

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

15334 Resolución de 10 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio y tabla salarial 2013; denominación, Solplast, S.A.

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 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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 y Tabla Salarial 2013; número de expediente, 30/01/0133/2013; referencia, 201344110044; denominación, Solplast, S.A.; código de convenio, 30001312011987; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 25/09/2013, 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, 10 de octubre de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente Convenio tendrá ámbito de Empresa y afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en Solplast, S.A., con domicilio en Polígono Industrial de Lorca, Lorca (Murcia) y todos sus centros de trabajo, quedando excluidos los comprendidos en los artículos 1.º (tres) y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

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

2.1.-Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1.º de Enero de 2013. Su duración será de 3 años, finalizando en su integridad el 31 de Diciembre de 2015, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones si alguna de las mismas lo denuncia con 1 mes de antelación a la finalización de su vigencia. La denuncia se realizará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

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

2.2.- Incremento salarial para el primer año de vigencia (01/01/2013 al 31/12/2013).

Los importes vigentes a 31 de Diciembre de 2012, correspondientes a todos los conceptos salariales, se incrementarán a partir del 1 de Enero del 2013, en un 0,7%.

2.3- Revisión salarial primer año de vigencia (01/01/2013 al 31/12/2013).

En el caso de que el Resultado después de impuestos del ejercicio 2013, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado Medio (RM) después de Impuestos de los años que van del 2008 al 2012 ambos incluidos, se realizará una revisión salarial, si procede, desde el incremento inicialmente aplicado en el punto anterior hasta el porcentaje de IPC (Índice de Precios al Consumo), conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) del año natural 2013. Dicha revisión se efectuará para todos los conceptos salariales, y se realiza a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2014).

$$RM = \frac{\sum \text{Resultados después de Impuestos años 2008 a 2012}}{5}$$

No obstante, si el Resultado después de impuestos del ejercicio 2013 es igual o superior al 80% del RM, se revisara hasta igual porcentaje del IPC conjunto nacional del año 2013, incrementándose porcentualmente la revisión hasta alcanzar el 100% conforme se vaya incrementado el porcentaje de consecución del RM. (Ejemplo: 85% del RM equivale a una revisión hasta el 85% del IPC conjunto nacional año 2013).

Excepcionalmente, si el Resultado después de impuestos del ejercicio 2013, es igual o superior al 110% del RM, se revisarán los salarios del año 2013 en un 0,30% adicional, que serán abonados de una sola vez y no serán consolidados en las tablas salariales.

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

2.4.- Incremento salarial para el segundo año de vigencia (01/01/2014 al 31/12/2014).

Los importes vigentes a 31 de Diciembre de 2013, correspondientes a todos los conceptos salariales, una vez revisados si procede según el punto anterior, se incrementarán a partir del 1 de Enero del 2014, en un 0,7%.

2.5- Revisión salarial segundo año de vigencia (01/01/2014 al 31/12/2014).

En el caso de que el Resultado después de impuestos del ejercicio 2014, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado Medio (RM) después de Impuestos de los años que van del 2008 al 2012 ambos incluidos, se realizará una revisión salarial, si procede, desde el incremento inicialmente aplicado en el punto anterior hasta el porcentaje de IPC (Índice de Precios al Consumo), conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) del año natural 2014. Dicha revisión se efectuará para todos los conceptos salariales, y se realiza a partir de la fecha en

la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2015).

$$RM = \frac{\sum \text{Resultados despues de Impuestos años 2008 a 2012}}{5}$$

No obstante, si el Resultado después de impuestos del ejercicio 2014 es igual o superior al 80% del RM, se revisara hasta igual porcentaje del IPC conjunto nacional del año 2014, incrementándose porcentualmente la revisión hasta alcanzar el 100% conforme se vaya incrementado el porcentaje de consecución del RM. (Ejemplo: 85% del RM equivale a una revisión hasta el 85% del IPC conjunto nacional año 2014).

Excepcionalmente, si el Resultado después de impuestos del ejercicio 2014, es igual o superior al 110% del RM, se revisarán los salarios del año 2014 en un 0,30% adicional, que serán abonados de una sola vez y no serán consolidados en las tablas salariales.

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

2.6.- Incremento salarial para el tercer año de vigencia (01/01/2015 al 31/12/2015).

Los importes vigentes a 31 de Diciembre de 2014, correspondientes a todos los conceptos salariales, una vez revisados si procede según el punto anterior, se incrementarán a partir del 1 de Enero del 2015, en un 0,7%.

2.7- Revisión salarial tercer año de vigencia (01/01/2015 al 31/12/2015).

En el caso de que el Resultado después de impuestos del ejercicio 2015, extraído del documento oficial de Cuentas de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado Medio (RM) después de Impuestos de los años que van del 2008 al 2012 ambos incluidos, se realizará una revisión salarial, si procede, desde el incremento inicialmente aplicado en el punto anterior hasta el porcentaje de IPC (Índice de Precios al Consumo), conjunto nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) del año natural 2015. Dicha revisión se efectuará para todos los conceptos salariales, y se realiza a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2016).

$$RM = \frac{\sum \text{Resultados despues de Impuestos años 2008 a 2012}}{5}$$

No obstante, si el Resultado después de impuestos del ejercicio 2015 es igual o superior al 80% del RM, se revisara hasta igual porcentaje del IPC conjunto nacional del año 2015, incrementándose porcentualmente la revisión hasta alcanzar el 100% conforme se vaya incrementado el porcentaje de consecución del RM. (Ejemplo: 85% del RM equivale a una revisión hasta el 85% del IPC conjunto nacional año 2015).

Excepcionalmente, si el Resultado después de impuestos del ejercicio 2015, es igual o superior al 110% del RM, se revisarán los salarios del año 2015 en un 0,30% adicional, que serán abonados de una sola vez y no serán consolidados en las tablas salariales.

