

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

**CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, TRABAJO
Y DESARROLLO TECNOLÓGICO****Dirección General de Trabajo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Aspla Plásticos Españoles, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 31 de mayo de 2006, de una parte por la empresa «Aspla Plásticos Españoles, S. A.», en representación de la misma, y de otra, por los representantes sindicales, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 11 de julio de 2006.–El director general de Trabajo, Tristán Martínez Marquínez.

**XIII CONVENIO COLECTIVO DE
ASPLA-PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S. A.****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º.- OBJETO**

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones sociolaborales entre la Empresa «ASPLA - PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.», con domicilio social y centro de trabajo en Avda. Pablo Garnica, 20, de 39300 TORRELAVEGA (Cantabria) y sus trabajadores.

Artículo 2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa, cualesquiera que sea su categoría profesional, funciones y sexo, excluyendo previa renuncia de los interesados, los comprendidos en el artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.- VIGENCIA, DURACIÓN Y REVISIÓN

1º. A) El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 2006 y tendrá una duración de 4 años, concluyendo el 28 de febrero de 2010 en su integridad, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio Colectivo 15 días antes de finalizar la vigencia del mismo, siempre que la representación social presente a la económica, con 20 días de antelación al inicio de las negociaciones, la plataforma social correspondiente. Si este último plazo no se cumple, la parte económica tiene derecho a 20 días de estudio antes del inicio de las mismas.

B) Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará

vigente en todo su contenido por 2 meses. No obstante, ambas partes podrán acordar ampliar dicha prórroga mientras se esté negociando un nuevo convenio.

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

Se garantiza el IPC real – Conjunto Nacional- del año natural enero a diciembre del 2006. - definitivo certificado por el INE, más 0,5 puntos.

En caso que el IPC citado según la fórmula descrita superase el 2,5 % se incrementarán los diversos conceptos en la diferencia exacta que supere dicho 2,5 %, tomando 1 entero y 1 decimal, con carácter retroactivo al 1.3.2006, tomando como base los salarios al 28.02.2006.

Conceptos que se revisarían:

Salarios y Pagas Extras, Antigüedad, Plus Asistencia y Plus Asistencia en Pagas, Prima Directa, Prima Indirecta, C.P.I., C.P.I. Pagas, Plus Noche, Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiestas, Plus Noche en Vacaciones, Plus Fuego Continuo en Vacaciones, (con Plus Noche de Fuego Continuo en Vacaciones), Complemento de Primas en Pagas, Hora Formación, y Plus Noche de Fuego Continuo.

3º. Incremento salarial para el 2º año de vigencia

Al 1.3.2007 se incrementarán los conceptos salariales: Salarios y Pagas Extras, Antigüedad, Plus Asistencia y Plus Asistencia en Pagas, Primas Directa e Indirecta, C.P.I., C.P.I. Pagas, Plus Noche, Premio Absentismo, Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiestas, Plus Noche en Vacaciones, Plus Fuego Continuo en Vacaciones, Complemento de Primas en Pagas, Hora Formación y Ayuda Discapacitados, en la fórmula resultante de sumar al IPC previsto por el Gobierno para 2007, en los Presupuestos Generales del Estado, la cantidad de 0,5 puntos. Salvo el Plus de Fuego Continuo al que se le sumará 1 punto.

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

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural enero a diciembre de 2007, mas 0,5 puntos.

En caso que el IPC citado según la fórmula descrita, superase el porcentaje de incremento aplicado el 1.3.2007, según aplicación del apartado 3º de este artículo, se incrementarán los salarios en la diferencia exacta que supere a dicho porcentaje, con carácter retroactivo al 1.3.2007, tomando como base los salarios al 28.2.2007

Conceptos que se revisarían:

Salarios y Pagas Extras, Antigüedad, Plus Asistencia y Plus Asistencia en Pagas, Prima Directa, Prima Indirecta, C.P.I., C.P.I. Pagas, Plus Noche, Premio Absentismo, Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiestas, Plus Noche en Vacaciones, Plus Fuego Continuo en Vacaciones, (con Plus Noche de Fuego Continuo en Vacaciones), Complemento de Primas en Pagas, Hora Formación y Plus Noche de Fuego Continuo.

5º. Incremento salarial para el 3º año de vigencia

Al 1.3.2008 se incrementarán los conceptos salariales: Salarios y Pagas Extras, Antigüedad, Plus Asistencia y Plus Asistencia en Pagas, Primas Directa e Indirecta, C.P.I., C.P.I. Pagas, Plus Noche, Premio Absentismo, Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiestas, Plus Noche en Vacaciones, Plus Fuego Continuo en Vacaciones, Complemento de Primas en Pagas, Hora Formación y Ayuda Discapacitados, en la fórmula resultante de sumar al IPC previsto por el Gobierno para 2008, en los Presupuestos Generales del Estado, la cantidad de 0,5 puntos.

6º. Revisión salarial para el 3º año de vigencia

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural Enero a Diciembre de 2008, mas 0,5 puntos.

En caso que el IPC citado según la fórmula descrita, superase el porcentaje de incremento aplicado el 1.3.2008, según aplicación del apartado 5º de este artículo, se incrementarán los salarios en la diferencia exacta que supere a dicho porcentaje, con carácter retroactivo al 1.3.2008, tomando como base los salarios al 28.2.2008

Conceptos que se revisarían:

Salarios y Pagas Extras, Antigüedad, Plus Asistencia y Plus Asistencia en Pagas, Prima Directa, Prima Indirecta, C.P.I., C.P.I. Pagas, Plus Noche, Premio Absentismo, Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiestas, Plus Noche en Vacaciones, Plus Fuego Continuo en Vacaciones (con Plus Noche de Fuego Continuo en Vacaciones), Complemento de Primas en Pagas, Hora Formación y Plus Noche de Fuego Continuo .

