nocturno (de las 22 horas a las 6 del día siguiente), salvo que la nocturnidad esté ya integrada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.

Complemento de turno continuo: Es el complemento adicional que perciben los trabajadores que realizan un sistema de turnos continuo, según la definición contenida en el artículo 26.

Plus de turno discontinuo: Es la retribución adicional que perciben los trabajadores que realizan un sistema de turnos discontinuo, según la definición contenida en el artículo 26.

Las cuantías correspondientes a los anteriores conceptos serán las fijadas en el Anexo I.

Adicionalmente, se podrán establecer los siguientes conceptos:

Complemento personal: Cuando haya trabajadores que perciban cuantías superiores al salario base fijado en el Anexo I para su grupo profesional, y que no se encuentren adscritas a ninguna actividad adicional, función específica, etc., dichas cantidades se abonarán bajo el concepto "complemento personal".

Complemento de puesto de trabajo: Para aquellos trabajadores que perciban cantidades asociadas al desarrollo de una actividad específica o puesto de trabajo, o condicionado a una especial responsabilidad o similar, percibirán un complemento de puesto de trabajo cuya denominación variará en función de la naturaleza de la actividad y estará vinculado única y exclusivamente al desempeño efectivo de dicho trabajo en cuestión.

Artículo 34. Abono y compensación de gastos.

El abono y compensación de gastos se rige por las siguientes pautas:

Kilometraje: Al trabajador que deba desplazarse por orden de la empresa desde su centro habitual de trabajo a otro lugar, la empresa le abonará, si decidiese usar su propio medio de transporte, la cantidad de 0,332 € por kilómetro que recorra.

Dietas: se aplicarán las contenidas en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 35. Revisión salarial

Para los años 2015 y 2016 las cuantías son las previstas en las Tablas Salariales incluidas en el Anexo I.

Para los años posteriores de vigencia del presente Convenio, las partes se comprometen a negociar durante todo el año 2016 un sistema de revisión salarial vinculado a productividad y/o otras variables relacionadas con la competitividad empresarial, tal y como se viene recomendando desde la patronal y los sindicatos.

TÍTULO VII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 36. Seguro de Accidentes.

Plasbel suscribirá, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 12.000 € euros en el caso de muerte o incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Las medida regulada en el presente artículo constituye una mejora social concedida de forma voluntaria por la Empresa que no tiene el carácter de derecho adquirido o condición más beneficiosa, por lo que la supresión de la misma será igualmente discrecional por la Empresa, pudiendo la Dirección eliminarla sin necesidad de seguir con el procedimiento legalmente previsto para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 37. Parejas de hecho.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Artículo 38. Ropa de trabajo.

Plasbel pondrá a disposición de los trabajadores 2 equipos de ropa de trabajo al año: 1 en verano y otro en invierno. Igualmente, cuando concurren causas justificadas se le repondrá un nuevo equipo a solicitud de los trabajadores.

Artículo 39. Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

Plasbel, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con capacidad disminuida, y entendiéndose que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a trabajadoras y trabajadores cuya capacidad se encuentre disminuida, o de forma alternativa a través de centros especiales de empleo, promoviendo activamente la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 40. Plan de Igualdad.

Plasbel se compromete a iniciar los trámites oportunos para desarrollar un Plan de Igualdad aplicable a la Empresa, pese a no estar obligado legalmente a ello.

Dicho plan tendrá como objetivo la implantación de 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.

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.

Se garantizará el acceso y participación del Comité de Empresa a la información sobre el contenido del futuro plan de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 41. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.

Plasbel velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Para ello, ambas partes han convenido la redacción de un Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, que consta detallado en el Anexo III.

Artículo 42. Complemento salarial en determinados supuestos de incapacidad temporal.

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional y accidente de trabajo la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del total del salario bruto fijo mensual.

Se entenderá por hospitalización el periodo de estancia en centro hospitalario que requiera pernoctación, tras justificación del centro hospitalario correspondiente, así como el periodo de convalecencia posterior ligada a las causas que justificaron la hospitalización previa, con el límite de 2 semanas tras el alta hospitalaria.

El complemento a que se hace referencia en este artículo en ningún caso lo será por un período superior a 12 meses.