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

Artículo 3.- Vinculación a la totalidad

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

Artículo 4.- Prelación de normas

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

Artículo 5.- Absorción y compensación

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

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

Artículo 6.- Garantía personal

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

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 7.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

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

1.º- La exigencia de la actividad normal.

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

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

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

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

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

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

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

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1.º- La Dirección de la Empresa notificará previamente del nuevo sistema que pretende implantar al Comité de Empresa, o Delegados de Personal.

2.º- Se experimentará el nuevo sistema de organización durante un plazo no superior a doce semanas.

3.º- Finalizado el período de experimentación, se recabará la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que deberá emitirlo en el término de quince días.

4.º- En el supuesto de que no hubiera acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, ni se hubiere solicitado arbitraje externo, la implantación del nuevo sistema de organización del trabajo deberá ser aprobada por la autoridad laboral.

5.º- La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

a) Actividad normal.

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

b) Actividad óptima:

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

Capítulo III

Clasificación del personal

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

1.- Clasificación profesional.

1.1.-Contrataciones:

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

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

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento. Tendrán la duración máxima de doce meses, con las prórrogas previstas en la Ley, dentro de un período de dieciocho meses, haciendo remisión explícita en este apartado a lo contemplado en el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

1.3.-Contratación de obra y servicio:

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

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

1.4.- Contratos para el Fomento de la contratación Indefinida:

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

Artículo 10.- Clasificación funcional.

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

Grupo 1.-

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

Grupo 2.-

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

Las funciones relacionadas con la telefonía, administración, gestión y grabación de datos, así como cualquier otra que este al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2012).

Grupo 3.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida en el grupo siguiente.

Grupo 4.-

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

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, y de chófer de transportes de materias primas, auxiliares y productos terminados al exterior de la fábrica por medio de uno de los camiones habilitados al efecto, así como cualquier otra que este al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31/12/2012).

Grupo 5.-

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

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

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, y de capataz, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31/12/2012).

Grupo 6.-

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

Grupo 7.-

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

Grupo 8.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes realicen funciones que consistan en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Grupo 9.-

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

Grupo 0.-

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

Artículo 11.- Ingresos

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

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

La situación de incapacidad temporal del trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo de los plazos señalados.

Artículo 12.- Ascensos

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

Los ascensos se efectuarán de acuerdo con las siguientes normas:

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

2.- Para el resto de categorías profesionales, se establece un concurso de méritos en base a un sistema de cómputo de carácter objetivo tomando como

referencia las siguientes circunstancias: Titulación Académica, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Artículo 13.- Movilidad funcional

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

Artículo 14.- Movilidad geográfica

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

Artículo 15.- Traslado del centro de trabajo

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

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

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

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

Artículo 16.- Ceses

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

Personal del grupo 0: 2 meses

Personal del grupo 9 al 8: 2 meses

Personal del grupo 7 al 5: 1 mes

Personal del grupo 4 al 1: 15 días

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

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

Capítulo V

Jornada de trabajo, horarios, jornadas especiales, descansos entre jornadas, horas extras y vacaciones

Artículo 17.- Jornada laboral

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

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

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

1) Personal a jornada normal:

Lunes a Viernes

1.- Mañanas: de 8:00 a 13:30 horas

Tardes: de 15:30 a 18:00 horas

2.- Mañanas: de 8:30 a 13:30 horas

Tardes: de 15:30 a 18:30 horas

Sábados Mañanas: de 7:00 a 15:30 horas (*)

2) Personal a tres turnos rotativos con descanso dominical:

Lunes a Viernes Sábados

Primer turno: de 6 h. a 14 h. (*)

Segundo turno: de 14 h. a 22 h. (*)

Tercer turno: de 22 h. a 6 h. (*)

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

3) Personal a Proceso Continuo:

Este personal seguirá con el sistema actual de trabajo, que consiste en jornada continuada a tres turnos rotativos, de mañana (6 h. a 14 h.), de tarde (14 h. a 22 h.) y de noche (22 h. a 6 h.), respectivamente, incluidos domingos y festivos y con alternancia rotativa de 7 días de trabajo, 2 de descanso, 7 días de trabajo, 2 de descanso y 7 días de trabajo, 3 de descanso.

Al objeto de efectuar una jornada, en cómputo anual, igual a la pactada en este Convenio para todas las categorías, el tiempo devengado de más por los trabajadores en este sistema de trabajo será acreditado por cada trabajador como "descanso compensatorio", detrayendo del mismo los días 1 de Enero y 25 de Diciembre.

Para los trabajadores que tienen régimen de trabajo a "Proceso Continuo", según se prevé en este apartado, se establece un complemento mensual cuyo importe se refleja en el Anexo nº 4, en concepto de "Plus de Relevo Continuo", o la parte proporcional a los días trabajados en dicho sistema de trabajo.

Asimismo se establece un complemento para los días festivos, no domingos trabajados, consistente en el importe como la hora extra festiva según establece el Anexo n.º 3 para cada categoría.

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

5) Distribución irregular de la jornada

Sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 110 horas de la jornada anual

efectiva recogida en el párrafo primero de este artículo para cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

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

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

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

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

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

Artículo 18.- Descanso diario

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

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

Artículo 19.- Horas extraordinarias

A todos los efectos, se conviene que para los casos extraordinarios en los que, por necesidades del servicio, hubiera de trabajarse más horas de las normales establecidas en el Art.º 17, se establece como precio fijo para cada una de estas horas y por la vigencia de este Convenio, el importe por Grupo Profesional que se indica en el anexo nº 3.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, exceptuándose aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y supuestos de fuerza mayor, detallándose, entre ellas, a continuación las siguientes:

- Pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.