7°. Incremento salarial para el 4° año de vigencia

Al 1.3.2009 se incrementarán los conceptos salariales: Salarios y Pagas Extras, Antigüedad, Plus Asistencia y Plus Asistencia en Pagas, Primas Directa e Indirecta, C.P.I., C.P.I. Pagas, Plus Noche, Premio Absentismo, Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiestas, Plus Noche en Vacaciones, Plus Fuego Continuo en Vacaciones, Complemento de Primas en Pagas, Hora Formación y Ayuda Discapacitados, en la fórmula resultante de sumar al IPC previsto por el Gobierno para 2009, en los Presupuestos Generales del Estado, la cantidad de 0,5 puntos.

8°. Revisión salarial para el 4° año de vigencia

Se garantiza el IPC real - Conjunto Nacional - del año natural enero a diciembre de 2009, mas 0,5 puntos.

En caso que el IPC citado según la fórmula descrita, superase el porcentaje de incremento aplicado al 1.3.2009, según aplicación del apartado 7° de este artículo, se incrementarán los salarios en la diferencia exacta que supere a dicho porcentaje, con carácter retroactivo al 1.3.2009, tomando como base los salarios al 28.2.2009

Conceptos que se revisarían:

Salarios y Pagas Extras, Antigüedad, Plus Asistencia y Plus Asistencia en Pagas, Prima Directa, Prima Indirecta, C.P.I., C.P.I. Pagas, Plus Noche, Premio Absentismo, Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiestas, Plus Noche en Vacaciones, Plus Fuego Continuo en Vacaciones (con Plus Noche de Fuego Continuo en Vacaciones), Complemento de Primas en Pagas, Hora Formación y Plus Noche de Fuego Continuo .

Artículo 4°. -VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

Artículo 5°. -GARANTÍA PERSONAL

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

Artículo 6°. -ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

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

Artículo 7°. -PRELACIÓN DE NORMAS

Las normas que regulan las relaciones entre la Empresa y su personal, serán las contenidas en este Convenio Colectivo. En lo no previsto, se estará a las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

CAPÍTULO II

Artículo 8°. -CONDICIONES DE TRABAJO

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

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1°. La exigencia de la actividad normal.

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

3°. Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Composición:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8º Bis.-FORMACIÓN

Para la puesta al día de los trabajadores en las tecnologías que traigan aparejados nuevos sistemas de fabricación, la empresa impartirá los cursos de formación precisos a su personal, para lo cual, el tiempo empleado para dichos cursos, que serán al margen de su jornada laboral,

en los locales de la propia empresa o en los destinados al efecto, se retribuirán a razón de 6 euros hora.

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

Artículo 9º.-JORNADA LABORAL

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

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

Todos los trabajadores realizarán 40 horas semanales efectivas de trabajo, de lunes a viernes, como jornada máxima de promedio en cómputo anual. En los años 2006 y 2007 se realizarán 1.764 horas de trabajo efectivo; en los años 2008 y 2009 se realizarán 1.760 horas de trabajo efectivo. La jornada anual se computará por años naturales de enero a diciembre, de acuerdo con los siguientes cuadros horarios:

a) Personal a jornada normal.

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

b) Personal a jornada continuada.

I) Trabajo a 3 Turnos.

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
1º Turno:	De 6 a 14 h.	Descanso
2º Turno:	De 14 a 22 h.	Descanso
3º Turno:	De 22 a 6 h.	Descanso

II) Trabajo a dos turnos:

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
1º Turno:	De 6 a 14 h.	Descanso
2º Turno	De 14 a 22 h.	Descanso

III) Trabajo a un turno

	<u>Lunes a Viernes</u>	<u>Sábados (1)</u>
1º Turno:	De 6 a 14 h.	Descanso

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

Como consecuencia de los cuadros horarios fijados en los apartados I), II) y III), se alcanzan 1.764 horas de trabajo efectivo para 2006 y 2007, y 1.760 horas para 2008 y 2009 manteniéndose el descanso de 15 minutos de bocadillo diario como tiempo de trabajo efectivo.

c) Personal a Fuego Continuo

Este personal seguirá con el sistema de trabajo que sigue:

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

Y así sucesivamente elaborando la Dirección de la Empresa y el Comité las parrillas de descanso suplementario para hacer en cómputo anual la jornada pactada de 1.764 horas para el 1º y 2º año y 1.760 horas para el 3º y 4º año del Convenio, manteniéndose el descanso de 15 minutos de bocadillo diario como tiempo de trabajo efectivo.

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

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

e) Normas Comunes a la Jornada Laboral.

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

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

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

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

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

f) Descansos excepcionales

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

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

2º -De vacaciones.

3º -Expediente de Regulación de Empleo.