Las medida regulada en el presente artículo constituye una mejora social concedida de forma voluntaria por la Empresa que no tienen el carácter de derecho adquirido o condición más beneficiosa, por lo que la supresión de la misma será igualmente discrecional por la Empresa, pudiendo la Dirección eliminarla sin necesidad de seguir con el procedimiento legalmente previsto para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 43. Jubilación parcial.

La Empresa promoverá y facilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legalmente previstos, así lo soliciten.

En particular, tendrán prioridad aquellas solicitudes presentadas por trabajadores que tengan una antigüedad superior a 20 años en la Empresa, comprometiéndose la Empresa a acceder a estas solicitudes en los términos legalmente vigentes, salvo que concurran dificultades productivas u organizativas justificadas.

TÍTULO VIII

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 44. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del Real Decreto 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su

servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Se considerarán como valores de referencia para la evaluación y control de los riesgos inherentes a la exposición laboral a agentes químicos según lo regulado en el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, los valores límite de exposición ambientales y biológicos elaborados por el INSHT del Ministerio de Trabajo, en el documento

«Límites de Exposición Profesional para agentes químicos en España» que anualmente actualiza y publica este último organismo.

En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos de exposición con la metodología y la periodicidad que el Plan de Prevención establezca. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de los representantes de los trabajadores.

Todo trabajo en el que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, el nivel de riesgo sea grave, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo 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. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos normales de trabajo previamente establecidos.

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

Toda ampliación o modificación del proceso productivo que implique la incorporación de nuevas tecnologías, la modificación de los métodos o procedimientos de trabajo o la incorporación o sustitución de los agentes químicos utilizados, se realizarán respetando el principio de mejora de la salud y seguridad de los trabajadores.

Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anexas.

Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

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 todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción. En caso de accidentes de trabajo mortales los Delegados de Prevención de la empresa, así como un máximo de un representante designado por cada una de las Federaciones Sindicales de industria firmantes del convenio, participarán en la Comisión de Investigación que se forme a tal efecto.

Siempre que exista exposición a un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Estos propondrán las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación y, cuando no sea posible, a reducir tales circunstancias.

Para todas materias que afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores serán de aplicación las disposiciones legalmente vigentes en la normativa que resulte de aplicación en cada supuesto específico, teniendo en cuenta además las siguientes particularidades específicas:

Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En uso de la facultad prevista en el citado artículo, el Comité de Seguridad y Salud y la Empresa acordaron la obligatoriedad de los reconocimientos médicos al inicio de la prestación laboral, y ello por encontrarse Plasbel entre los supuestos en los que la realización de los reconocimientos es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

Tras el primer reconocimiento, la vigilancia periódica sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar al trabajador, con carácter previo a la realización del reconocimiento médico, en los términos anteriormente indicados. En particular, según acuerdo entre el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa, están exceptuados del carácter voluntario de los reconocimientos periódicos los puestos de trabajo que requieran la manipulación de maquinaria industrial.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán cuando se necesite, en función de los riesgos y de las condiciones de salud del trabajador, de manera que se posibilite una vigilancia de la salud específica con la periodicidad necesaria

en cada caso. Para ello, se atenderá a la periodicidad que establezca el servicio médico correspondiente.

Para la realización de los reconocimientos, la Empresa facilitará que estos se lleven a cabo dentro de la Empresa (en el servicio médico) o en la clínica que corresponda, sin que tengan que realizarse necesariamente en el transcurso de la jornada laboral, sino que dependerán de la organización del servicio médico de la Empresa o de la clínica correspondiente. En los casos en los que el reconocimiento se realice fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido en el mismo se considerará tiempo de trabajo, y la Empresa deberá sufragar los posibles gastos ocasionados con motivo del desplazamiento en su caso.

Protección a la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Artículo 45. Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que todas las empresas, incluida Plasbel, actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector químico debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.

Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud.

TÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46. Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo, por los Protocolos de aplicación en Plasbel y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

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

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

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 y sin contar con autorización para ello, aun cuando sea por breve tiempo. En particular y a título de ejemplo, se entenderá como abandono el hecho de dejar el puesto de trabajo tras haber fichado para aparcar el vehículo, no siendo justificación el haber aparcado dentro de las instalaciones de manera indebida.

