

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

3094 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa 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 con número de expediente 30/01/0129/2019; denominado Plasbel Plásticos, S.A.U.; código de convenio n.º 30100061012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 23/12/2019 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, 5 de febrero de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

II 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 la plantilla, 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 regirán 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 personal 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, sin perjuicio de que se ha tratado de hacer una revisión gramatical del Convenio con el fin de emplear un lenguaje neutro, en conexión con lo pactado en el Plan de Igualdad vigente en Plasbel.

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 a la Empresa Plasbel, sita en la localidad de Alcantarilla, Polígono Industrial Oeste de Alcantarilla, Calle Venezuela, Parcelas 6.8-6.10, Código Postal 30820 (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 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023, 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.

Al personal que perciba remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, le serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de la Empresa vengan 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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.

Ante las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria entre sus miembros, se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR-II), con el fin de solventar sus diferencias, acatando las normas que el mismo establece.

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 concurran 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:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de retribución y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) 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.

1. 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.

2. 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 las siguientes normas vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

- a) Procedimiento de devengo y disfrute de las vacaciones anuales.
- b) Normas de los desplazamientos fuera del centro de trabajo.
- c) Política de gastos por viajes de comerciales y resto de empleados.
- d) Normas de recepción de obsequios de proveedores/clientes.
- e) Normas sobre la realización de guardias de mantenimiento, fines de semana y festivos.
- f) 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.
- g) Normas sobre prohibición de portar teléfonos móviles y/o otros dispositivos digitales para el personal de producción y protocolo para llamadas urgentes a través de centralita.
- h) Procedimiento regulador del sistema de horario flexible para trabajadores con jornada partida.
- i) Procedimiento sobre el uso de los vehículos de empresa.

j) Procedimiento de uso responsable de herramientas, útiles y materiales puestos a disposición por la Empresa para fines laborales.

k) Normativa sobre prohibición de fumar (abandono del puesto).

l) Normativa sobre secreto empresarial y prohibición de realizar fotografías en las instalaciones de la Empresa.

m) Mapa de Responsabilidad Prevención de Riesgos Laborales.

n) Compliance penal.

o) Plan de igualdad.

p) Protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

q) Código ético.

r) Política de Responsabilidad Social Corporativa.

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.

Todos los miembros de la plantilla se comprometen a cumplir con los protocolos y normativas vigentes en Plasbel, y en particular, con los señalados en el artículo anterior, así como cualesquiera otros que puedan aprobarse tras la entrada en vigor del presente Convenio.

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.

17.1. 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 e 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.

17.2. 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), desarrollo e implantación de los materiales plásticos de carácter biodegradable, compostable y reciclado, pelado de bobina para reciclaje, lavado de granza para reciclaje, 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.

17.3. 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.

1. 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.

2. 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.

3. 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. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones básicas de la carga y descarga, así como a las labores de limpieza, etc.

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

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. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones de portería y empaquetado, etc.

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

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. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones de operaciones/manejo con máquinas en el área de producción, manejo de carretillas elevadoras en el área de almacén, funciones

auxiliares y de apoyo a las diversas áreas de la empresa, funciones de recepción, labores de conducción de vehículos, etc.

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.

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. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones de supervisión de turno en el área de producción, funciones de especialistas y técnicos en todas las áreas de la empresa, funciones comerciales, etc.

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

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, en su caso, de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Entre otros, a título ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional a los mandos intermedios, así como aquellos puestos de trabajo que desempeñen funciones de responsabilidad en secciones bajo la supervisión de un responsable encuadrado en un grupo superior, tengan o no en ese momento personal a su cargo, etc.

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

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. Entre otros, a título ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que desempeñen funciones como responsable en los departamentos que constan en el organigrama, bajo la supervisión y reportando a una Dirección Funcional o Dirección General.

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

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.

Entre otros, a título ejemplificativo, quedarán comprendidos en este grupo los puestos directivos de las grandes áreas estratégicas o funcionales definidas en el organigrama de la Empresa.

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).

Artículo 22. Grupo 0. Grupo de Ingreso.

1. 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, siempre respetándose el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada año.

2. 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.

3. 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:

a) 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.

b) 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 (exceptuando aquellos trabajadores sujetos al ciclo productivo) 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.

23.4 Registro de jornada.

El presente artículo tiene por objeto reflejar el acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa en mayo de 2019 sobre el sistema de registro diario de la jornada, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 ET, con la finalidad de que los trabajadores conozcan su exacto funcionamiento, las obligaciones y derechos que se derivan del mismo y las consecuencias que, en su caso, puedan derivarse de su incumplimiento.

Procedimiento de registro diario de la jornada:

1. Los/as trabajadores/as tienen la obligación de registrar el inicio y la finalización de su jornada diaria de trabajo, así como cualquier entrada y salida del centro del trabajo, en el terminal existente para el control de accesos del edificio (el "terminal de control").

2. Si bien dicho terminal se encontraba instalado en la Empresa con carácter previo, el mismo no tenía como finalidad el registro de jornada de los/as trabajadores/as sino simplemente tenía la función de control de accesos con carácter general en la Empresa.

3. Por lo expuesto, el registro de jornada se comenzó a realizar partir de la entrada en vigor del acuerdo de mayo de 2019, mediante el sistema de control de presencia que se establece en la Empresa, a través del lector de tarjeta y huella dactilar existente.