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

Artículo 10º.-CATEGORÍAS PROFESIONALES Y ASCENSOS

Para los trabajadores afectados por el presente Convenio y en atención a las funciones que realizan o puedan realizar serán las siguientes:

- a) Técnicos.
- b) Empleados.
- c) Subalternos.
- d) Obreros.

a) Técnicos

Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías:

I) Técnicos Titulados y No Titulados

- 1. 1 Director Técnico.
- 1. 2 Subdirector Técnico.
- 1. 3 Jefe de Fabricación.
- 1. 4 Técnico Jefe.
- 1. 5 Técnico.
- 1. 6 Perito o Ingeniero Técnico.
- 1. 7 Graduado Social.
- 1. 8 Ayudante Técnico Sanitario.
- 1. 9 Profesor de E.G.B.
- 1.10 Ayudante Técnico.
- 1.11 Maestro Industrial.
- 1.12 Técnico Medio.
- 1.13 Jefe de Control de Calidad
- 1.14 Contramaestre.
- 1.15 Analista de Laboratorio.
- 1.16 Encargado.
- 1.17 Capataz
- 1.18 Auxiliar de Laboratorio.
- 1.19 Aspirante a Auxiliar de Laboratorio.

II) Oficina Técnica de Organización del Trabajo.

- 2.1 Jefe de Sección de Organización de 1ª.
- 2.2 Jefe de Sección de Organización de 2ª.
- 2.3 Técnico de Organización de 1ª.
- 2.4 Técnico de Organización de 2ª.
- 2.5 Auxiliar de Organización.
- 2.6 Aspirante de Organización.

III) Técnicos de Proceso de Datos.

- 3.1 Jefe de Proceso de Datos.
- 3.2 Analista.

3.3 Jefe de Explotación.

3.4 Programador/Operador.

3.5 Programador de Máquinas Auxiliares.

3.6 Operador de Ordenador.

b) Empleados

Comprende los siguientes subgrupos y categorías:

I) Administrativos.

- 1.1 Jefe de Personal.
- 1.2 Jefe de 1ª.
- 1.3 Jefe de 2ª
- 1.4 Oficial de 1ª
- 1.5 Oficial de 2ª
- 1.6 Auxiliar
- 1.7 Aspirante

II) Técnicos de Oficinas

- 2.1 Delineante Proyectista
- 2.2 Delineante
- 2.3 Calcador
- 2.4 Auxiliar Técnico de Oficina
- 2.5 Aspirante a Técnico de Oficina.

III) Personal de Ventas, Propaganda y/o Publicidad.

- 3.1 Director Comercial
- 3.2 Subdirector Comercial
- 3.3 Jefe
- 3.4 Inspector
- 3.5 Delegado
- 3.6 Agente de Propaganda y/o Publicidad.
- 3.7 Viajante
- Corredor en Plaza.

C) Subalternos: Comprende las categorías siguientes: 1 Almacenero.

- 2. Conserje.
- 3. Cobrador.
- 4. Capataz de Peones.
- 5. Listero.
- 6. Basculero Pesador.
- 7. Guarda Jurado.
- 8. Personal Sanitario no Titulado.
- 9. Guarda Vigilante.
- 10. Ordenanza.
- 11. Portero.
- 12. Diversos.
- 13. Limpiadora.
- 14. Mozo de Almacén.
- 15. Botones.

d) Obreros:

Este grupo se subdivide en los subgrupos y dentro de ellos en las categorías siguientes:

I) Profesionales de Oficios Auxiliares.

- 1.1 Oficial de 1ª
- 1.2 Oficial de 2ª
- 1.3 Oficial de 3ª

II) Controladores de Calidad

- 2.1 Controladores de Calidad de 1ª
- 2.2 Controladores de Calidad de 2ª
- 2.3 Controladores de Calidad de 3ª

III) Profesionales de la Industria.

- 3.1 Profesionales de 1ª Especial
- 3.2 Profesionales de 1ª
- 3.3 Profesionales de 2ª
- 3.4 Ayudante Especialista.
- 3.5 Peón
- 3.6 Pinche.

Las categorías especificadas anteriormente, tienen carácter enunciativo, y no implican la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacan-

tes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan en los apartados siguientes:

Grupo 1º.-Técnicos

El ascenso de este personal se hará por libre designación de la Empresa entre los que posean el título correspondiente.

Grupo 2º.-Empleados

Jefe de 1ª. Libre designación de la Empresa con preferencia para el personal de la misma que reúna las condiciones exigidas en cada caso.

Jefe de 2ª. Se establecen tres turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud entre Oficiales de 1ª.
- b) Concurso-Oposición entre Oficiales de 1ª.
- c) Libre designación de la Empresa entre Oficiales de 1ª.

Oficiales de 1ª. Se establecen tres turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud entre Oficiales de 2ª.
 - b) Concurso-Oposición entre Oficiales de 2ª.
 - c) Libre designación de la Empresa entre Oficiales de 2ª.
- Oficiales de 2ª. Se establecen tres turnos:
- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud entre auxiliares.
 - b) Concurso-Oposición entre Auxiliares.
 - c) Libre designación de la Empresa.

Los Aspirantes Administrativos serán promovidos a Auxiliares al cumplir los 18 años de edad.

Grupo 3º.-Obreros.

I) El personal de este Grupo, integrado en el Subgrupo de Profesionales de Oficios Auxiliares, se atenderá a las siguientes normas de ascensos:

- a) Las vacantes de Oficiales de 1ª y 2ª, se cubrirán mediante dos turnos alternos:
 - 1.-Antigüedad rigurosa entre los Oficiales de 2ª y 3ª de la plantilla respectivamente y
 - 2.-Por concurso de méritos entre Oficiales de 2ª y 3ª respectivamente.