- Sustitución de ausencias imprevistas.
- Puesta en marcha y/o parada de máquina.
- Cambios turno.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la ley y su no realización lleve consigo la pérdida o el deterioro de la producción, o bien suponga la imposibilidad de reparar averías, o garantizar la debida puesta en marcha de la máquina.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Los trabajadores que devenguen este tipo de horas, podrán optar por compensar dichas horas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Artículo 20.- Vacaciones

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

Las vacaciones se disfrutarán de la forma siguiente:

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

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

1 día, el 24 de Diciembre.

1 día, el 31 de Diciembre.

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

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

Las vacaciones se retribuirán con los siguientes conceptos: Salario Convenio, Complemento Cantidad y Calidad, Complemento de Asistencia, Complemento de Antigüedad (en el caso que se tenga derecho) y Plus de Relevé Continuo para el personal adscrito a este sistema de turnos en el momento de disfrutarse las vacaciones.

Capítulo VI

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 21.- Licencias

El trabajador, avisando con la mayor antelación posible, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1.- Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2.- Dos días naturales por el alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3.- Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges o hermanos, que podrán ampliarse a cuatro, cuando medie necesidad de desplazamiento por esta causa.

4.- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.

5.- Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

7.- Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

En cuanto a los señalados en los números 1 al 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Artículo 22.- Excedencias

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

Artículo 23.- Asistencia a consultorio médico

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá sin pérdida de retribuciones el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, en el que deberá constar la hora de entrada y salida del consultorio y sin cuyo requisito no se abonará el tiempo de consulta señalado anteriormente.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Artículo 24.- Faltas y sanciones

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

Artículo 25.- Graduación de las faltas

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

Artículo 26.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- La falta de puntualidad, hasta tres en un mes en la asistencia al trabajo con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada.

2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, así como los partes de confirmación, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

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

4.-Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

6.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.-Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

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

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

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

12.- La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral y/o productiva.

Artículo 27.- Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.-Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días.

2.-Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de 30 días.

3.-No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave

4.-Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5.-La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

9.-La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

11.-La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa siempre que, por el uniforme pueda identificarse a la Empresa.

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

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

14.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Artículo 28.- Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.-Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

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

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

4.-La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

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

6.-La embriaguez o toxicomanía habituales, si repercute negativamente en el trabajo.

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

8.-Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.-Causar accidentes graves por negligencias o imprudencias.

10.-Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

13.-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.

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

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

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

Artículo 29.- Régimen de sanciones

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

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

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

Artículo 30.- Sanciones máximas

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

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

Artículo 31.- Prescripción

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

Capítulo VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 32. Seguridad y salud laboral

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

Artículo 33. Delegados de prevención

El Delegado o Delegados de Prevención serán elegidos de entre los Representantes de los Trabajadores conforme a la escala establecida en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y tendrán las competencias y facultades establecidas en la legislación vigente.

Artículo 34.- Prendas de trabajo

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

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

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

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

Capítulo IX

Garantías sindicales

Artículo 35.- Representantes de los trabajadores.

Crédito horario.

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

Fondo social.

Se establece un Fondo Social Dotado de 4.000 euros / año, gestionado y administrado por los Representantes de los Trabajadores de acuerdo con los Estatutos creados al efecto.

Capítulo X

Condiciones económicas

Artículo 36.- Salario convenio

El Salario Convenio a percibir por el personal durante el primer año de vigencia de este Convenio, para un rendimiento normal y correcto, es el establecido en el Anexo n.º 1.

Artículo 37.- Salario base

Se acuerda por ambas parte que el "Salario Base" para el presente Convenio es el que se contemplaba en la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas de fecha 26-04-74,, por lo que, a efectos del cálculo de los complementos de Nocturnidad, Penosidad, Antigüedad y cualesquiera otros de tipo personal o de puesto de trabajo, se establece como base del mismo.

Artículo 38.- Complemento de antigüedad

A partir del 1 de Enero del 2007 los trabajadores comprendidos en este convenio, disfrutará como complemento de antigüedad un aumento periódico por años de servicio consistente en trienios y quinquenio tal como se recoge en el Anexo n.º 2, con el límite máximo de 2 trienios y 1 quinquenio, retribuidos por el número de días que se acrediten para el cobro del salario convenio, exceptuando las ausencias y licencias (sin incluir las descritas en el art. 35).

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

Los trabajadores que a 1 de Enero de 2007 tengan reconocido un complemento personal de antigüedad tal como se regulaba en el VIII Convenio Colectivo, compensarán y cambiarán su denominación por el aquí recogido.

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

Artículo 39.- Complemento por cantidad y calidad

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

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

Artículo 40.- Complemento de nocturnidad

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

Artículo 41.- Complemento de asistencia

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

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

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

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

Primer retraso en un mes: 1 día de pérdida

Segundo retraso en un mes: 2 días de pérdida

Tercer retraso en un mes: 3 días de pérdida

Cuarto retraso en un mes: 5 días de pérdida

Quinto retraso en un mes: 8 días de pérdida

b) Inasistencia:

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

Segunda falta en un mes: 3 días ídem

Tercera falta en un mes: 5 días ídem

Cuarta falta en un mes: 12 días ídem

Quinta falta en un mes: 20 días ídem

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

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

Artículo 42.- Pagas extraordinarias y de beneficios

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

1.- 30 días de Salario Convenio según indica la tabla reflejada en el Anexo n.º 1.

2.- 30 días de Complemento de Antigüedad, (en caso de devengarse por el trabajador) según indica la tabla reflejada en el Anexo n.º 2.

3.- Complemento de Asistencia en Pagas: Se abonará la cantidad de 22 días de Complemento de Asistencia, según importes detallado en el Anexo n.º 1. Esta cantidad la percibirán exclusivamente aquellos trabajadores que no reciben cantidad igual o superior por dicho concepto en cada una de las Pagas Extraordinarias.