4. Será obligatorio fichar justo en el momento inmediato anterior a la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Igualmente, será obligatorio fichar en el momento justamente posterior tras la finalización inmediata de la jornada de trabajo. Es decir, aquellos trabajadores que tengan que usar zonas comunes (ejemplo: vestuario para cambiarse o ducharse...) deberán fichar una vez que ya estén cambiados y en disposición de incorporarse al trabajo, e igualmente, deberán fichar al acabar la jornada laboral antes de acudir al vestuario a cambiarse o ducharse. Todo lo anterior, con el fin de que los fichajes recojan sólo el tiempo de prestación efectiva de trabajo.

5. En los casos en que se produzca la salida y, en su caso, posterior entrada, del centro de trabajo durante la jornada laboral, el/la trabajador/a deberá registrar ambos movimientos en el terminal de control (o solo el primero si no hay posterior entrada).

6. Respecto al personal que presta sus servicios fuera del centro de trabajo con carácter habitual o bien cuando la Empresa lo considere necesario para otros casos (viajes de trabajo, desarrollo parcial de la jornada de trabajo fuera del centro ya sea con carácter habitual u ocasional y cualesquiera otros a juicio de la dirección) pondrá a disposición de los/as trabajadores/as un sistema telemático, ya sea a través del ordenador personal, ya a sea a través del teléfono móvil, para que puedan cumplir con su obligación de registro diario de la jornada. Los empleados deberán registrar tanto el inicio con la finalización de su jornada, así como cualesquiera interrupciones de la jornada por causas no laborables.

7. Queda terminantemente prohibido registrar la jornada en nombre y a favor y de otros trabajadores.

Control y verificación del cumplimiento del sistema:

1. El Departamento de Recursos Humanos realizará, de forma periódica y aleatoria, controles del registro diario de la jornada de los/as trabajadores/as, a los efectos de evaluar el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada, así como para analizar eventuales desviaciones del horario de trabajo.

2. Cuando se detecte algún tipo de incidencia (como por ejemplo, personal que no registre correctamente la jornada o que hayan incumplido el horario laboral establecido), el Departamento de Recursos Humanos comunicará las incidencias al/la responsable directo/a del trabajador/a, para examinar de forma conjunta lo sucedido.

3. En el caso de que las ausencias no estuviesen justificadas, o se hubiese incumplido cualesquiera obligaciones aquí previstas (y, en particular, la obligación de registrar debidamente la jornada diaria de trabajo), la Empresa se reserva la posibilidad de imponer aquellas sanciones disciplinarias que resulten oportunas, ya sea por ausencias injustificadas o abandono del puesto, o incluso por desobediencia, abuso de confianza o transgresión de la buena fe contractual, conforme al régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente en cada momento y las características del concreto incumplimiento.

4. Igualmente, en caso de que los trabajadores observaran alguna anomalía o deficiencia, o para cualquier comunicación relacionada con el funcionamiento

del registro horario, registrarán su incidencia a través de la siguiente dirección: convenioplusbel@plusbel.com

5. Todos los trabajadores/as quedan obligados a comunicar los errores de marcaje, como por ejemplo la duplicidad de ticaje y ausencias de ticajes por olvidos.

Prestación de servicios fuera del horario de trabajo y realización de horas extraordinarias:

1. Queda prohibida, con carácter general, la presencia en el centro de trabajo fuera de la hora de finalización de la jornada diaria (o el tiempo de cortesía para la recogida de enseres personales y similares).

2. Como excepción a lo anterior, solo se admitirá dicha presencia:

(i) Cuando el/la trabajador/a deba recuperar la parte de la jornada de trabajo que, previa autorización, no haya dedicado al trabajo efectivo (ausencias justificadas no computables como tiempo de trabajo, etc.) y por el tiempo específico de que se trate.

(ii) Para la realización de horas extraordinarias u otras prolongaciones de jornada legal o convencionalmente previstas, requiriendo siempre y en todo caso (salvo fuerza mayor y análogos) la autorización previa y expresa por parte de su responsable directo, que la otorgará solo cuando su presencia resulte necesaria, justificada y razonable. En los casos de fuerza mayor, reparación o evitación de siniestros, circunstancias urgentes o inesperadas/imprevisibles, el trabajador/a afectado recabará la consiguiente autorización o aprobación de la prolongación de jornada u hora extraordinaria a la mayor brevedad posible.

3. Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias o prolongaciones de jornada que no cumplan con lo establecido en la presente estipulación.

La información relativa al registro diario de la jornada, será conservada por la Empresa durante un plazo de 4 años, estando a disposición de los empleados, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el tratamiento de datos personales a los que la Empresa tenga acceso a través de los sistemas de control horario descritos en el segundo apartado, la misma observará todos los requerimientos legales existentes en la materia, y muy especialmente, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Ambas partes son conscientes de la novedad de la norma que justifica y da origen a la obligación del registro diario de la jornada de trabajo y del carácter no definitivo -y, por tanto, necesariamente revisable o perfeccionable- del presente acuerdo en función de las específicas circunstancias concurrentes en la actividad de los/as trabajadores/as y en las necesidades organizativas de la Empresa.

Consecuentemente, ambas partes convienen en interpretar el presente acuerdo con la debida flexibilidad y con base en los principios de buena fe y mutua confianza, emplazándose a su revisión y perfeccionamiento en beneficio de la organización de la actividad empresarial y de los propios trabajadores.