II) El personal de este Grupo integrado por los Profesionales de la Industria y Controladores de Calidad, se atenderán a las siguientes normas de ascenso:

- a) Todas las vacantes que se tengan que cubrir, propias de categoría superior a Peón y hasta Profesionales de 1ª Industria Especial y Controladores de Calidad, se cubrirán con personal en plantilla de categoría inmediatamente inferior.
- b) Los Peones, hijos y eventuales, tendrán derecho a la categoría de Ayudante Especialista, al año de desempeñar con suficiente eficacia y capacidad, trabajos propios de esta última categoría.
- c) Los Ayudantes de Especialista, hijos y eventuales, tendrán derecho a la categoría de Profesional de 2ª Industria, transcurrido un año de desempeñar, con suficiente eficacia y capacidad, trabajos propios de dicha última categoría.

Se intentará acoplar a estos trabajadores en los puestos de trabajo que mejor se adapten a sus condiciones, con el fin de que su promoción profesional no se vea dificultada y alcance la categoría superior en el tiempo estipulado.

d) Los Profesionales de 2ª ocuparán las vacantes de los de 1ª por riguroso orden de antigüedad en la Empresa.

Los Profesionales de 2ª, en todo caso, promocionarán a 1ª al alcanzar los 15 años de antigüedad en la Empresa. En caso que el interesado renunciase a la promoción, perdería el derecho automáticamente.

e) Para las categorías inferiores a Profesionales, se reconoce el derecho a asimilación salarial de la categoría inmediatamente superior, aún cuando no se le reconozca ésta, cuando pasados 4 años no se le haya propuesto un cometido adecuado para el ascenso.

Este derecho se pierde automáticamente cuando el interesado renuncie a un puesto de categoría superior que se le proponga.

f) Los porcentajes del Grupo de Obreros en el subgrupo de Profesionales de la Industria, serán como mínimo en relación con el número total de los mismos que integren la plantilla:

Profesionales de 1ª, el 40%

Profesionales de 2ª, el 60%

Los cambios de categorías profesionales que se realicen, serán comunicados previamente al Comité de Empresa.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO/SEGURIDAD Y SALUD/VACACIONES

Artículo 11º

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

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

Artículo 12º.-Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad hasta tres, en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995 de 8.XI de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 13º . Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14º.-Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15º.-SANCIONES

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

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

Artículo 16º.-SANCIONES MÁXIMAS

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 17º.-PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para faltas leves a los 4 días; las graves a los 15 días, y las muy graves, a los 30 días, a partir de la fecha en que la dirección tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a partir de su comisión, prescribirán: Las muy graves a los seis meses; las graves a los tres meses y las leves al mes.

Artículo 18º

No se aplicarán sanciones que supongan multas económicas.

En el supuesto de propuesta de despido, ésta deberá comunicarse por escrito al trabajador y al Comité de Empresa, pudiendo éste último, si lo considera oportuno, emitir un informe para el conocimiento de la Autoridad laboral.

En el caso de despido improcedente dictado por los Organismos Oficiales competentes, la Empresa, en el supuesto de no aceptar el reingreso del trabajador, concederá:

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

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

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

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

Artículo 19º.-SEGURIDAD Y SALUD

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 20º.-VACACIONES

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

1.- 8 horas el 24 de diciembre y 8 horas el 31 de diciembre.

Se respetará siempre el cómputo anual de 1.764 horas para el 1er y 2º año y 1.760 horas para el 3er y 4º año.

2. Las vacaciones serán disfrutadas ininterrumpidamente o bien por semanas completas, salvo los días indicados en el apartado 1. No obstante, se podrán disfrutar hasta 4 días en fechas de libre elección del trabajador, observando el límite del 15% de las plantillas de cada uno de los servicios para un mismo día. Estos 4 días no se podrán tomar seguidos, solo se podrán tomar 2 seguidos como máximo, debiendo esperar al menos 1 mes para poder disfrutar otros 2 seguidos.

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

3. La baja por I.T. computará como tiempo trabajado a efectos de generar el derecho a vacaciones, dentro del año natural de enero a diciembre.

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

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

Además se percibirá para todo el período de vacaciones:

Para el personal de:		Concepto
Fuego Continuo:	204,34 euros	Plus Fuego Continuo
	+ 70,44 euros	Vacaciones
		Plus Noche F. Continuo
		Vacaciones
	Total 274,78 euros	
3 Turnos:	70,44 euros	Plus Noche en Vacaciones
Tóxicos, Peligr. y Penosos:	50 euros	Plus Tóxicos, Peligrosos y Penosos en Vacac.

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

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

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

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

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

6.-Si por necesidades del servicio, un trabajador se viese obligado a trasladar sus vacaciones fuera del período de julio, agosto o septiembre, a los meses de octubre, noviembre o diciembre, disfrutará de un día más de vacaciones.

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

8.-El derecho al disfrute del período de vacaciones caduca anualmente en todos los casos, no pudiendo acumularse de un año a otro, salvo lo establecido en el punto 10.

9.-Aquellos trabajadores que por encontrarse en situación de I.T., no tengan la posibilidad de solicitar y disfrutar las vacaciones dentro del año natural, se les permitirá disfrutar las mismas al año siguiente, de acuerdo con el tiempo efectivo de trabajo realizado en dicho año natural.

Si el tiempo efectivo de trabajo ha sido superior a 6 meses, disfrutará las vacaciones en su integridad. Si el trabajo efectivo es inferior a 6 meses, disfrutará las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

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

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

12.-El trabajador aparte del período de vacaciones, podrá disfrutar de hasta 4 días de permiso no retribuido, de acuerdo con las condiciones siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

PERMISOS / LICENCIAS / EXCEDENCIAS / FIESTAS

Artículo 21º.-PERMISOS RETRIBUIDOS

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

a) Por matrimonio: 15 días naturales.

