



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Directora: Bárbara García Torijano

BOP de Guadalajara, nº. 152, fecha: lunes, 12 de Agosto de 2019

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA EN GUADALAJARA

XIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PLÁSTICOS VANGUARDIA, S.A.

2157

VISTO el texto del XIII Convenio Colectivo de la empresa PLÁSTICOS VANGUARDIA, S.A. (código 19000261011987) para el periodo 2019-2023, que tuvo entrada el 10 de junio de 2019 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, tras la subsanación presentada el 29 de julio de 2019; de conformidad con lo dispuesto 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; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de



Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, a 08 de agosto de 2019. LA DELEGADA PROVINCIAL (P.S.) EL SECRETARIO PROVINCIAL Artículo 14 d) Decreto 79/2019, de 16 de julio. Fdo. José María López Ortega.



XIII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

XIII CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PLASTICOS VANGUARDIA S.A.

ARTÍCULO	ÍNDICE	PÁGINA
	PREAMBULO	9
	1º.- Ámbito	9
	2º.- Vigencia, duración y prórroga	9
	3º.- Prelación de Normas	14
	4º.- Absorción y Compensación	14
	5º.- Garantía Personal	14
	6º.- Vinculación a la totalidad	15
	7º.- Organización del trabajo	15
	8º.- Ceses Voluntarios	16
	9º.- Excedencias	17
	10º.- Movilidad Funcional	17
	11º.- Puesto de Trabajo	17
	12º.- Prendas de trabajo	17
	13º.- Asistencia a consultorio médico	17
	14º.- Permisos Retribuidos	18
	15º.- Vacaciones	19
	16º.- Jornada Laboral	20
	16º BIS.- Distribución irregular de la jornada	21
	17º.- Contratación	21
	18º.- Grupos Profesionales	23
	19º.- Ascensos	25
	20º.- Régimen disciplinario	25
	21º.- Seguridad y Salud	29
	22º.- Formación Profesional	29
	23º.- Nóminas y anticipos	30
	24º.- Salario Convenio	31
	25º.- Pagas extraordinarias y de Beneficios	31
	26º.- Antigüedad	31
	27º.- Complemento de trabajo nocturno	32
	28º.- Complemento de trabajo a turnos	32
	29º.- Complemento de asistencia	32
	30º.- Complemento Personal Individual	32
	31º.- Horas Extraordinarias	33
	32º.- Absentismo	33
	33º.- Complemento por I.T. Enfermedad	34
	34º.- Garantías Sindicales	34
	D.A. 1º.- Igualdad y Conciliación	34
	D.A. 2º.- Jubilación Parcial	34
	D.A. 3º.- Comisión Paritaria	35
	D.A. 4º.- Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos	36
	D. A. 5º.- Jubilación	36
	D. A. 6º.- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razones de sexo y acoso discriminatorio.	36
	Anexos 1 a 6.- <u>TABLAS SALARIALES 2019</u>	41

**PREAMBULO.-**

Tras varias reuniones en la localidad de Azuqueca de Henares, durante el mes Marzo de 2019, la Dirección de PLASTICOS VANGUARDIA, S.A. por un lado, y por otro la Representación legal de lo trabajadores, han suscrito el presente XIII Convenio Colectivo, cuyo desarrollo es el que a continuación se detalla.

ARTº. 1.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y afectará a todas las personas trabajadoras de PLASTICOS VANGUARDIA, S.A., que presten sus servicios en su Centro de Trabajo de Azuqueca de Henares (Guadalajara), sita en Avda. Conde de Romanones, 15 - 17 - Polígono Industrial Miralcampo, con excepción de los comprendidos en el artículo 2º del Estatuto de los trabajadores; correspondiendo su ámbito funcional con el objeto social de PLASTICOS VANGUARDIA, S.A.

ARTº. 2.- VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA

1º.- El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2019 y tendrá una duración de 5 años. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, previa denuncia con un mes de antelación al término de su vigencia. La denuncia se realizará por escrito, requiriendo el acuse de recibo de la otra parte.