A tal efecto, las partes podrán celebrar, si así lo estimaran, reuniones periódicas de seguimiento y control, sin perjuicio de aquellas otras que, por razones extraordinarias, puedan convocarse.

23.5 Declaración de principios sobre el registro de jornada.

Ambas partes entienden y expresan, siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, su voluntad de promover la igualdad real entre todo el personal de nuestra Compañía. En línea con lo comentado, y de forma clara, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, con adaptación práctica de este punto a las circunstancias de nuestra empresa mediante la implantación de acciones y medidas que se recogen en el presente Convenio Colectivo.

En relación con lo anterior las partes entienden, igualmente, como principio clave, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De aquí, surgen no solo las distintas medidas laborales (selección, formación, promoción, beneficios sociales...), complementarias (lanzaderas, videoconferencias...) y de conciliación implantadas en la compañía, sino también, los diferentes horarios acordados para los distintos colectivos que apoyan y ponen de manifiesto el compromiso de Plasbel con la Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Hay que realizar mención especial, en relación con lo comentado, que corrobora estos acuerdos y da una visualización clara al compromiso de nuestra Compañía con la implantación de horarios que permitan una mayor conciliación de la vida personal y familiar, el hecho de que ya en el I Convenio Colectivo de la Empresa Plasbel se incluyeron medidas de conciliación como mejoras de las previsiones legales, medidas que ha sido acogidas interna y externamente de forma muy positiva y que en el presente convenio colectivo ha sido incluso mejorada con una mayor flexibilidad horaria.

Todos estos esfuerzos realizados por la Compañía y la Representación Social en lo que respecta a la implantación de estos horarios, han sido complementados, sin consideración de tiempo de trabajo efectivo, con infraestructuras y medios puestos a disposición de los empleados que mejoran y facilitan su estancia en nuestras instalaciones y que flexibilizan su jornada laboral. El uso de dichas infraestructuras y medios pueden suponer el aumento del tiempo de presencia en las instalaciones que, en ningún caso, serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Es muy importante reseñar en este sentido la diferencia entre tiempo de presencia y tiempo de trabajo efectivo, ya que la realidad del día a día supone, como ya se ha explicado, que no todo el tiempo que los empleados están presentes en el centro de trabajo son tiempos de trabajo efectivo y, por tanto, el presente acuerdo debe ser respetuoso con esta situación. Hay que tener en cuenta que en caso de utilizar otros medios y métodos de control diferentes a los actualmente planteados que hicieran necesario el registro exacto de los tiempos de descanso o no estrictamente laborales, deberíamos ir a una situación mucho más restrictiva, no sólo en cuanto al control y registro de los tiempos de presencia vs. los tiempos de trabajo efectivo, sino también en lo referente a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de los empleados durante su tiempo de presencia en las instalaciones.

Por ello, tomando en consideración que ambas partes entienden que la mejor alternativa es el mantenimiento de la situación actual, en cuanto a los tipos de jornada que facilitan la conciliación y en cuanto a los medios e infraestructuras

que la compañía pone a disposición de los empleados en relación con el tiempo de presencia en nuestras instalaciones que flexibilizan la jornada laboral, y no la implantación de otros métodos de registro (normativa, procedimiento, lectoras...) mucho más restrictivos y que vayan en contra de dicha flexibilidad, de cara a adaptar el sistema a la nueva regulación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta además las distintas casuísticas de nuestra compañía, se acuerda:

- Mantener la consideración de tiempo efectivo exactamente igual que como lo entendemos en la actualidad, es decir, considerando tiempo efectivo exclusivamente como aquel en el que los empleados realizan sus funciones encomendadas y excluyendo, por tanto, de éste los tiempos de descanso o no dedicados a la realización propia de dichas funciones (presencia o flexibilización de la jornada).

- Incorporar a todo el personal con relación laboral, independientemente de su categoría, en el sistema de registro de jornada diaria. Atendiendo a ciertas características como por ejemplo tipo de horario, centro de trabajo... se establecen dos tipos diferentes de sistema de registro de jornada que da respuesta a las peculiaridades de cada colectivo (Colectivo 1 y Colectivo 2).

- Dado las diferentes casuísticas (atascos, aparcamientos...) que motivan que cierto personal de forma voluntaria anticipe su entrada en las instalaciones de Plasbel, y teniendo en cuenta ambas partes, y los propios trabajadores, la hora de entrada pactada, los tiempos anteriores a esta hora en ningún caso serán tenidos en cuenta como de jornada de trabajo efectiva, iniciando, por tanto, el computo de la jornada como muy pronto a la hora pactada con cada colectivo de trabajadores. Quedan lógicamente excluidas de este punto aquellas horas extraordinarias que sean solicitadas por los responsables para ser realizadas antes de la hora prevista.

- Los trabajadores están obligados a utilizar y cumplir con los medios y procedimientos de registro de jornada y, en su caso, de compensación horario de exceso de trabajo efectivo a tal efecto y según colectivo.