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

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

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

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

f) Por intervención quirúrgica grave de cónyuge e hijos: 3 días naturales. Por padres y hermanos propios y políticos: 2 días naturales y por nietos, abuelos e hijos políticos: 2 días naturales. Se entiende por intervención quirúrgica grave toda la que precise anestesia total o la que precisándola, debido a circunstancias especiales no se le pueda aplicar.

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

h) Por hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. (1º grado : padres e hijos; 2º grado; abuelos nietos y hermanos; De uno u otro cónyuge). Se considerará hospitalización el ingreso previa asignación de cama.

i) Por asistencia a consulta de médicos especialistas, previamente indicado por el médico de cabecera: 1 día natural.

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

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

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

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

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

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

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

p) En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

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

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

En los casos de desplazamiento fuera de los límites provinciales por las causas incluidas en este artículo, se amplían en dos días naturales los permisos previstos.

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

Artículo 22º.-LICENCIA SIN SUELDO

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

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

Artículo 23º.-EXCEDENCIAS

1º. Los trabajadores que tengan como mínimo dos años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho como máximo a una excedencia de seis meses. Aquellos otros que tengan cinco o más años de antigüedad, será de cinco años como máximo.

Para acogerse a otra excedencia, deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la Empresa.

Se establece que las peticiones en relación con este artículo serán resueltas por la Empresa y el interesado en un plazo máximo de un mes.

En las excedencias por cargos políticos o sindicales, el trabajador no necesitará los dos años de antigüedad para solicitarlo.

2º. Cuando un productor no acuda al trabajo, teniendo como motivo la detención o cumplimiento de condena derivada de infracción a la Ley de Seguridad Vial, se le admite el derecho de disfrutar de excedencia por el tiempo necesario, teniendo en cuenta lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

Artículo 24º.-FIESTAS

Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar como jornada de descanso, abonable y no recuperable, los días festivos que se establezcan en el calendario laboral publicado por el Ministerio de Trabajo, más una fiesta provincial y otra local, sin perjuicio de lo que para el personal de Fuego Continuo, se regula al efecto en el apartado c), del artículo 9º del presente Convenio.

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

El Calendario Laboral de Fiestas será el oficial de Cantabria con las fiestas locales de Torrelavega, y para el año 2006 dicho calendario, aplicable al personal de Jornada Normal y Jornada Continuada regulados ambos en los apartados a) y b) del artículo 9 del Convenio, será:

6 de Enero	Epifanía del Señor
13 de Abril	Jueves Santo
14 de Abril	Viernes Santo
1 de Mayo	Fiesta del Trabajo
28 de Julio	Día de Instituciones
15 de Agosto	Asunción de la Virgen
16 de Agosto	Fiesta Local – San Roque
15 de septiembre	La Bien Aparecida
18 de Septiembre	Fiesta Local San Cipriano
12 de Octubre	Fiesta Nacional de España
1 de Noviembre	Todos los Santos
6 de Diciembre	Día de la Constitución Española
8 de Diciembre	Inmaculada Concepción
25 de Diciembre	Natividad del Señor

Para 2007, 2008 y 2009 la Comisión Paritaria incorporará al Convenio Colectivo las Fiestas Oficiales una vez conocidas.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

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

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

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

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

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

3º.- Escala reguladora.-

A los 60 años	se disfrutarán	3,25	meses
A los 61	“ “	3,05	“
A los 62	“ “	2,85	“
A los 63	“ “	2,65	“
A los 64	“ “	2,45	“

Nota.- Estos periodos se refieren a días naturales

4º.- Los trabajadores podrán solicitar la jubilación a los 64 años al amparo del Decreto 1.194/1985 de 17.07. preavisando con una antelación mínima de 3 meses antes de

cumplir dicha edad. La empresa lo concederá efectuando el contrato de sustitución consiguiente.

5º.-Los trabajadores que alcancen la edad de 62 años y reúnan los requisitos necesarios, así como la antigüedad mínima de 10 años, tendrán derecho a la Jubilación Parcial del 85 % mientras se mantenga vigente la regulación actual del R. Dto. 1131/2002 de 31 de octubre, preavisando con una antelación mínima de 3 meses. La empresa lo concederá efectuando el contrato de relevo consiguiente. En el 4º año de vigencia del Convenio los trabajadores alcanzarán este derecho a partir de los 61 años de edad.

6º.- La empresa se reserva el derecho a extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la seguridad social (65 años), siempre que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización y demás requisitos exigidos por la legislación de la seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, en atención a la modificación del Estatuto de los Trabajadores efectuada por la Ley 14/2005 de 1 de julio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Los trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo.

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

1º.-Familia numerosa por orden de grado.

2º.-Por antigüedad.

Lo dispuesto en este artículo, salvo lo incluido en el apartado a) afectará a los puestos a cubrir, hasta la categoría de Profesionales de la Industria de 1ª Especial inclusive.

CONTRATOS FORMATIVOS

Estarán regulados por lo que establezca la normativa legal vigente al efecto.

De acuerdo con el art 11º.2 apdo. h) del Estatuto de los Trabajadores, la retribución del trabajador contratado para la formación será el 100% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, por todos los conceptos salariales en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

CONTRATOS EVENTUALES

De conformidad con el artículo 15 Punto 1 Apartado b) del Estatuto de los Trabajadores, y el Convenio General del Sector de Industrias Químicas se acuerda, para esta materia, que la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, queda limitada a 9 meses dentro de un período de 12 meses.