4.- Complemento Cantidad y Calidad en Pagas: Se abonará las cantidad de 22 días de Complemento de Cantidad y Calidad, según importes detallados en el Anexo n.º 1. Esta cantidad la percibirán exclusivamente aquellos trabajadores que no reciben cantidad igual o superior por dicho concepto en cada una de las Pagas Extraordinarias.

Artículo 43.- Nominas y anticipos

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

La nómina tendrá especificados todos los conceptos de pagos de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo, y deberá hacerse efectiva los días 10 de cada mes siguiente al que la misma corresponda.

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

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

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

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

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

Artículo 45.-Formación

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

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

Artículo 46.- Mejoras voluntarias por incapacidad temporal.

La Empresa reconocerá en la primera baja del año natural derivada de procesos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, una Mejora Voluntaria del 50% de la Base Reguladora diaria utilizada para dicha contingencia, de los tres primeros días de baja (días exentos de prestación según la Legalidad vigente), siempre y cuando en los 365 días anteriores a la fecha de la baja, no se hubieran acumulados más de 10 días naturales por procesos de Incapacidad Temporal por contingencia común.

Capítulo XI

Absentismo

Artículo 47.-

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

1.º) Se designa la cantidad que se refleja en el anexo nº 4, como premio mensual para el conjunto de plantilla, cuando el índice mensual de absentismo, en su cómputo global, alcance el 4'5%.

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

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

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

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

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

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

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

a) A un absentismo superior al 4'50% corresponde 0 €.

b) A un absentismo igual al 4'50% corresponde: (Según se refleje en Anexo 4)

c) A cada décima de reducción del citado índice le corresponde la cantidad mensual de:

(Según se refleje en Anexo 4)

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

Capítulo XIII

Comisión paritaria

Artículo 48.-Comisión paritaria

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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria estará compuesta por las siguientes personas:

Por la Representación de los Trabajadores:

D. Juan José Sánchez Sánchez

D. José Manuel López Torres

D. Jesús Ruiz Soto

Suplentes:

D. José Lorenzo Martínez Martínez

D. Vicente Gutiérrez Ontoso

Por la Representación de la Empresa:

D. José María Roncal Berruezo

D. Telesforo Garrido Halcón

D. Ramón Sarriá Lara

Suplentes

D. Francisco Fernández Fernández

D. Alberto Secada Gutiérrez

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.- Jubilación parcial.

Ambas partes ratifican el Acuerdo Colectivo que contempla el Plan de Jubilación Parcial de fecha 1 de marzo de 2013, firmado por las representaciones Social y Empresarial, el cual está registrado con fecha 13 de Febrero de 2013 en

la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia y recibida Resolución del 14 de Febrero de 2013, disponiendo su publicación en el boletín oficial de la Región de Murcia. Asimismo también está registrado en el INSS de la Región de Murcia con fecha 2 de Abril de 2013. Se adjunta como Anexo 7, al presente texto.

En relación al resto de jubilaciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional segunda.- Sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos.

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a Trabajadores y Empresa, se someterán a la intervención de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia u organismo equivalente.

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

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

Disposición adicional tercera.-

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

Disposición adicional cuarta.-

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



Disposición adicional quinta.-

ADECUACION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES EXISTENTES A 31/12/2012 A LOS GRUPOS PROFESIONALES ESTABLECIDOS EN EL X CONVENIO COLECTIVO.

GRUPOS	CATEGORIAS PROFESIONALES	
	Sistema de remuneración diaria	Sistema de remuneración mensual
	Personal Obrero	Personal Empleado.
1	Peón	
2	Ayudante Especialista	Auxiliar Administrativo
3	Prof. Industria 2ª Oficial 3ª Oficios Auxiliares	
4	Prof. Industria 1ª Oficial 2ª Oficios Auxiliares	Chofer Administrativo
5	Oficial 1ª Oficios Auxiliares	Capataz Oficial Administrativo 2ª
6		Encargado Oficial Administrativo 1ª Promotor de Ventas
7		Contraмаestre Ayudante Técnico Delegado de Ventas Licenciado Ingeniero Técnico
8		Jefe Administrativo 2ª Jefe de Ventas
9		Jefe de Fabricación Jefe de Control de Calidad Jefe de Administración Jefe de Personal Subdirector Comercial
0		Director

Retribución de los Trabajadores en Prácticas: Según el Art. 11 del E.T.: La retribución de los trabajadores en prácticas no podrá ser inferior al 60% durante el primer año o al 75% durante el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado para un trabajador que desempeña el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Principios Generales de la adecuación:

Ambas partes acuerdan y determinan que en ningún caso la adecuación de las antiguas Categorías Profesionales a Grupos puede significar una pérdida o incremento del nivel retributivo en cómputo anual, por lo que cualquier adaptación o conversión de los salarios y complementos debe de respetar el citado compromiso. Así mismo, cualquier discrepancia en la adecuación de nuevas funciones en el sistema de grupos profesionales, deberá de observar las definiciones y el espíritu recogido en el Artículo 10 del IX Convenio Colectivo de Solplast, S.A.

Fases de Ejecución:

Con el fin de que no se vean alterados los históricos informáticos, todo el personal en alta en la Sociedad a la fecha de la firma del presente Convenio mantendrá su categoría y sistema retributivo actual, con el incremento salarial pactado, hasta el 31/12/2013; para ello y de manera transitoria se mantendrán el esquema de tablas salariales del Convenio o Prorroga anterior con el citado incremento. (ANEXO 6). El nuevo personal dado de alta se registrará por el nuevo sistema de Grupos Salariales. A partir del 01/01/2014, se adaptará definitivamente el sistema de clasificación profesional a los nuevos grupos profesionales.