2º.- Incremento salarial para el 1er año de vigencia (1-01-2019 a 31-12-2019)

Para el 1er año de vigencia del presente Convenio Colectivo, se aplicará el siguiente incremento salarial:

2,00 % a los siguientes conceptos retributivos :

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento de Asistencia
- Plus Turno de Noche
- Plus de Turnicidad
- Plus de Absentismo
- Complemento Personal Individual
- Pagas Extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios.
- Horas extras
- Hora Formación
- Guardia de mantenimiento
- Plus arranque

3º.- Incremento salarial para el 2º año de vigencia (1-01-2020 a 31-12-2020)

2,00 % a los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.



- Complemento de Asistencia
- Plus Turno de Noche
- Plus de Turnicidad
- Plus de Absentismo
- Complemento Personal Individual
- Pagas Extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios.
- Horas extras
- Hora Formación
- Guardia de mantenimiento
- Plus arranque

4º.- Revisión salarial 1er y 2º año de vigencia (2019 y 2020)

En el supuesto de que la suma de IPC general español correspondiente a los años 2019 y 2020, resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el punto anterior para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2018, en la indicada diferencia, y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento de salarios que en su caso proceda, se aplicará por tanto con efectos a partir del 1 de enero de 2021, sirviendo como base de cálculo para los incrementos salariales de este ejercicio.

5º.- Incremento salarial para el 3er año de vigencia (1-01-2021 a 31-12-2021)

2,00 % a los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento de Asistencia
- Plus Turno de Noche
- Plus de Turnicidad
- Plus de Absentismo
- Complemento Personal Individual
- Pagas Extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios.
- Horas extras
- Hora Formación
- Guardia de mantenimiento
- Plus arranque

6º.- Incremento salarial para el 4º año de vigencia (1-01-2022 a 31-12-2022)

2,00 % a los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento de Asistencia
- Plus Turno de Noche
- Plus de Turnicidad
- Plus de Absentismo
- Complemento Personal Individual



- Pagas Extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios.
- Horas extras
- Hora Formación
- Guardia de mantenimiento
- Plus arranque

7º.- Revisión salarial 3er y 4º año de vigencia (2021 y 2022)

En el supuesto de que la suma del IPC general de español correspondiente a los años 2021 y 2022 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el punto anterior para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2020, en la indicada diferencia, y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento de salarios que en su caso proceda, se aplicará por tanto, a partir del 1 de enero de 2023, sirviendo de base de cálculo para los incrementos salariales de este ejercicio.

8º.- Incremento salarial para el 5º año de vigencia (1-01-2023 a 31-12-2023)

2,10 % a los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Complemento de Asistencia
- Plus Turno de Noche
- Plus de Turnicidad
- Plus de Absentismo
- Complemento Personal Individual
- Pagas Extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios.
- Horas extras
- Hora Formación
- Guardia de mantenimiento
- Plus arranque

9º.- Revisión salarial 5º año de vigencia (2023)

En el supuesto de que el IPC general español correspondiente al año 2023, resulte una cifra superior al incremento pactado para dicho año, se procederá a efectuar una revisión salarial de las tablas a 31 de diciembre de 2022, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento de salarios que en su caso proceda, se aplicará por tanto, a partir del 1 de enero de 2024, sirviendo de base de cálculo para los incrementos salariales de este ejercicio.

10º.- Cláusulas vinculadas a resultados

d) Años 2019 y 2020: En el caso de que el Resultado de Explotación Medio Obtenido (REMO) de los ejercicios 2019 y 2020, extraído de la cuenta oficial de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado de Explotación Medio de Referencia (REMR), se abonará un 0,40 % adicional, que será pagado de una sola vez y no será



consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos en el ejercicio 2020, y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2021). Dicho porcentaje, si procede, se abonará al personal en alta al 31/12/2020 y proporcionalmente al tiempo trabajado en los 2 primeros años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

$$\text{REMO} \geq \text{REMR}$$

$$\text{REMO} = \frac{\sum \text{RE años 2019 a 2020}}{2}$$

$$\text{REMR} = \frac{\text{RE 2017} + \text{RE 2018}}{2}$$

RE = RESULTADOS DE EXPLOTACIÓN EXTRAÍDOS DEL DOCUMENTO OFICIAL DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS.