CONTRATOS POR OBRA CIERTA O SERVICIOS DETERMINADOS

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

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

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

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

Artículo 28º.- AYUDAS SOCIALES

1º. Préstamos Ayuda Vivienda

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

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

Se fija la cantidad de 2.103,54 euros para cada petición de acuerdo con las condiciones establecidas en el Reglamento que lo regula.

2º. Ayuda Discapacitados.

Continuará vigente el fondo para subvencionar esta ayuda, al cual la Empresa aportará 849,30 euros anuales para cada caso el 1º año. El valor de los otros 3 años del Convenio se incrementará según lo regulado al efecto en el artículo 3º.-

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

Artículo 29º.-PRENDAS DE TRABAJO

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

La Empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores todas las prendas de trabajo adicionales que justificadamente necesiten.

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

CAPÍTULO VI

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 30º.-GARANTÍAS SINDICALES

1º. La Empresa concederá a los miembros del Comité

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

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

2º. No se incluirá en el cómputo de horas sindicales el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.

3º. El Comité de Empresa dispondrá de tabloneros de anuncios para el normal desarrollo de su función. De la información que se pretenda publicar, se dará conocimiento previamente a la Empresa.

4º. La Empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todos aquellos afiliados a las distintas centrales sindicales que voluntariamente así lo determinen, haciendo entrega del importe de las mismas al Secretario de Administración acreditado de cada central sindical.

5º. La Empresa concederá al Comité un local y utensilios suficientes con los que poder ejercer sus actividades.

Las reuniones del Comité deberán comunicarse a la Empresa con una antelación mínima de 72 horas, salvo en aquellos casos en los que concurren circunstancias que razonablemente impidan el cumplimiento de este pre-aviso.

6º. Los Sindicatos presentes en el Comité de Empresa, podrán insertar en los Tabloneros de Anuncios que habrá en cada reloj de marcaje, comunicados, previa información a la Dirección de la Empresa.

7º. En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en especial a lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 31º.-RETRIBUCIONES

La estructura salarial vendrá conformada como sigue:

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

-Complementos Salariales:

a) Personales.

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

b) Del puesto de trabajo

Tales como Plus de Nocturnidad, s/regula el artículo 34; Plus Fuego Continuo, Plus Fuego Continuo en Fiesta, Plus Noche de Fuego Continuo, según el artículo 35, y Plus de Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad según regula el artículo 39.

c) Por cantidad o calidad de trabajo

Tales como: Prima Directa, s/regula el artículo 38. Prima Indirecta, según artículo 43. Plus de Asistencia, según artículo 36.

d) De vencimiento periódico superior al mes

Pagas Extras de Beneficios, Verano y Navidad, s/regula el artículo 42 del Convenio.

Artículo 32º.-NÓMINAS Y ANTICIPOS

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

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

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

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

En el Anexo III figura el modelo de recibo de salarios donde se detallarán los haberes salariales del artículo anterior y los que procedan legal o convencionalmente, así como los descuentos igualmente procedentes.

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

Artículo 33º.-ANTIGÜEDAD

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de Antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, según la tabla del Anexo nº II

Artículo 34º.-COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Todos aquellos trabajadores cuya jornada comienza a partir de las 22 horas, hasta las 6 horas del día siguiente percibirán la cantidad de 10,43 euros por noche trabajada. Este complemento se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas en dichas circunstancias.

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

Artículo 35º.-PLUS DE FUEGO CONTINUO

Para los trabajadores que tienen su régimen de trabajo a «Fuego Continuo» según se prevé en el apartado c), del artículo 9 de este Convenio, se establece un complemento de 204,34 euros fijos por mes, en concepto de Plus de Fuego Continuo y 55,21 euros, por día festivo no domingo trabajado.

Apartado a) Los trabajadores que sean incluidos en el sistema de Fuego Continuo y posteriormente, y sin haber completado un ciclo completo de 3 cambios de turno, sean excluidos de esta modalidad de trabajo, tendrán garantizado el complemento económico correspondiente a un mes: 204,34 euros.

Apartado b) Así mismo, el trabajador que regularmente trabaje en régimen de Fuego Continuo (es decir, que haya completado un ciclo de tres cambios de turno) y sea desplazado temporal o definitivamente, cobrará el Plus de Fuego Continuo 204,34 euros, hasta un mes posterior a la fecha en que dejó de trabajar en dicho régimen.

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

Artículo 36º.-PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un Plus de Asistencia al trabajo de 27,55 euros mensuales para cada trabajador, cualquiera que sea su categoría.

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

En consecuencia, la garantía del plus quedará establecida con arreglo a la siguiente escala:

Cuantía del Plus a cobrar

0 Faltas en el mes	100 % del Plus
1 Falta computable para absentismo en el mes	75 % del Plus
2 Faltas computables para absentismo en el mes	50 % del Plus
3 Faltas computables para absentismo en el mes	0 % del Plus

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

- Vacaciones (de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 de este Convenio).

- Permisos retribuidos (de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 de este Convenio).

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

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

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

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

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

Artículo 37º.-ABSENTISMO

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

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

Causas que computan para absentismo:

Enfermedad.

Accidente.

Faltas sin justificar.

Consultas médicas.

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

Reducción del índice general de absentismo:

al 4,9%: 1.469,35 euros

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

Del 4,9 % al 4,5 %	a 367,35 euros la décima
Del 4,5 % al 4,0 %	a 404,06 euros la décima
Del 4,0 % al 3,5 %	a 477,54 euros la décima
Del 3,5 % hasta 0 %	a 551,01 euros la décima

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

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

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

Artículo 38º.-INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN

Se establece como precio del punto para el cálculo del incentivo correspondiente a actividades superiores a 60 puntos en el sistema Bedaux, la cantidad de 0,0688 euros punto.