ANEXO Nº 1 : TABLAS SALARIALES PARA 2013

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO CONVENI O	COMPLEMENT O ASISTENCIA	COMPLEMENT O CANT- CALIDAD	TOTAL SUELDO Y COMPLEMENTOS
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 0	1.706,98	887,17	290,16	2.884,30
GRUPO 0 - DIRECTOR	1.706,98	887,17	290,16	2.884,30
GRUPO 9	1.248,43	697,73	273,13	2.219,29
GRUPO 9 - SUBDIRECTOR COMERCIAL.	1.248,43	697,73	273,13	2.219,29
GRUPO 9 - JEFE DE ADMINIST. DE 1ª	1.248,43	697,73	273,13	2.219,29
GRUPO 9 - JEFE DE PERSONAL	1.248,43	697,73	273,13	2.219,29
GRUPO 9 - JEFE FABRICACION	1.248,43	697,73	273,13	2.219,29
GRUPO 9 - JEFE CONTROL CALIDAD	1.248,43	697,73	273,13	2.219,29
GRUPO 8	1.041,28	461,33	273,13	1.775,73
GRUPO 8 - JEFE DE ADMINT. DE 2ª	1.041,28	461,33	273,13	1.775,73
GRUPO 8 - JEFE DE VENTAS	1.041,28	461,33	273,13	1.775,73
GRUPO 7	955,90	390,36	273,13	1.619,40
GRUPO 7 - DELEGADO DE V.	955,90	390,36	273,13	1.619,40
GRUPO 7 - AYUDANTE TECNICO	955,90	390,36	273,13	1.619,40
GRUPO 7 - LICENCIADO	955,90	390,36	273,13	1.619,40
GRUPO 7 - INGENIERO TÉCNICO	955,90	390,36	273,13	1.619,40
GRUPO 6	904,69	319,36	221,89	1.445,94
GRUPO 6 - ENCARGADO	904,69	319,36	221,89	1.445,94
GRUPO 6 - PROMOTOR DE V.	904,69	319,36	221,89	1.445,94
GRUPO 6 - OFICIAL ADMINIST. DE 1ª	904,69	319,36	221,89	1.445,94
GRUPO 5	846,39	238,91	208,76	1.294,07
GRUPO 5 - CAPATAZ	846,39	238,91	208,76	1.294,07
GRUPO 5 - OFICIAL ADMINIST. DE 2ª	846,39	238,91	208,76	1.294,07
GRUPO 4	836,42	189,19	208,76	1.234,37
GRUPO 4 - CHOFER	836,42	189,19	208,76	1.234,37
GRUPO 4 - ADMINISTRATIVO	836,42	189,19	208,76	1.234,37
GRUPO 3	826,25	138,84	194,41	1.159,50
GRUPO 2	816,18	112,28	181,26	1.109,72
GRUPO 2 - AUX. ADM.	816,18	112,28	181,26	1.109,72
GRUPO 1	805,60	81,26	171,50	1.058,37



ANEXO Nº 1 : TABLAS SALARIALES PARA 2013

IMPORTES DIARIOS

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO CONVENI O	COMPLEMENT O ASISTENCIA	COMPLEMENT O CANT- CALIDAD	TOTAL SUELDO Y COMPLEMENTOS
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 5	31,88	7,41	8,54	47,83
GRUPO 5 - OFICIAL 1ª OFIC. AUX.	31,88	7,41	8,54	47,83
GRUPO 4	30,98	5,84	8,54	45,36
GRUPO 4 - OFICIAL 2ª OFIC. AUX.	30,98	5,84	8,54	45,36
GRUPO 4 - PROFES. IND. 1ª	30,98	5,84	8,54	45,36
GRUPO 3	29,83	3,89	8,54	42,25
GRUPO 3 - OFICIAL 3ª OFIC. AUX.	29,83	3,89	8,54	42,25
GRUPO 3 - PROFES. IND. 2ª	29,83	3,89	8,54	42,25
GRUPO 2	28,65	3,20	8,54	40,39
GRUPO 2 - AYUDANTE ESPEC.	28,65	3,20	8,54	40,39
GRUPO 1	27,31	2,68	8,54	38,53
GRUPO 1 - PEON	27,31	2,68	8,54	38,53

IMPORTES "MENSUAL"**ANEXO Nº 2 : TABLAS SALARIALES ANTIGÜEDAD PARA 2013**

GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE 1 TRIENIO	IMPORTE 2 TRIENIOS	IMPORTE 2 TR. 1 QU.
	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 0	39,26293	78,53593	157,07186
GRUPO 0 - DIRECTOR	39,26293	78,53593	157,07186
GRUPO 9	35,85927	71,70847	143,41694
GRUPO 9 - SUBDIRECTOR COMERCIAL.	35,85927	71,70847	143,41694
GRUPO 9 - JEFE DE ADMINIST. DE 1ª	35,85927	71,70847	143,41694
GRUPO 9 - JEFE DE PERSONAL	35,85927	71,70847	143,41694
GRUPO 9 - JEFE FABRICACION	35,85927	71,70847	143,41694
GRUPO 9 - JEFE CONTROL CALIDAD	35,85927	71,70847	143,41694
GRUPO 8	25,60801	51,22609	102,45218
GRUPO 8 - JEFE DE ADMINT. DE 2ª	25,60801	51,22609	102,45218
GRUPO 8 - JEFE DE VENTAS	25,60801	51,22609	102,45218
GRUPO 7	23,92632	47,85264	95,70528
GRUPO 7 - DELEGADO DE V.	23,92632	47,85264	95,70528
GRUPO 7 - AYUDANTE TECNICO	23,92632	47,85264	95,70528
GRUPO 7 - LICENCIADO	23,92632	47,85264	95,70528
GRUPO 7 - INGENIERO TÉCNICO	23,92632	47,85264	95,70528
GRUPO 6	23,44296	46,87585	93,75170
GRUPO 6 - ENCARGADO	23,44296	46,87585	93,75170
GRUPO 6 - PROMOTOR DE V.	23,44296	46,87585	93,75170
GRUPO 6 - OFICIAL ADMINIST. DE 1ª	23,44296	46,87585	93,75170
GRUPO 5	23,03009	46,07025	92,14050
GRUPO 5 - CAPATAZ	23,03009	46,07025	92,14050
GRUPO 5 - OFICIAL ADMINIST. DE 2ª	23,03009	46,07025	92,14050
GRUPO 4	23,03009	46,07025	92,14050
GRUPO 4 - CHOFER	23,03009	46,07025	92,14050
GRUPO 4 - ADMINISTRATIVO	23,03009	46,07025	92,14050
GRUPO 3	22,61722	45,23444	90,47895
GRUPO 2	22,17414	44,35835	88,71670
GRUPO 2 - AUX. ADM.	22,17414	44,35835	88,71670
GRUPO 1	22,17414	44,35835	88,71670