- Colectivo 1: El personal que tenga acceso a controles de fichaje mediante las máquinas de control situadas en nuestras instalaciones: deberá realizar el fichaje según el procedimiento establecido, reflejándose la hora de entrada y de salida. Teniendo en cuenta la flexibilidad que ya hemos comentado que existe durante la jornada, en cuanto a la posibilidad de hacer ciertos descansos o dedicar tiempos a temas no estrictamente laborales, ambas partes entienden que solo deben ser tenidas en cuenta como horas de exceso de jornada aquellas que vienen motivadas por una orden expresa de la jefatura. El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo.

- Colectivo 2: Para el personal que no tenga acceso a controles de fichaje mediante las máquinas de control situadas en nuestras instalaciones: se acuerda que estos trabajadores, y sus responsables directas en caso necesario, rellenen y firmen manualmente, su registro horario diario con la indicación de la hora de entrada y de salida, no teniendo que especificar en dicho parte los motivos y los tiempos dedicados a aspectos propios de la flexibilidad dentro de la jornada que

no tiene consideración de tiempo de trabajo (tiempo de presencia). El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria, semanal o mensual, 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.

Cuando se produzca una ausencia injustificada de un día completo, la Empresa podrá optar por descontar las horas correspondientes en la nómina del mes o aplicar compensación de jornada recuperando el trabajador esa jornada de trabajo en otro día (pudiendo ser un festivo), a efectos de reducir las horas extraordinarias.

En caso de que dicha compensación se produzca en un día festivo, y por tanto no compute como horas extraordinarias, la Empresa no obstante abonará al trabajador un complemento de festivo a razón del 36,9% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 25. Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Se consideraran 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:

1. 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.

2. 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:

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

b) Trabajadores a turno discontinuo: percibirán un complemento denominado "turnicidad" en la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días hábiles, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año.

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 las salvedades recogidas en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al margen de las salvedades legales (por ejemplo: incapacidades temporales que excedan del año natural), se podrán disfrutar en el año siguiente de un máximo de 5 días laborables en el año siguiente a su devengo, y en todo caso, antes del 28 de febrero de cada año.

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 máximo de 10 días hábiles 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, iniciándose al día siguiente del hecho causante. 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 fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario por prescripción médica (debiendo acreditarse documentalmente esta circunstancia), 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, debiendo acreditarse mediante factura de la agencia de mudanza, contrato compraventa, arrendamiento o cualquier otro documento que justifique el traslado de domicilio.

- 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.

Los trabajadores que presten servicios en fin de semana, previo aviso mínimo de 15 días y justificación documental, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, el día que les coincida con la celebración de un bautizo, comunión o boda de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad, debiendo recuperar dicho día en el día que acuerde con su responsable.

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, las personas trabajadoras 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, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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 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.

31.2 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. Adaptación de la jornada

Las medidas siguientes se introdujeron en el I Convenio Colectivo de Plasbel, y actualmente quedarían encuadradas en el marco de la adaptación de jornada prevista por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción actual. Ambas partes consideran que el presente artículo contiene los supuestos en los que confluyen los intereses productivos de la Empresa con la conciliación de la vida familiar y personal.

Sin perjuicio de lo anterior, se estudiará cada supuesto particular, abriéndose un periodo máximo de negociación de 1 mes en los términos del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, dando prioridad siempre a los supuestos pactados en el presente artículo, en el cual, repetimos, ambas partes consideran que podrían confluir los intereses mutuos, debiendo analizarse mucho más en detalle aquellos supuestos no contemplados.

32.1 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.

32.2 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.

Artículo 32.3. Solicitudes de adaptación de jornada fuera de los supuestos anteriores

En aplicación de la nueva redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de ejercer el derecho por el cuidado de hijos, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los mismos cumplan doce años.

Los términos del ejercicio de este derecho se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo, valorándose los siguientes factores:

- Las necesidades del menor, en su caso.
- En el caso de ejercer el derecho por el cuidado de familiares, estos deberán estar comprendidos hasta el segundo grado de consanguinidad.
- El perjuicio organizativo para la empresa. La solicitud de adaptación no podrá afectar al correcto desarrollo del proceso productivo, garantizándose en todo caso la organización y planificación del proceso en turnos rotativos y durante todos los días de prestación efectiva de servicios.
- La adaptación de jornada se atenderá a los horarios productivos, por lo que no será posible dicha adaptación cuando implique la prestación de servicios en franjas horarias no productivas.
- El perjuicio a otros compañeros.
- Si existen otras medidas de conciliación ya concedidas en su misma sección.
- Si constan restricciones del otro progenitor para cuidar del menor, en su caso.
- Si existen otros familiares que puedan hacerse cargo del familiar, en su caso.
- Los horarios escolares o de guarderías, en su caso.

El procedimiento para acogerse a este derecho será el siguiente:

1. Los trabajadores deberán presentar una solicitud por escrito, aportando la siguiente documentación:

- a. En los casos de solicitud de adaptación de jornada para cuidado de hijo:
 - i. Libro de familia.
 - ii. Concreción sobre la situación laboral del otro progenitor: certificado de la empresa donde trabaje indicando jornada, horario, si existe flexibilidad horaria, si ha solicitado alguna medida de conciliación, etc.
 - iii. Acreditación del horario escolar o de la guardería, en su caso.
 - iv. Acreditar que no hay otros familiares que se puedan hacer cargo del menor.
- b. Para los casos de solicitud de adaptación de jornada para cuidado de familiar a cargo:
 - i. Libro de familia.
 - ii. Acreditación de la dependencia del familiar a cargo (informes médicos, historial clínico, resoluciones de dependencia o incapacidad...)
 - iii. Concreción sobre la disponibilidad de atención del resto de personas a cargo del familiar, en su caso.