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

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

2.- La cuantía de dicho plus será: Para el 1º año de vigencia del Convenio: 50 euros mes completo efectivo trabajado, o en su defecto la parte proporcional, (se descontarán 2,5 euros por cada día no trabajado). 2º año de vigencia: 60 euros mes completo efectivo trabajado o en su defecto la parte proporcional (se descontarán 3 euros por cada día no trabajado). 3º y 4º año de vigencia: 70 euros mes efectivo completo trabajado o en su defecto la parte proporcional (se descontarán 3,5 euros por cada día no trabajado).

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

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

4.- La cuantía de este plus no tendrá revisión en los 4 años del Convenio.

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

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

Artículo 41º.-HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

a) Horas extras habituales: supresión.

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

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

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

-Las realizadas en períodos punta de producción o pedidos imprevistos, cuando estos sean imprevisibles y su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes.

-Las producidas por ausencias imprevistas.

-Las necesarias para hacer inventarios, para la puesta en marcha y/o paradas.

-Las producidas por cambios de turno.

-Las de mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley y su no realización produzca pérdidas o deterioro en la fabricación.

-Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

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

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

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

4) En el caso de su retribución, el importe de cada hora será de 13,20 euros como valor único para todas las categorías.

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

Artículo 42º.-PAGAS EXTRAORDINARIAS

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

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

Igualmente, se abonará la cantidad de 243,16 euros, en cada una de las tres pagas extras, en concepto de «Complemento de Primas en Pagas», para las categorías: desde Oficial de 1ª de Oficios Auxiliares hacia abajo (hasta Peón).

Estas pagas se abonarán los días 14 de abril, julio y diciembre.

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

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

Artículo 43º.-COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL Y PRIMA INDIRECTA

El complemento personal individual se verá incrementado en un 2,5 %, y la Prima Indirecta queda fijada en 1,103 euros.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 44º.-COMISIÓN PARITARIA

A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación del presente Convenio. Estará compuesta por 3 miembros de la Parte Social y 3 de la Parte Económica.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de una semana.

Se acuerda que la solución de conflictos laborales no solventados en la Comisión Paritaria, se sometan a la intervención del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales correspondientes.

SOCIAL

Titulares

D. José Mª Fernández Fernández

D. Javier Alonso González

D. Eusebio Fernández Alonso

Suplentes

D. José Luis Madrazo Ruiz

D. Roberto González Pereda

D. Alvaro Fernández Saiz

ECONÓMICA

Titulares

D. José Mª Roncal Berruezo

D. Telesforo Garrido Halcón

D. José Antonio Oliva Gutiérrez

Suplentes

D. Vicente Sánchez Jiménez

D. Jesús Alonso Andrés

D. Antonio Sarabia Gómez

TABLA SALARIAL		ANEXO Nº1/1
CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO MENSUAL	Euros
Director Técnico		2.350,92
Subdirector Técnico		2.131,14
Técnico Jefe		1.912,12
Médico		1.916,42
Técnico Superior		1.916,42
Técnico		1.699,61
Economista		1.699,61
Ingeniero Técnico		1.474,79
Técnico Medio		1.474,79
Graduado Social		1.200,21
A.T.S.		1.118,89
Profesor de E.G.B.		1.118,89
Ayudante Técnico		1.365,24
Maestro Industrial		1.118,11
Contramaestre		1.255,74
Analista Laboratorio		1.079,49
Encargado		1.118,88
Capataz		1.110,31
Auxiliar de Laboratorio		986,58
Aspirante Aux. Laboratorio		675,07
Jefe Organización de 1ª		1.529,49
Jefe Organización de 2ª		1.364,47
Técnico Organización 1ª		1.255,74
Técnico Organización 2ª		1.146,25
Auxiliar Organización		1.039,52
Aspirante Auxiliar Organización		675,07
Jefe de Proceso de Datos		1.912,88
Jefe de Informática		1.528,74
Analista		1.474,79
Jefe de Explotación		1.474,79
Program. Ordenadores		1.255,74

TABLA SALARIAL		ANEXO Nº1/2
CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO MENSUAL	Euros
Programador Màq. Aux.		1.145,49
Operador Ordenador		1.145,49
Jefe 1ª Administrativo		1.529,49
Jefe de Personal		1.529,49
Jefe de Intervención		1.529,49
Jefe de 2ª Administrativo		1.365,24
Jefe Personal Adjunto		1.365,24
Oficial 1ª Administrativo		1.255,74
Oficial 2ª Administrativo		1.146,25
Auxiliar Administrativo		1.039,52
Aspirante Administrativo		675,07
Delineante Proyectista		1.254,95
Delineante		1.146,25
Calcador		1.118,11
Auxiliar Técnico Oficina		1.038,79
Aspirante Técnico Oficina		675,07
Jefe de Ventas, Prop. y Publi.		1.528,74
Inspector		1.420,94
Delegado		1.310,49
Agente Prop.y Publi.		1.174,19
Viajante		1.174,19
Corredor en Plaza		1.118,11
Almacenero		1.118,88
Conserje		1.062,37
Cobrador		1.006,20
Capataz de Peones		1.038,79
Listero		1.006,20
Basculero Pesador		985,54
Guarda Jurado		986,32
Personal Sanitario No Titulado		964,00
Guarda Vigilante		1.040,48
Ordenanza		986,32
Portero		986,32