No obstante, si el REMO de los años 2019 y 2020, es igual o superior al 80% del REMR, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,40 %, conforme se vaya incrementando el grado de consecución del REMO. (ejemplo : 80% del REMO, se abona el 80% del 0,40% = 0,32%)

e) Años 2021, 2022: En el caso de que el Resultado de Explotación Medio Obtenido (REMO) de los ejercicios 2021 y 2022, extraído de la cuenta oficial de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado de Explotación Medio de Referencia (REMR), se abonará un 0,40 % adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos en el ejercicio 2022, y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2023). Dicho porcentaje, si procede, se abonará al personal en alta al 31/12/2022 y proporcionalmente al tiempo trabajado en la empresa en los años 2021 y 2022.



$$\text{REMO} \geq \text{REMR}$$

$$\text{REMO} = \frac{\sum \text{RE años 2021 a 2022}}{2}$$

$$\text{REMR} = \frac{\text{RE 2019} + \text{RE 2020}}{2}$$

RE = RESULTADOS DE EXPLOTACIÓN EXTRAÍDOS DEL DOCUMENTO OFICIAL DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS.

No obstante, si el REMO de los años 2021 y 2022, es igual o superior al 80% del REMR, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,40 %, conforme se vaya incrementando el grado de consecución del REMO. (ejemplo : 80% del REMO, se abona el 80% del 0,40% = 0,32%)

f) Año 2023: En el caso de que el Resultado de Explotación Medio Obtenido (REMO) del ejercicio 2023, extraído de la cuenta oficial de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado de Explotación Medio de Referencia (REMR), se abonará un 0,20 % adicional, que será pagado de una sola vez y no será consolidado en las tablas salariales. Dicho cálculo se efectuará, si procede, para todos los conceptos salariales percibidos en el ejercicio 2023, y se realizará a partir de la fecha en la que se formulen las cuentas oficiales por parte de los Administradores de la Sociedad (fecha límite de formulación de cuentas: 31 de marzo de 2024). Dicho porcentaje, si procede, se abonará al personal en alta al 31/12/2023 y proporcionalmente al tiempo trabajado en el último año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2023).

$$\text{REMO} \geq \text{REMR}$$

$$\text{REMO} = \text{RE años 2023}$$

$$\text{REMR} = \frac{\text{RE 2021} + \text{RE 2022}}{2}$$

RE = RESULTADOS DE EXPLOTACIÓN EXTRAÍDOS DEL DOCUMENTO OFICIAL DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS.



No obstante, si el REMO del año 2023, es igual o superior al 80% del REMR, se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,20 %, conforme se vaya incrementando el grado de consecución del REMO. (ejemplo : 80% del REMO, se abona el 80% del 0,20% = 0,16%)

ARTº. 3.- PRELACION DE NORMAS

Las normas que regularán las relaciones entre la Empresa y sus personas trabajadoras serán las contenidas en este Convenio Colectivo. En lo no previsto se estará a las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

ARTº. 4.- ABSORCION Y COMPENSACION

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 procedía de disposición legal, Convenio Colectivo, imperativo jurisprudencial, resolución administrativa, pacto de cualquier clase, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

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

ARTº. 5.- GARANTIA PERSONAL

Se respetará el total anual de retribuciones fijas individualmente que se perciban actualmente, sin que las normas que se pactan en este Convenio Colectivo puedan implicar merma de las mismas. Dicha garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, grupos profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que nadie podrá alegar en su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado las personas trabajadoras que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinadas o promovidas.

ARTº. 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

El presente Convenio es un todo orgánico indivisible, por lo que se entenderá nulo y sin efectos de ninguna clase en el supuesto de que no fuese aprobado en su totalidad.

ARTº. 7.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización práctica 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:

1º.- La exigencia de la actividad normal.