Si como consecuencia del abandono, 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 correcto desarrollo del proceso productivo de la empresa y/o a las normas más elementales de convivencia con otros compañeros.

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 produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. 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. Atendiendo a la gravedad y al tiempo destinado a tales prácticas, podrá considerarse como grave y muy grave en función de cada caso concreto.

12. 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.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas mediante la instalación de ceniceros.

13. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, una vez en el período de un mes, cuando no causase una perturbación del servicio.

14. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y a clientes o terceros que tengan relación con la misma.

15. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

16. El incumplimiento de la prohibición de portar teléfonos móviles u otros objetos personales para el personal de producción. En relación con los teléfonos móviles particulares, no está permitido portarlos durante la jornada laboral, en base a las normas internas sobre prohibición de portar teléfonos móviles para el personal de producción y protocolo para llamadas urgentes a través de centralita.

17. Pequeños descuidos de manera imprudente, negligencia o desidia en el trabajo siempre y cuando no afecten a la buena marcha del servicio.

18. La no asistencia injustificada a las sesiones de formación e información regladas cuando el trabajador haya confirmado su disponibilidad.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. Emplear el tiempo de trabajo en juegos o distracciones que puedan afectar al correcto desarrollo de la prestación laboral. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

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

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

6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o genere perjuicios económicos. Cuando estos perjuicios sean graves o de importancia económica, podrá considerarse muy grave.

7. La imprudencia en acto de trabajo por cualquier motivo si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. Si dichos trabajos concudiesen con la actividad de la Empresa, tendrán la consideración de falta muy grave.

9. La embriaguez o cualquier otro acto irresponsable fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o portando cualquier otro distintivo de la empresa que afecte a la imagen de la empresa.

10. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico, siempre que ocasionase una perturbación del servicio.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas mediante la instalación de ceniceros.

14. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.

15. La alegación de causas falsas para las licencias.

16. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, y a los clientes o terceros que tengan relación con la misma.

17. El abuso de autoridad en el desempeño del trabajo.

18. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

19. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

20. Beber o comer en el puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando pueda entrañar riesgo al proceso productivo.

21. Cualquier práctica que implique un riesgo en materia de seguridad alimentaria. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Se considerará transgresión de la buena fe contractual, entre otras, aquellas conductas por parte del trabajador/a que, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, realice cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a Plasbel o que suponga una vulneración de su deber de confidencialidad.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, cuando ya haya sido requerido con anterioridad.

7. La embriaguez habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a terceros ajenos datos de reserva obligada. Igualmente, se considerará incluida en esta falta la vulneración de los derechos de esta índole de los compañeros o superiores.

9. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, y clientes, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos. Así, entre otras, se incluirán dentro de esta infracción las faltas de respeto que entrañen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o nacionalidad, orientación sexual, etc.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y discusiones con los compañeros de trabajo.

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

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

16. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico 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. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

17. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

20. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

21. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente o causare un perjuicio grave a la Empresa.

22. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

Artículo 47. 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: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 48. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO XI

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 49. Representación legal de los trabajadores

En materia de derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa de los trabajadores se estará a las previsiones legalmente vigentes en la normativa que sea de aplicación en cada caso.

Atendiendo a la previsión contenida en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores se establece que en el supuesto de disminución significativa de la plantilla, se producirá la reducción del número de representantes de los trabajadores, para ajustar sus miembros al volumen de personal. Se entenderá por disminución significativa de plantilla, cuando ésta se produzca en un 35 % respecto de la media de empleados en activo en un período de 12 meses anteriores. En todo caso, para que la reducción del número de representantes de los trabajadores sea eficaz se requerirá comunicación escrita a la autoridad laboral competente.

Disposición adicional primera. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones económicas vigentes en Plasbel con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se considerarán como condición más beneficiosa para los trabajadores que estuvieren prestando servicios en ese momento.

El establecimiento de un nuevo Grupo de Ingreso tiene por finalidad fomentar el mantenimiento de los puestos de trabajo actuales en un evidente contexto de crisis y transformación del mercado, que supone la permanente adecuación de sus estructuras organizativas y productivas a la nueva situación, para evitar el colapso de la actividad empresarial.