TABLA SALARIAL		ANEXO Nº1/3					
CATEGORIA PROFESIONAL		SALARIO CONVENIO MENSUAL					
		Euros					
Diversos		964,00		Ayudante Técnico	30,29	60,58	
Mozo de Almacén		964,00		Maestro Industrial	24,72	49,44	
Botones		620,29		Contra maestre	27,81	55,62	
		SALARIO CONVENIO DIARIO		Analista Laboratorio	23,50	47,00	
		Euros		Encargado	24,72	49,44	
Limpiadora		32,92		Capataz	24,13	48,26	
Oficial 1ª Oficinas Auxiliares		35,93		Auxiliar de Laboratorio	21,02	42,04	
Oficial 2ª Oficinas Auxiliares		34,30		Jefe Sec. Organización de 1ª	33,97	67,94	
Oficial 3ª Oficinas Auxiliares		32,94		Jefe Sec. Organización de 2ª	30,29	60,58	
Controlador de Calidad de 1ª		35,93		Técnico Organización 1ª	27,81	55,62	
Controlador de Calidad de 2ª		34,29		Técnico Organización 2ª	25,32	50,64	
Controlador de Calidad de 3ª		32,92		Auxiliar Organización	22,36	44,72	
Profesional Industria de 1ª Especial		35,92		Jefe de Proceso de Datos	43,48	86,96	
Profesional Industria de 1ª		34,30		Jefe de Informática	43,48	86,96	
Profesional Industria de 2ª		32,94		Analista	32,73	65,46	
Ayudante Especialista		32,31		Jefe de Explotación	32,73	65,46	
Peón		31,78		Program. Ordenadores	27,81	55,62	
ANTIGUEDAD		ANEXO Nº2/1		ANTIGUEDAD		ANEXO Nº2/2	
CATEGORIA PROFESIONAL		IMPORTE TRIENIO QUINQUENIO		CATEGORIA PROFESIONAL	IMPORTE TRIENIO QUINQUENIO		
		MENSUAL			MENSUAL		
		Euros	Euros			Euros	Euros
Director Técnico		52,46	104,92	Programador Mq. Aux.		25,32	50,64
Súbdirector Técnico		47,52	95,04	Operador Ordenador		25,32	50,64
Técnico Jefe		42,59	85,18	Jefe 1ª Administrativo		33,97	67,94
Médico		42,59	85,18	Jefe de Personal		33,97	67,94
Técnico Superior		42,59	85,18	Jefe de Intervención		33,97	67,94
Técnico		37,65	75,30	Jefe de 2ª Administrativo		30,29	60,58
Economista		37,65	75,30	Jefe Personal Adjunto		30,29	60,58
Ingeniero Técnico		32,73	65,46	Oficial 1ª Administrativo		27,81	55,62
Técnico Medio		32,73	65,46	Oficial 2ª Administrativo		25,32	50,64
Graduado Social		26,58	53,16	Auxiliar Administrativo		22,36	44,72
A.T.S.		24,72	49,44	Delineante Proyectista		27,81	55,62
Profesor de E.G.B.		24,72	49,44	Delineante		25,32	50,64
				Calcador		24,13	48,26
				Auxiliar Técnico Oficina		22,36	44,72
				Jefe de Ventas, Prop. y Publi.		33,97	67,94
				Inspector		31,50	63,00
				Delegado		29,04	58,08

Agente Prop.y Publi.	25,93	51,86
Viajante	25,93	51,86
Corredor en Plaza	24,72	49,44
Almacenero	24,13	48,26
Conserje	22,87	45,74
Cobrador	21,64	43,28
Capataz de Peones	22,36	44,72
Listero	21,64	43,28
Basculero Pesador	21,02	42,04
Guarda Jurado	21,02	42,04
Personal Sanitario No Titulado	20,39	40,78
Guarda Vigilante	20,39	40,78
Ordenanza	21,02	42,04
Portero	21,02	42,04

CATEGORIA PROFESIONAL	ANEXO Nº2/3	
	IMPORTE TRIENIO	IMPORTE QUINQUENIO
	MENSUAL	
	Euros	Euros
Diversos	20,39	40,78
Mozo de Almacen	20,39	40,78
Limpiadora	20,39	40,78
Oficial 1ª Oficios Auxiliares	23,32	46,64
Oficial 2ª Oficios Auxiliares	22,19	44,38
Oficial 3ª Oficios Auxiliares	21,12	42,24
Controlador de Calidad de 1ª	23,32	46,64
Controlador de Calidad de 2ª	22,19	44,38
Controlador de Calidad de 3ª	21,12	42,24
Profesional Industria de 1ª Especial	23,32	46,64
Profesional Industria de 1ª	22,28	44,56
Profesional Industria de 2ª	21,12	42,24
Ayudante Especialista	20,75	41,50
Peón	20,39	40,78



PLASTICOS ESPAÑOLES, S.A.
TRANSFORMACION DE MATERIAS PLASTICAS

Nº DE OPERARIO	Nº DEPART.	C.S.S. EMPRESA
N.I.F.	Nº MATRIC.	Nº S.S.
CATEGORIA:		
ANTIGUEDAD:		
CUENTA BANCARIA:		

CONCEPTOS	HORAS O BASE DE CALCULO	PRECIOS	DEVENGOS	RETENCIONES
<div style="position: absolute; bottom: 10px; right: 10px; font-size: 2em; color: blue;"> </div>				
ACUMULADOS ANUALES				
BASE IMPONIBLE I.R.P.F.	RETENCION I.R.P.F.	RETENCION S. SOCIAL		

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

PERIODO LIQUIDADO

LIQUIDO A COBRAR