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

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

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

5º.- 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 éstas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

b) La persona trabajadora conservará, durante el período a que se refiere el apartado a), independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempo, la media de las percepciones que hubiese obtenido durante las 12 semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

c) Si durante dicho período, las personas trabajadoras, obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidas de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso, remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas.

d) En el caso de que las tarifas a que se refieren los dos párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la cantidad superior, proporcionalmente, a lo que exceda de la actividad normal.

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

7º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que correspondan a todas las persona trabajadoras afectadas, de forma y manera que, sea cual fuere la clasificación profesional de las mismas, puedan comprenderlo con facilidad.

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

1º.- La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, económicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes legales de las personas trabajadoras, podrían ser impugnadas ante la Jurisdicción Social.



2º.- Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido por la Empresa, el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.

3º.- La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

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

Esta actividad es la que, en los diversos y más comunes sistemas de medición, corresponde a los índices 60 ó 100.

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

Corresponde, en los anteriores sistemas de medición, a los índices 80 ó 140.

ARTº. 8.- CESES VOLUNTARIOS

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Del Grupo Profesional 9 al Grupo Profesional 7: 2 meses.
- Del Grupo Profesional 6 al Grupo Profesional 4: 1 mes.
- Del Grupo Profesional 3 al Grupo Profesional 0: 15 días.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de los mismos, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe de un día, por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por tanto, no nace este derecho, si la persona trabajadora no preavisó con la antelación debida.

ARTº. 9.- EXCEDENCIAS

Con relación a esta apartado, se estará a lo dispuesto en legislación vigente.

ARTº. 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Con relación a este apartado, se estará a lo dispuesto en el artículo 39ª del E.T.

ARTº. 11.- PUESTO DE TRABAJO



Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñarse en un trabajo determinado, dentro del proceso de producción de la Empresa, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado las realice.

ARTº. 12.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa dotará a su personal del grupo obrero, subalterno y técnico, de 2 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 personas trabajadoras 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.

ARTº. 13.- ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO

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

ARTº. 14.- PERMISOS RETRIBUIDOS

La persona trabajadora, con carácter general, tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, 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:

1. Por matrimonio: 15 días naturales.
2. Por fallecimiento del cónyuge e hijos: 5 días naturales.
3. Por fallecimiento de padres, propios o políticos: 2 días, garantizando al menos el disfrute efectivo de 1 día hábil.

Por fallecimiento de hermanos propios o políticos: 2 días, garantizando al menos el disfrute efectivo de 1 día hábil.

Por fallecimiento de hijos políticos: 2 días naturales.

4. Por fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días naturales.
5. Por enfermedad grave de cónyuge e hijos: 3 días naturales.

Por padres, hermanos propios y políticos: 2 días naturales.



Por abuelos y nietos: 2 días naturales.

6. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día natural.
7. Por matrimonio de padres, hermanos e hijos: 1 día natural.
8. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según la legislación vigente.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiéndose acordar la no percepción de haberes.

En los casos contemplados en los aptdos. b) al e), que se necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliarán los permisos previstos en base a la siguiente escala:

- Distancia superior a 150 km, y menor a 200: 1 día natural
- Distancia superior a 200 km: 2 días naturales.

La retribución a la persona trabajadora por hora de permiso retribuido, será la que en el presente Convenio Colectivo se asigna al Grupo correspondiente en los anexos (1) SALARIO CONVENIO y (2) ANTIGÜEDAD.

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 apartado a del presente artículo, la persona trabajadora deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

ARTº. 15.- VACACIONES

- Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones, de los cuales al menos 20, serán disfrutados ininterrumpidamente o por semanas completas.

- Las vacaciones se retribuirán con la cantidad correspondiente a los conceptos:

- Salario Convenio.
- Complemento de Antigüedad.
- Plus de Absentismo.
- Complemento de Asistencia.
- El importe medio percibido en los 3 meses anteriores a su disfrute, del



concepto Plus de turnicidad.

- El importe medio percibido en los 3 meses anteriores a su disfrute, del concepto Plus turno de noche.

- El disfrute de las vacaciones por las personas trabajadoras, se hará con carácter preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

El disfrute de las vacaciones será rotativo anualmente por aquellas personas trabajadoras 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.

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.