ANEXO Nº 2 : TABLAS SALARIALES ANTIGÜEDAD PARA 2013

IMPORTES "MENSUAL"

GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE 1 TRIENIO	IMPORTE 2 TRIENIOS	IMPORTE 2 TR. 1 QU.
	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 5	23,03009	46,07025	92,14050
GRUPO 5 - OFICIAL 1º OFIC. AUX.	23,03009	46,07025	92,14050
GRUPO 4	23,03009	46,07025	92,14050
GRUPO 4 - OFICIAL 2º OIFC. AUX.	23,03009	46,07025	92,14050
GRUPO 4 - PROFES. IND. 1º	23,03009	46,07025	92,14050
GRUPO 3 -	22,61722	45,23444	90,47895
GRUPO 3 - OFICIAL 3º OFIC. AUX.	22,61722	45,23444	90,47895
GRUPO 3 - PROFES. IND. 2º	22,61722	45,23444	90,47895
GRUPO 2	22,17414	44,35835	88,71670
GRUPO 2 - AYUDANTE ESPEC.	22,17414	44,35835	88,71670
GRUPO 1	22,17414	44,35835	88,71670
GRUPO 1 - PEON	22,17414	44,35835	88,71670

**ANEXO Nº 3 : TABLA DE HORAS EXTRAS PARA 2013**

GRUPOS PROFESIONALES	EXTRA NORMAL	EXTRA NOCTURNA	EXTRA FESTIVA	FESTIVA NOCTURNA
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 8	12,60059	13,50488		
GRUPO 8 - JEFE DE ADMINT. DE 2ª	12,60059	13,50488		
GRUPO 7	12,60059	13,50488	15,31244	0,00000
GRUPO 7 - LICENCIADO	12,60059	13,50488	15,31244	0,00000
GRUPO 7 - INGENIERO TECNICO	12,60059	13,50488	15,31244	0,00000
GRUPO 6	12,14845	13,05273	14,86030	15,76459
GRUPO 6 - ENCARGADO	12,14845	13,05273	14,86030	15,76459
GRUPO 6 - OFICIAL ADMINIST. DE 1ª	11,69731	12,60059	14,40816	15,31244
GRUPO 5	11,69731	12,60059	14,40816	15,31244
GRUPO 5 - CAPATAZ	11,69731	12,60059	14,40816	15,31244
GRUPO 5 - OFICIAL ADMINIST. DE 2ª	10,81015	11,69731	13,50488	14,40816
GRUPO 5 - OFICIAL 1ª OFIC. AUX.	11,26229	12,14845	13,95601	14,86030
GRUPO 4	10,81015	11,69731	13,50488	14,40816
GRUPO 4 - ADMINISTRATIVO	10,81015	11,69731	13,50488	
GRUPO 4 - CHOFER	10,81015	11,69731	13,50488	
GRUPO 4 - OFICIAL 2ª OFIC. AUX.	10,81015	11,69731	13,50488	14,40816
GRUPO 4 - PROFES. IND. 1ª	10,81015	11,69731	13,50488	14,40816
GRUPO 3	10,35800	11,26229	13,05273	13,95601
GRUPO 3 - OFICIAL 3ª OFIC. AUX.	10,35800	11,26229	13,05273	13,95601
GRUPO 3 - PROFES. IND. 2ª	10,35800	11,26229	13,05273	13,95601
GRUPO 2	9,90687	10,81015	11,69731	12,60059
GRUPO 2 - AUX. ADM.	9,00359	9,90687	11,69731	14,40816
GRUPO 2 - AYUDANTE ESPEC.	9,90687	10,81015	11,69731	12,60059
GRUPO 1	9,90687	10,81015	11,69731	12,60059
GRUPO 1 - PEON	9,90687	10,81015	11,69731	12,60059



ANEXO 4

OTROS CONCEPTOS SALARIALES AÑO: 2013

CONCEPTO	MES	HORA
	EUROS	EUROS
PLUS NOCTURNO	11,38	1,42239
PLUS BOCADILLO	2,80	0,34993
PLUS RELEVO C.	146,33	0,60970
PREMIO ABSENT.	1.427,66	
DECIMA ABSENT.	95,17	
HORAS FORMACION	4,57	