A mayor abundamiento, a través de esta figura de aplicación limitada en el tiempo se pretende favorecer tanto la contratación como el mantenimiento del empleo existente.

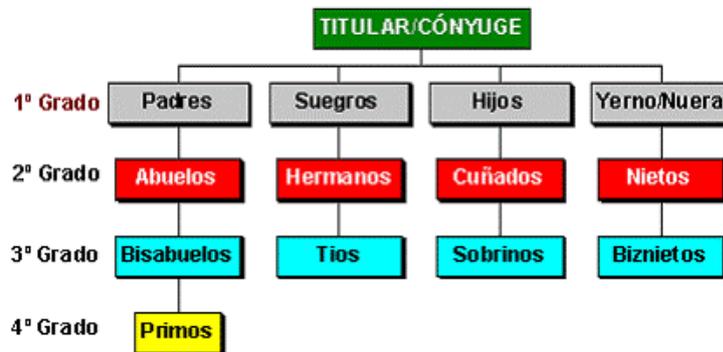
Disposición adicional segunda. Género masculino y femenino

En determinadas partes del texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional tercera. Grados de consanguinidad y afinidad.

Para todas aquellas referencias a grados de consanguinidad y afinidad contenidas en el presente Convenio se fija la siguiente gráfica a título ilustrativo:

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Las Tablas Salariales para el año 2015 serán las siguientes, para cada Grupo Profesional y a jornada completa:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO TURNO CONTINUO
0	80%*	230,30 €
1	992,68 €	230,30 €
2	1.062,17 €	230,30 €
3	1.151,51 €	230,30 €
4	1.280,56 €	230,30 €
5	1.459,20 €	230,34 €
6	1.707,42 €	230,29 €
7	2.630,60 €	230,30 €

*Porcentaje respecto del Salario Base del Grupo Profesional de destino.

Las cantidades expuestas reflejan el salario mensual bruto. El mismo se abonará en 14 pagas al año.

Adicionalmente, como parte de las tablas salariales se tendrán en cuenta los siguientes importes:

PLUS TURNO DISCONTINUO	1,11 € por día efectivamente trabajado
PLUS NOCTURNIDAD	10,07 €
HORAS EXTRAORDINARIAS	36,9 % por encima de la hora ordinaria sobre SB
HORAS EXTRAORDINARIAS PARA PERSONAL A TURNO CONTINUO	36,9 % por encima de la hora ordinaria sobre SB + complemento turno continuo
HORAS EXTRAORDINARIAS GUARDIAS MANTENIMIENTO FIN SEMANA	14,34 €/ hora
PLUS DE ANTIGÜEDAD	Trienios: 78,43 €/año (5,60 €/mes). Quinquenios: 156,86 €/año (11,20 €/mes).

Las Tablas Salariales para el año 2016 serán las siguientes a las que se ha aplicado una subida del 1% respecto del año 2015, para cada Grupo Profesional y a jornada completa:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO TURNO CONTINUO
0	80%*	232,60 €
1	1.002,61 €	232,60 €
2	1.072,79 €	232,60 €
3	1.163,02 €	232,60 €
4	1.293,36 €	232,60 €
5	1.473,79 €	232,64 €
6	1.724,49 €	232,59 €
7	2.656,91 €	232,60 €

*Porcentaje respecto del Salario Base del Grupo Profesional de destino.

Las cantidades expuestas reflejan el salario mensual bruto. El mismo se abonará en 14 pagas al año.

Adicionalmente, como parte de las tablas salariales se tendrán en cuenta los siguientes importes:

PLUS TURNO DISCONTINUO	1,12 € por día efectivamente trabajado
PLUS NOCTURNIDAD	10,17 €
HORAS EXTRAORDINARIAS	36,9 % por encima de la hora ordinaria sobre SB
HORAS EXTRAORDINARIAS PARA PERSONAL A TURNO CONTINUO	36,9 % por encima de la hora ordinaria sobre SB + complemento turno continuo
HORAS EXTRAORDINARIAS GUARDIAS MANTENIMIENTO FIN SEMANA	14,48 €/ hora
PLUS DE ANTIGÜEDAD	Trienios: 78,43 €/año (5,60 €/mes). Quinquenios: 156,86 €/año (11,20 €/mes).