Además, podrá aportar cualquier otra documentación que estime conveniente para acreditar su situación.

2. A partir de la presentación, se abre un plazo máximo de 30 días para la negociación de los términos de la solicitud.

3. Finalizado dicho plazo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Artículo 33. 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 34. 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.

- Turnicidad: 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.

Las partes manifiestan que los anteriores conceptos cumplen con lo establecido en el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Industria Química en cuanto a la estructura salarial, respetándose en todo caso el Salario Mínimo Garantizado para cada Grupo Profesional.

Artículo 35. 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 36. Revisión salarial

Para el año 2020 las cuantías son las previstas en las Tablas Salariales incluidas en el Anexo I.

Para los años posteriores de vigencia del presente Convenio, se aplicará la subida salarial equivalente al incremento que experimente el IPC salvo que no se cumplan los objetivos anuales fijados, que se entregarán cada año al Comité de Empresa.

En caso de que durante la vigencia del Convenio, algún año el resultado del IPC sea negativo, no se podrá aplicar una reducción salarial, sino que se mantendrán las cuantías del año anterior.

Artículo 37. Anticipos

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce la posibilidad de solicitar por parte de los empleados el pago de anticipos a cuenta del trabajo ya realizado antes de que llegue el día señalado para el pago, fijándose como plazo para su solicitud antes del día 15 de cada mes, y para el pago, el día 15, o primer día hábil siguiente en caso de coincidir con fin de semana o festivo.

TÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES

Artículo 38. 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 39. 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 40. 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, salvo que el trabajador acredite que la ropa de trabajo que tenga esté en buen estado.

En todo caso, cuando concurren causas justificadas se le repondrá un nuevo equipo a solicitud de los trabajadores.

Será de obligado cumplimiento el uso de la ropa de trabajo tal y como se entrega, sin que esté permitido hacer modificaciones en la misma que afecten a la estética visual, debiendo usar todos los trabajadores los equipos de trabajo que estén en vigor, debiendo dejar de usar aquellos desfasados, con el fin de procurar una homogeneidad en el conjunto.

En caso de finalización de la relación laboral la Empresa podrá requerir la devolución de los equipos de trabajo.

Artículo 41. 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 entendiendo 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 42. Plan de Igualdad.

Plasbel ha desarrollado e implantado un Plan de Igualdad, que tiene como objetivo principal potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adaptándose a los cambios de la sociedad actual.

Se mantendrán las acciones ya desarrolladas dentro de este ámbito y se impulsarán otras nuevas en aquellos aspectos con posibilidad de mejora.

Para ello, se ha constituido una Comisión de Igualdad, compuesta por 6 miembros (3 mujeres y 3 hombres) de diversas posiciones y áreas diferentes de la Empresa, acorde a criterios de paridad, representatividad y transversalidad, con el objetivo de recoger las necesidades diferenciales y facilitar su difusión y resultados.

Los objetivos de la comisión son la equidad de género, la no discriminación por razón del género, la eliminación de cualquier indicio de acoso sexual o moral, la promoción y difusión basada en la igualdad y el seguimiento y actualización del Plan de Igualdad.

Esta Comisión desarrolla acciones positivas sobre comunicación, información y sensibilización en materia de igualdad, junto a la realización del diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad, así como su implementación, llevadno a cabo su seguimiento, evaluación y actualización del mismo.

Una de las acciones aplicadas para consecución de los objetivos es la realización de una serie de Buenas Prácticas en materia de igualdad, basadas en:

- Sensibilidad con la igualdad, promoverla y denunciar situaciones discriminatorias.

- Innovación en materia de igualdad de género.
- Transparencia en la información difundida a nivel externo e interno.
- Utilización del lenguaje no sexista ni discriminatorio.
- Igualdad de oportunidades en los procesos de selección y planes de carrera.
- Ser referente en temas de igualdad entre mujeres y hombres.

En el Portal del empleado se encuentra toda la información disponible para el conjunto de la plantilla, incluyéndose las medidas de conciliación reguladas en el presente convenio colectivo, al cual se le ha dado una redacción acorde a los principios de igualdad fijados en el Plan.

Artículo 43. 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.

Por ello, sigue vigente el Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, que consta detallado en el Anexo III del I Convenio Colectivo de la Empresa publicado en el BORM de 15 de marzo de 2016, y que también se encuentra disponible en el Portal del Empleado

Se recuerda que existe -en RRHH y en el Portal del Empleado- a disposición de los trabajadores un Modelo de Comunicado de Acoso y Diario de Incidentes para que la propia persona que pueda estar sufriendo esta situación defina los acontecimientos que identifique como conflictivos con otras personas de su entorno laboral susceptibles de generar acoso.

En caso de duda o para solicitar información, cualquier miembro de la plantilla puede dirigirse al Departamento de RRRHH, a la representación legal de los trabajadores y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44. 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.

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 45. 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 la medida de lo posible, se tratarán de aplicar las condiciones de la modalidad de jubilación parcial para la Industria manufacturera, según lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre.

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.