El calendario de vacaciones, será expuesto en los tabloneros de anuncios antes del 1º de Mayo y comprenderá a todas aquellas personas trabajadoras que hayan entregado la viñeta en el Departamento de Personal antes del día 28 de Febrero, garantizando en todos los casos, que cada persona trabajadora conozca las fechas que le corresponden, al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

ARTº. 16.- JORNADA LABORAL.

La Empresa seguirá con los sistemas de trabajo a turnos y la jornada normal que viene aplicando, o establecerá los nuevos que crea necesarios, mediante la autorización del organismo competente.

El número de horas de trabajo en cómputo anual, será de 1.760 horas efectivas de trabajo, para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, de acuerdo con los siguientes Cuadros Horarios:

a) Personal a Jornada Normal

a-1)

		Lunes a Viernes	Sábados
Mañanas	De	8,00 a 14,00 horas	(x)
Tardes	De	15,30 a 17,30 horas	(x)

a-2) Se acuerda incluir en el XIII Convenio Colectivo un nuevo horario de Jornada Partida en el que el tiempo de descanso del mediodía se reduce a 1 hora de duración.

A tal efecto y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, corresponde al responsable de la sección, área o departamento, la aprobación para realizar este horario. Autorizada su realización,



se fija un tiempo mínimo de permanencia en el mismo de tres meses.

		Lunes a Viernes	Sábados
Mañanas	De	8,00 a 14,00 horas	(x)
Tardes	De	15,00 a 17,00 horas	(x)

El personal a jornada partida podrá realizar los viernes jornada continua de 7:00 horas a 15:00. A tal efecto, y teniendo como criterio primordial la adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito, el responsable de la sección, área o departamento, establecerá la distribución de guardias correspondientes durante dichos días, las cuales se desarrollarán en el siguiente horario:

		Lunes a Viernes	Sábados (x)
Mañanas	De	8,00 a 14,00 horas	(x)
Tardes	De	15,30 a 17,30 horas	(x)

b) Personal a Jornada Continua

		Lunes a Viernes	Sábados
Primer Turno	De	7,00 a 15,00 horas	(x)
Segundo Turno	De	15,00 a 23,00 horas	(x)
Tercer Turno	De	23,00 a 7,00 horas	(x)

Los turnos de trabajo continuo, disfrutarán un descanso intermedio de 15 minutos por día trabajado en jornada completa, los cuales, a todos los efectos, se considerarán como tiempo no efectivo de trabajo.

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

(X) Al objeto de completar la citada jornada efectiva anual, la Empresa confeccionará el oportuno Calendario, en el que se incluirán los sábados que correspondan en cada caso.

Se utilizarán para la aplicación de la distribución irregular de la jornada.

ARTº. 16.- BIS. Distribución irregular de la jornada.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la Dirección de ésta, podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 80 horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter



irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.

Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada persona trabajadora del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse, el tope diario de jornada de 9 horas referido en la Ley, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente.

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

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

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

La bolsa de 80 horas flexibles regulada en los apartados anteriores podrá utilizarse asimismo, en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen de carga de trabajo motivado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, siempre y cuando la empresa pueda garantizar la recuperación de los descansos.

ARTº. 17.- CONTRATACIÓN

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la Legislación vigente en cada momento. El Comité de Empresa conocerá los modelos de contratos de trabajo que la empresa utilice.

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

1. Periodo de prueba :

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

- Grupos Profesionales 7, 8 y 9 : 6 meses
- Grupos Profesionales 5 y 6 : 4 meses



- Grupos Profesionales 4 y 3 : 3 meses
- Grupo Profesional 1 y 2 : 2 meses
- Grupo Profesional 0 : 1 mes

2. Contratos para el fomento de la contratación indefinida:

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

3. Contratos para la realización de una obra o servicio determinados:

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente en cada momento, debiendo constar en ellos la obra o servicio determinado que los justifique.