Aquellos conceptos salariales reconocidos en nómina que no estén previstos en las tablas anteriores, también experimentarán la subida pactada para el año 2016 (1%), tales como complementos personales y mejoras voluntarias, salvo los conceptos vinculados a pactos suscritos entre la Empresa y el trabajador/a en los que se acuerden cuantías fijas invariables (por ejemplo: pacto de no competencia postcontractual, confidencialidad o exclusividad, entre otros), que mantendrán su cuantía según lo pactado.

ANEXO II

DIETAS

Se establecen las siguientes dietas fijas:

DIETAS	€
DESAYUNO	3
COMIDA	10
CENA	20

ANEXO III

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, O DE ACOSO MORAL

1- Introducción

Este documento recoge las actividades para la prevención y tratamiento de situaciones de Acoso moral y sexual en la Empresa PLASBEL PLÁSTICOS, S.A.U.

2- Contenido del Protocolo

2.1- Declaración de Principios

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en la legislación laboral de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas directivas aprobadas por el consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hacen responsables a los empleadores de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa del acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresivos, es responsabilidad de la Empresa.

Por ello la Dirección, junto con los representantes legales de los trabajadores, a quienes invita a participar, debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que fomenten la creación de entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

A tal fin, la Dirección manifiesta su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que inevitablemente se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica.

2.2- Medidas preventivas

Todos los empleados tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia su persona que garantice su intimidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

La Dirección, a través de sus distintos responsables, se asegurará de que todos los empleados conozcan la existencia del presente procedimiento de actuación.

La Dirección establecerá mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales, y en su caso procederá a la evaluación de los mismos. Asimismo incorporará en las acciones formativas dirigidas a todos los empleados, información relativa a las materias que aborda el presente protocolo.

2.3- Definición de Acoso

Las definiciones de acoso a los efectos del presente protocolo, se entiende por:

1º. Acoso psicológico o moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- . Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- . La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- . El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los compañeros.
- . Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima)
- . La violencia verbal, gestual o física.

2º. Acoso sexual y por razón de sexo

A. Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la Asociación, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

B.- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

- . Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores.

- . Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo o condición sexual.

2.4- Procedimiento de Actuación

Los procedimientos establecidos en el presente protocolo de actuación se desarrollarán bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

Uno. Procedimiento informal.

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio empleado, si así lo estima, explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no está siendo bien recibida, que resulta incómoda, y que interfiere en su trabajo.

La aplicación de este procedimiento informal deberá de ser previamente puesto en conocimiento de la Empresa a través del Departamento de Recursos Humanos, con objeto de intervenir en el proceso al estimar que las presentes actuaciones que puntualmente se puedan producir no son constitutivas de acoso, pero pueden ocasionar una situación incómoda que a través de los canales de comunicación idóneos se pueda solventar.

Dos. Procedimiento Formal.

1. El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona víctima de acoso que presentará al Departamento de Recursos Humanos.

Los representantes de los trabajadores podrán asistir en todo momento al empleado/a víctima de acoso a su instancia.

La solicitud de intervención se presentará por escrito y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos.

2. A fin de tramitar este procedimiento, se creará una Comisión Instructora compuesta por un representante del servicio de Prevención de Riesgos Laborales ajeno/propio/en su caso el que haya, un representante del Departamento de Recursos Humanos y un miembro del Comité de Seguridad y Salud.

Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos dándose audiencia individual a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción e igualdad.

Los empleados si así lo desean podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora por un representante de los trabajadores a su elección.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que lo permita la organización del trabajo y siempre de manera muy extraordinaria y temporal mientras se tramita el procedimiento, se facilitará el cambio de puesto de trabajo de las personas denunciante o denunciado.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

La Comisión tiene un plazo máximo de 30 días para resolver motivadamente la solicitud de intervención presentada. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

3. Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del Departamento de RR.HH. al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes. A estos efectos la Dirección de RR.HH. deberá necesariamente escuchar la opinión de los miembros de la Comisión Instructora.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible, la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador afectado lo solicita y siempre que sea requerido por los servicios médicos.



La Dirección se asegurará de que los empleados que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.