ANEXO 6				
TABLAS SALARIALES EN VIGOR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2013				
IMPORTE MENSUAL / EUROS				
CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO CONVENIO	COMPLEMENTO COMPLEMENTO ASISTENCIA	COMPLEMENTO C. Y CALIDAD	TOTAL
05 DIRECTOR	1.706,98	887,17	290,15	2.884,30
09 SUBDIRECTOR COMERCIAL	1.519,22	798,43	273,12	2.590,77
11 JEFE ADMINISTRATIVO 1º	1.041,28	461,33	273,12	1.775,73
12 JEFE ADMINISTRATIVO 2º	955,90	390,36	273,12	1.619,38
13 JEFE DE PERSONAL	1.041,28	461,33	273,12	1.775,73
14 LICENCIADO EN PRACTICAS	955,90	390,36	273,12	1.619,38
17 JEFE DE VENTAS	1.041,28	461,33	273,12	1.775,73
18 INGEN.TECN.EN PRACTICAS	1.041,28	390,36	273,12	1.704,76
19 DELEGADO DE VENTAS	1.041,28	461,33	273,12	1.775,73
20 AYUDANTE TECNICO	955,90	390,36	273,12	1.619,38
21 ENCARGADO	904,69	319,36	221,89	1.445,95
22 PROMOTOR DE VENTAS	921,77	319,36	238,97	1.480,10
27 JEFE CONTROL CALIDAD	901,76	368,15	265,72	1.535,63
28 ENCARGADO MANTENIMIENTO	904,69	292,77	221,89	1.419,35
29 CONTRAMAESTRE	921,77	354,85	221,89	1.498,51
30 CAPATAZ	887,64	221,79	256,05	1.365,48
31 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	921,77	319,36	238,97	1.480,10
32 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	887,64	248,39	238,97	1.375,00
33 DIPLOMADO EN PRACTICAS	887,64	248,39	238,97	1.375,00
37 JEFE DE FABRICACION	1.041,28	461,33	273,12	1.775,73
41 CHOFER	836,43	159,67	256,05	1.252,15
43 ALMACENERO	893,19	218,41	227,68	1.339,29
46 PORTERO	802,24	53,25	204,93	1.060,43
51 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	823,16	88,72	136,57	1.048,44
IMPORTE DIARIO / EUROS				
63 OFICIAL 1º OFIC. AUX.	31,88	7,41	8,54	47,83
64 OFICIAL 2º OFIC. AUX.	30,98	5,84	8,54	45,35
73 OFICIAL 3º OFIC. AUX.	29,69	3,89	8,54	42,12
61 PROFESIONAL INDUSTRIA 1ª	30,98	5,84	8,54	45,35
62 PROFESIONAL INDUSTRIA 2ª	29,82	3,89	8,54	42,25
71 AYUDANTE ESPECIALISTA	28,65	3,20	8,54	40,39
81 PEON	27,31	2,68	8,54	38,53

ANEXO 6			
TABLAS SALARIALES EN VIGOR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2013			
COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD			
IMPORTE MENSUAL / EUROS			
CATEGORIAS PROFESIONALES	1 TRIENIO	2 TRIENIO	2 TRI. Y 1 QUIN.
05 DIRECTOR COMERCIAL	39,27	78,53	157,07
09 SUBDIRECTOR COMERCIAL	35,85	71,71	143,42
11 JEFE ADMINISTRATIVO 1º	25,61	51,23	102,45
12 JEFE ADMINISTRATIVO 2º	23,93	47,85	95,70
13 JEFE DE PERSONAL	25,61	51,23	102,45
14 LICENCIADO EN PRACTICAS	23,93	47,85	95,70
17 JEFE DE VENTAS	25,61	51,23	102,45
18 INGEN.TECN.EN PRACTICAS	23,93	47,85	95,70
19 DELEGADO DE VENTAS	25,61	51,23	102,45
20 AYUDANTE TECNICO	23,93	47,85	95,70
21 ENCARGADO	23,44	46,88	93,75
22 PROMOTOR DE VENTAS	23,35	46,70	93,39
27 JEFE CONTROL CALIDAD	22,48	44,96	89,92
28 ENCARGADO MANTENIMIENTO	23,44	46,88	93,75
29 CONTRAMAESTRE	24,76	49,53	99,05
30 CAPATAZ	23,03	46,07	92,14
31 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	23,35	46,70	93,39
32 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	23,03	46,07	92,14
33 DIPLOMADO EN PRACTICAS	23,03	46,07	92,14
37 JEFE DE FABRICACION	25,61	51,23	102,45
41 CHOFER	23,03	46,07	92,14
43 ALMACENERO	22,18	44,36	88,71
46 PORTERO	22,18	44,36	88,71
51 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	22,18	44,36	88,71
63 OFICIAL 1º OFIC. AUX.	23,03	46,07	92,14
64 OFICIAL 2º OFIC. AUX.	22,62	45,24	90,48
73 OFICIAL 3º OFIC. AUX.	22,18	44,36	88,71
61 PROFESIONAL INDUSTRIA 1ª	23,03	46,07	92,14
62 PROFESIONAL INDUSTRIA 2ª	22,62	45,24	90,48
71 AYUDANTE ESPECIALISTA	22,18	44,36	88,71
81 PEON	22,18	44,36	88,71

ANEXO 6
TABLAS SALARIALES EN VIGOR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2013
HORAS EXTRAORDINARIAS

EUROS

CATEGORIAS PROFESIONALES	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA NOCTURNA	HORA EXTRA FESTIVA	HORA EXTRA FESTIVA NOCT.
12 JEFE ADMINISTRATIVO 2º	12,601	13,504	15,312	0,000
31 OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	11,697	12,601	14,408	15,312
32 OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	10,811	11,697	13,504	14,408
33 DIPLOMADO EN PRACTICAS	10,811	11,697	13,504	14,408
51 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9,003	9,907	11,697	14,408
29 CONTRAMAESTRE	12,601	13,504	15,312	0,000
21 ENCARGADO	12,149	13,052	14,860	15,764
28 ENCARGADO MANTENIMIENTO	11,697	12,601	14,408	15,312
30 CAPATAZ	11,697	12,601	14,408	15,312
43 ALMACENERO	10,811	11,697	13,504	14,408
41 CHOFER	10,811	11,697	13,504	14,408
46 PORTERO	9,907	10,811	11,697	12,601
63 OFICIAL 1º OFIC. AUX.	11,262	12,149	13,956	14,860
64 OFICIAL 2º OFIC. AUX.	10,811	11,697	13,504	14,408
73 OFICIAL 3º OFIC. AUX.	10,358	11,262	13,052	13,956
61 PROFESIONAL INDUSTRIA 1ª	10,811	11,697	13,504	14,408
62 PROFESIONAL INDUSTRIA 2ª	10,358	11,262	13,052	13,956
71 AYUDANTE ESPECIALISTA	9,907	10,811	11,697	12,601
81 PEON	9,907	10,811	11,697	12,601