Artículo 46. Jubilación forzosa.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, (BOE 29 de diciembre de 2018), la Empresa podrá proceder a la extinción de contratos de trabajo por el cumplimiento por parte de los trabajadores de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

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

b) Con carácter simultáneo a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada, la Empresa habrá de implementar alguna de las siguientes medidas: (i) transformación de un contrato temporal en indefinido, (ii) transformación de un contrato parcial en un contrato a jornada completa (con la aquiescencia del trabajador a tiempo parcial) o (iii) contratación de un nuevo trabajador, todo ello con la finalidad de mejorar la calidad del empleo y procurar un relevo generacional en la Empresa.

TÍTULO VIII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 48. 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 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 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.

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.

Por su parte, el mapa de responsabilidad será un instrumento de desarrollo útil del plan de prevención para una mayor integración de la política preventiva de la Empresa en todos los niveles de la misma, todo ello en el marco de una política empresarial de implementación de medidas sociales de responsabilidad social corporativa, en aras a crear planes de compliance laborales y PRL.

- 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.

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.

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.

Igualmente, mediante el presente Convenio, se pacta la implantación de un buzón de sugerencias en materia preventiva para que todos aquellos trabajadores que detecten alguna deficiencia que pueda suponer algún riesgo para la seguridad y salud de los mismos, lo pongan de manifiesto mediante las herramientas y procedimientos que se articulan en el presente Convenio.

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.

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 49. Mapa de responsabilidad: Compliance PRL

Dentro de la política de integración, a todos los niveles, de la prevención de riesgos laborales en la Empresa, las partes convienen en la importancia de establecer sistemas de gestión de compliance PRL diseñados esencialmente para la prevención de riesgos derivados de incumplimientos normativos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, así como para detectar y corregir de una forma temprana aquéllos riesgos que no se hayan podido evitar.

Todos los estándares internacionales relacionados con la gestión del cumplimiento normativo en general (Líneas Directrices OCDE, Normas ISO 19600 y 31000, Norma australiana AS 3806.2006, etc.), y del cumplimiento laboral en particular (Convenios OIT en materia de derechos humanos sociales, Libro Verde de la Comisión Europea o la Norma SA 8000 en el ámbito de la "Responsabilidad Social de las Empresas", RSE) así como la normativa en materia preventiva, proponen "marcos de referencia" en la gestión de compliance basados en un enfoque estructural e integral en el seno de la propia organización.

La esencia de estos sistemas de gestión radica en la interiorización orgánica de una verdadera responsabilidad social corporativa en la actuación de la organización y de una cultura de cumplimiento ético en el comportamiento de las personas que trabajan para la organización "a todos los niveles".

Esta nueva perspectiva de la gestión estratégica de las relaciones laborales desde la óptica de la prevención de riesgos laborales requiere de la Alta Dirección que asuma expresa y públicamente el firme compromiso de aplicar los valores fundamentales y los estándares de una integración efectiva, eficiente, eficaz y material de la cultura preventiva en la Empresa. Para ello deberá garantizar, entre otros aspectos, el principio de "cumplir y hacer cumplir" con las normas y directrices elaboradas en el marco del sistema de gestión de compliance PRL aprobado por la organización.

En este sentido, los sistemas de gestión de compliance PRL, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales, proponen la integración de todas las normas preventivas bajo el paraguas de una norma básica, como puede ser el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y sobre la base de los principios de "mejora continua de la integración preventiva" y de un "cumplimiento responsable" del bloque normativo en materia preventiva, todo ello a través del establecimiento de un Mapa de Responsabilidad en materia preventiva en el que se establezca una delegación eficaz de funciones, obligaciones y responsabilidades a los distintos miembros de la organización con capacidad y formación suficiente.

Por lo tanto, resulta esencial para poder fomentar una verdadera cultura en el seno de la Empresa favorable al cumplimiento preventivo-laboral que,

siguiendo los estándares mencionados, se estructure un sistema de compliance PRL contemplando, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) En primer lugar, se debe partir necesariamente de una previa Identificación y Análisis de los Riesgos Laborales.

b) A continuación se realiza una Clasificación de los Riesgos detectados por niveles de probabilidad y de impacto, lo que deberá tener su reflejo en el documento de Planificación Preventiva de la Empresa.

En función de esta clasificación se dotarán los recursos adecuados, tanto materiales como humanos, para combatir con mayor intensidad aquellos riesgos que hayan sido clasificados de mayor gravedad.

c) Una vez se clasifican los riesgos se procede a elaborar y ejecutar el Mapa de Responsabilidad como norma básica de compliance (Política General de Compliance) orientado a eliminar o minimizar las consecuencias de los riesgos detectados mediante una política de delegación efectiva; así como el diseño e implementación de mecanismos de control o verificación del cumplimiento y eficacia de dichas normas internas, como por ejemplo un canal de sugerencias interno (whistleblowing) o el establecimiento de reuniones periódicas entre la Empresa (a través de su Compliance Officer PRL), Comité de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención, mandos intermedios, técnicos de PRL y cualquier otra persona con capacidades y toma de decisión en materia preventiva.

d) Finalmente se procederá a una Evaluación, Seguimiento y Monitorización continua del Mapa de Responsabilidad (Monitoring), procediendo a reaccionar y corregir los posibles incumplimientos detectados o deficiencias en la eficacia del propio sistema de gestión.

Artículo 50. Buzón de sugerencias en materia preventiva.

Se implanta un buzón interno de sugerencias en materia preventiva, con el fin de que los empleados puedan poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de los distintos responsables/mandos intermedios, las deficiencias/mejoras potenciales que sean advertidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta medida se encuadra dentro del riguroso proyecto de actuación empresarial destinado a procurar una más adecuada y eficiente prevención de los riesgos laborales en el seno de la Empresa, tal y como se ha desarrollado en el artículo anterior, en el marco de diversas actuaciones de distinta índole de política social corporativa que se están acometiendo, con el fin de integrar aún más si cabe la prevención de los riesgos laborales a todos los niveles.

Por tanto, esta medida se encuentra dentro del paquete de medidas realizadas en desarrollo del Mapa de Responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales que conlleva la designación de una red de colaboradores, que canalicen adecuadamente la política preventiva empresarial.

La conveniencia de contar en el seno de la empresa, entre otros, con estos buzones de sugerencia interna (denominados como whistleblowing en el derecho anglosajón), nació en España tras la entrada en vigor de Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad), cuyo artículo 48 impone la obligación a las empresas, de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No obstante, en la actualidad, esta figura se está extrapolando a otras áreas tales como la prevención de delitos, o a la prevención de riesgos laborales.

Así, esta medida encuentra su conveniencia legal en el propio artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el cual contiene expresamente la siguiente previsión: "Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: (...) 4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores".

Por tanto, a través del buzón/canal de sugerencias en materia preventiva, la Dirección de la Empresa pretende ofrecer a sus trabajadores un sistema totalmente anónimo y eficiente a partir del cual, puedan informar a los responsables en materia preventiva, de cualquier anomalía o riesgo que en esta materia sea detectado.

De esta forma se pretenden agilizar las actuaciones que en cada caso sean necesarias para preservar la salud y seguridad de los trabajadores afectados.

Se publicará la información pormenorizada sobre el funcionamiento del buzón (forma de presentar la sugerencia, plazos de resolución, órganos de investigación y resolución, confidencialidad, etc.)

Artículo 51. Delegación de funciones en materia preventiva

En desarrollo del Mapa de Responsabilidad implantado en la Empresa y siguiendo las recomendaciones y directrices fijadas por la Circular 4/2011 de 2 de noviembre, de la Fiscalía General del Estado, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral, se lleva a cabo una política de delegación eficaz de obligaciones y responsabilidades en materia preventiva, aplicable a todos aquellos trabajadores con facultades preventivas.

A continuación se desarrollan las principales funciones y responsabilidades del personal en materia preventiva, bajo el principio de "cumplir y hacer cumplir", y ello sin perjuicio de lo que esté establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales vigente en cada momento en Plasbel Plásticos, S.A.U., en base al artículo 16 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 2 del RD 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención, así como las obligaciones que se deriven de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales:

Dirección

- Responsable de la definición, desarrollo, articulación, revisión y cumplimiento de la política de PRL.
- Establecer objetivos anuales de Prevención de Riesgos Laborales y llevar adelante acciones materiales en coherencia con la política preventiva existente.
- Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas.
- Designar los medios humanos en materia de Seguridad y Salud, que coordinen y controlen las actuaciones y mantenga informada a la organización de lo más significativo en esta materia.
- Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia en colaboración con los medios designados en la organización.

- Sancionar a los trabajadores de todos los niveles jerárquicos directamente o a propuesta de los distintos mandos que hayan vulnerado sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Jefes de área

- Conocer e integrar la documentación preventiva que sea de aplicación en el área de trabajo correspondiente.

- No permitir el trabajo sin el uso de los necesarios equipos de protección individual definidos en la documentación preventiva de la Empresa ni el trabajo a trabajadores sin la debida formación en materia preventiva.

- Proporcionar, mediante los medios a su alcance en su área, formación práctica en materia de prevención de riesgos laborales en coordinación con el Servicio de Prevención de la Empresa, de lo que quedará registro escrito.

- Efectuar un seguimiento y control de las acciones de mejora a realizar en su ámbito de actuación, surgidas de las diferentes actuaciones preventivas, aplicando en plazo las medidas preventivas acordadas.

- Garantizar que las contrataciones de servicios se efectúen en base a los procedimientos de coordinación de actividad empresarial legalmente establecidos.

- No permitirá el acceso de personal no autorizado a áreas que le sean restringidas ni el uso de maquinaria de la empresa por parte de estos.

- Supervisará el mantenimiento de las correctas condiciones de trabajo así como la elaboración de los registros pertinentes.

- Dar respuestas a las sugerencias y consultas de los comunicados de riesgos emitidos por los trabajadores.

- Solicitar autorización por escrito la realización de trabajos que considere de especial peligrosidad con el fin de que el mismo decida sobre la necesidad de designar recursos preventivos y no iniciando los trabajos hasta no ser autorizado.

- Sancionar a los trabajadores de su área directamente o a propuesta de los distintos mandos a su cargo que hayan vulnerado sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Mandos Intermedios

- Las funciones correspondientes a los Jefes de Área si no existe en el área de trabajo del Mando Intermedio.

- Velar por el cumplimiento de los procedimientos e instrucciones de los trabajadores a su cargo, asegurándose que se llevan a cabo en las debidas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

- No permitir el trabajo sin el uso de los necesarios equipos de protección individual definidos en la documentación preventiva de la Empresa ni el trabajo a trabajadores sin la debida formación en materia preventiva.