ANEXO 6**TABLAS SALARIALES EN VIGOR A PARTIR DEL 1/01/2013****OTROS CONCEPTOS SALARIALES**

CONCEPTO	Euros
PLUS RELEVO CONTINUO.....	146,33
PLUS BOCADILLO.....	2,80
PLUS TURNO NOCHE.....	11,38
PLUS ABSENTISMO CON 4'50%.....	1.427,67
CADA DECIMA.....	95,17
HORAS FORMACION.....	4,57

Anexo 7**Acta de reunión para la aprobación y firma del acuerdo colectivo que recoge el plan de jubilación parcial de la sociedad Solplast, S.A.**

Asistentes:

Por la Representación Social: D. Juan José Sánchez Sánchez, D. José Manuel López Torres, D. José Lorenzo Martínez Martínez, D. José Luis Villar Picazo, D. Vicente Gutiérrez Ontoso, D. Pedro Romera Romera y D. Jesús Ruiz Soto

Por la Representación de la Empresa: D. Ramón Sarria Lara, D. Francisco Fernández Fernández y D. Alberto Secada Gutiérrez.

En la ciudad de Lorca, a día 1 de marzo de 2013, se reúnen las personas arriba relacionadas, y reconociéndose ambas partes la capacidad legal y representación necesaria para este acto, libre y voluntariamente, ratifican y formalizan el presente acuerdo colectivo que recoge el plan de jubilación parcial de Solplast, S.A., conforme a las manifestaciones y clausulado que se expone a continuación:

Manifiestan

Primero.- Finalizado la vigencia del IX Convenio Colectivo de Solplast, S.A., con fecha 31.12.2012 y con la intención de prorrogar los compromisos que en materia de jubilación se alcanzaron, sin que en medida alguna se condicione la negociación de un nuevo Convenio Colectivo que se iniciará en breve, ambas partes deciden suscribir un acuerdo colectivo, que establezca un Plan de Jubilación Parcial que recogerá los derechos y obligaciones para ambas partes con relación a esta materia.

Segundo.- El presente Acuerdo se adopta, al amparo de lo establecido a fecha de hoy, en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante LGSS), artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Estatuto de Trabajadores (en adelante ET), así como en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre.

Con dichas consideraciones y presupuestos, el presente acuerdo colectivo parte del contenido regulador que seguidamente se concretan:

Pactos

Primero.- Vigencia del acuerdo.

El presente acuerdo iniciará sus efectos el día de su firma, viernes 1 de marzo de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2014.

Segundo.- Requisitos de acceso.

Podrán solicitar el acceso a la Jubilación Parcial, aquellos trabajadores de Solplast, S.A., que en la vigencia del Plan (del 01.03.2013 al 31.12.2014) cumplan los siguientes requisitos:

Edad. Tener cumplido la edad de 61 años, o de 60 en el caso de que haya sido mutualista con anterioridad al 01.01.1967.

Requisitos legales: Todos los demás que se recogen en el art. 166 de la LGSS y demás normativa concordante.

Se adjunta como Anexo I, listado nominativo con aquellos trabajadores que en la vigencia del presente Plan de Jubilación Parcial, Reúnen los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial, y que representan el 3.31% de trabajadores de la plantilla actual.

Tercero.- Solicitud de acceso a la jubilación parcial.

La solicitud será voluntaria por el trabajador que reúna los requisitos detallados en el anterior Pacto, y deberá de dirigirse al Dpto. de RRHH, con un preaviso de 2 meses anteriores a la fecha de acceso a la jubilación parcial. Una vez realizado el preaviso, la Empresa verificará el cumplimiento de los requisitos. Antes de que la jubilación parcial se haga efectiva se determinará el calendario de cumplimiento del 15% de su jornada efectiva. Por consiguiente, la jubilación parcial será equivalente al 85% de la jornada ordinaria. Por último, el Dpto. de RRHH confeccionará cuantos documentos sean precisos para hacer efectiva la jubilación parcial y por ello podrá requerirle al trabajador cuantos documentos les fuera necesario para tal fin.

Cuarto. – Contrato de trabajo del trabajador relevado.

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

Quinto. – Contrato de trabajo del trabajador relevista.

Como indica el artículo 166.2 c) de la LGSS, y siendo requisito necesario detallado en el Pacto Tercero el que la jubilación parcial sea equivalente al 85% de la jornada ordinaria, el trabajador relevista será contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Sexto.- Modificaciones Legislativas.

La Empresa solo estará obligada, en la vigencia del presente Plan, a acceder a las solicitudes realizadas por trabajadores, siempre y cuando los requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de la jubilación parcial sean los que están establecidos y se aplican en el día de la firma del presente acuerdo colectivo (01.03.2013); en caso contrario, la Empresa se reserva el derecho de no atender las solicitudes presentadas.

Disposición final primera.- Comisión de seguimiento.

Será competente para tratar los temas de interpretación y aplicación del presente Plan de Jubilación Parcial, la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de Solplast, S.A.

El presente Acuerdo Colectivo se suscribe de mutuo acuerdo por triplicado en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.



Anexo I

**Listado de trabajadores que reúnen los requisitos exigidos en la
legislación actual (01.03.2013) para acceder a la jubilación parcial.**

Nombre y apellidos.	Fecha de Nacimiento.
LUIS VIDAL GARCÍA	08/06/1952
JOSÉ SÁNCHEZ YÉPES	23/04/1953
ROSENDO REQUENA GARCÍA	12/07/1953
ANA PORLAN RUBIO	02/08/1953

En la ciudad de Lorca a 1 de marzo de 2013.