- En coordinación con el Servicio de Prevención Propio de la Empresa, facilitar formación práctica específica en los riesgos del puesto y, en general, de las instalaciones, herramientas y equipos de trabajo que afecten o se usen en el puesto de trabajo, de lo que quedará registro escrito.

- Analizar los trabajos que se llevan a cabo en su área detectando posibles riesgos o deficiencias para su eliminación o minimización aplicando en plazo las medidas preventivas acordadas en su ámbito de actuación.

- Planificar y organizar los trabajos de su ámbito de responsabilidad, considerando los aspectos preventivos a tener en cuenta: rotación de tareas con distintos requerimientos físicos, turnos, puestos ocupados por embarazadas, etc.

- Llevar a cabo los controles de las condiciones de trabajo que le sean asignados.

- Proponer a su superior inmediato o, en su caso al Servicio de Prevención Propio, sanciones a los trabajadores a su cargo que hayan vulnerado sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Trabajadores

- Con respecto a las obligaciones de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se estará a lo dispuesto en el Art.29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y a lo dispuesto en el artículo siguiente del presente Convenio Colectivo.

Artículo 52. Obligaciones básicas de los trabajadores a nivel preventivo.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Para lo anterior deberán utilizar el buzón de sugerencias habilitado al efecto.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, según el régimen disciplinario previsto en el Título IX del presente Convenio Colectivo.

Artículo 53. 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 54. 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. Igualmente, se considerará abandono salir a fumar durante la jornada de trabajo.

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, así como el incumplimiento de las normas en materia de uso de dicho vestuario y herramientas de trabajo. 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.

19. Incumplir la obligación de registro de jornada sin causa que lo justifique.

20. El incumplimiento de las obligaciones de control de registro de jornada de los responsables.

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.

22. No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente (Compliance PRL o mandos intermedios, en su caso) con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

23. No comunicar a su mando inmediato o al Dpto. de Personal (Compliance PRL o mandos intermedios en su caso) cualquier accidente o incidente laboral que le ocurra a sí mismo u a otro trabajador en el momento en que se produzca; así como de cualquier defecto del material o del funcionamiento de la máquina, o de la necesidad de materiales para seguir trabajando.

24. La realización de fotografías dentro de las instalaciones de la empresa, pudiendo ser muy grave en caso de que la finalidad de dicha fotografía sea que la información sea publicada en cualquier medio (vulneración secreto empresarial) o para una conducta desleal (competencia).

25. El incumplimiento de las normas contenidas en el Código Ético o en la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Plasbel. Si el incumplimiento fuese muy grave, podrá ser calificado como falta muy grave.

26. Cualquier incumplimiento de los protocolos y normas vigentes en Plasbel no contemplados en una infracción específica.

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, informaciones 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 en relación con el artículo 19.2 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 a un superior en cualquier materia de trabajo, incluidas las desobediencias al Compliance PRL y mandos intermedios y en general a cualquier persona con capacidad para llevar a cabo órdenes en materia preventiva. 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 55. 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 56. 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 57. 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.

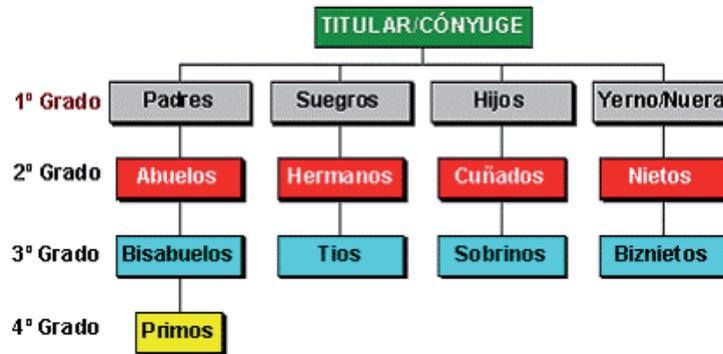
Disposición adicional segunda. Lenguaje neutro

Se ha tratado de hacer una revisión gramatical del Convenio con el fin de emplear un lenguaje neutro, en conexión con lo pactado en el Plan de Igualdad vigente en Plasbel.

No obstante lo anterior, 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 2020** serán las siguientes, para cada Grupo Profesional y a jornada completa:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO TURNO CONTINUO
0	80%*	264,66 €
1	1.047,46 €	264,66 €
2	1.120,77 €	264,66 €
3	1.215,06 €	264,66 €
4	1.351,21 €	264,66 €
5	1.539,71 €	264,66 €
6	1.801,61 €	264,66 €
7	2.775,75 €	264,66 €

*Porcentaje respecto del Salario Base del Grupo Profesional de destino, siempre y cuando se respete el Salario Mínimo Interprofesional.

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:

TURNICIDAD	1,17 € por día efectivamente trabajado
PLUS NOCTURNIDAD	10,62 €
HORAS EXTRAORDINARIAS	36,9 % por encima de la hora ordinaria sobre SB
HORAS EXTRAORDINARIAS GUARDIAS MANTENIMIENTO FIN SEMANA	17,60 €/ hora
PLUS DE ANTIGÜEDAD	Trienios: 78,43 €/año (5,60 €/mes). Quinquenios: 156,86 €/año (11,20 €/mes).



ANEXO II. DIETAS

Se establecen las siguientes dietas fijas:

DIETAS	€
DESAYUNO	3
COMIDA	10
CENA	20