A efectos de lo previsto en el artículo 15, punto 1, apartado a) del Estatuto de los trabajadores, podrán cubrirse con contratos de esta naturaleza los trabajos auxiliares complementarios de los distintos procesos de fabricación de la Empresa, que se especifican seguidamente:

- Etiquetado, enfajado, serigrafiado y/o cualquier otra modalidad de identificación de continente y/o contenido, aplicable a cualquier envase plástico producido y/o comercializado por la Empresa.
- Embalado de fabricados propios y/o ajenos comercializados por la Empresa.
- Montaje, adaptación y/o instalación de productos fabricados y/o comercializados por la Empresa, incluidos los trabajos de esta índole que deban realizarse fuera de las dependencias propias de la misma.
- Recuperación de residuos plásticos propios.
- Reparación, modificación y/o adaptación de maquinaria, moldes, utillajes e instalaciones propias de la actividad económica de la Empresa.

4.- Contratos de duración determinada.

En los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector y demás disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

A tales efectos, ambas partes acuerdan hacer remisión expresa al art. 13.1.1 del Convenio Colectivo del Sector (Convenio General de la Industria Química), por el que la duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.



5. Contratos en prácticas y para la formación:

Estos contratos se formalizarán por escrito y al amparo de lo establecido en la Legislación vigente.

ARTº. 18.- GRUPOS PROFESIONALES

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán clasificadas en los siguientes grupos profesionales.

GRUPO 0.-

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

GRUPO 1.-

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

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

GRUPO 2.-

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

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

GRUPO 3.-

Definición: Se incluyen en este grupo quienes ejecutan operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren un periodo de práctica y



un alto grado de conocimientos profesionales, perfección y aptitudes; pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de una persona trabajadora de grupo superior. Además puede responsabilizarse de los trabajos realizados por un equipo de personas. También se incluyen en este grupo, quienes habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, realiza los trabajos con la suficiente corrección y eficacia, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos exigida en el grupo siguiente.

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, y de chófer de transportes de materias primas, auxiliares y productos terminados al exterior de la fábrica por medio del camión habilitado al efecto, así como cualquier otra que este al margen del proceso de producción, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2012).

GRUPO 4.-

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

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

Las funciones relacionadas con la administración, contabilidad, gestión y grabación de datos, gestión y control de almacén, y de capataz, mantendrán el sistema de remuneración de módulo mensual anterior a la adecuación a Grupos (31.12.2012).

GRUPO 5.-

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

GRUPO 6.-

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

**GRUPO 7.-**

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

GRUPO 8.-

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

GRUPO 9.-

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

ARTº. 19.- ASCENSOS

1. Los ascensos se regirán por lo previsto en el presente convenio.
2. Los Grupos Profesionales que impliquen funciones de mando o confianza y todos aquellos que tengan acceso directo a datos de obligada reserva, serán de libre designación por la empresa.
3. Todas las vacantes que se tengan que cubrir referidas a puestos recogidos entre los Grupos Profesionales 4 a 0, se cubrirán preferentemente con personal de plantilla de PLASTICOS VANGUARDIA S.A. procedentes de grupos inferiores.

ARTº. 20.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 persona trabajadora, se clasificará ateniéndose a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Aptdo. 1 - Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1 - La falta de puntualidad hasta 3 en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30, en el horario de entrada.



2 - No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente 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 la 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 falta grave o muy grave.

9 - Faltar al trabajo 1 día al mes, sin causa justificada.

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

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

12 - El uso, utilización o manipulación de cualquier dispositivo electrónico, teléfono móvil, tableta o Smartphone, solo podrá ser empleado para el desempeño de las funciones encomendadas por la Empresa, excepto en las salas y tiempo de descanso o con autorización expresa de la persona trabajadora de superior jerarquía. Podrá ser tipificada de grave, si acarrea o conlleva consecuencias en materia de riesgos laborales para el titular o terceros.

Aptdo. 2 - Faltas Graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

1 - Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de 30 días.

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

3 - No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos,



se considerará como muy grave.

4 - Entregarse a juegos y 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 otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.

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

9 - La imprudencia en el trabajo. Si implicase accidente para las personas o avería para las instalaciones, podrá ser considerada 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 números 3 y 8 del apartado anterior.

12 - La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los 3 meses siguientes y habiendo mediado comunicación escrita.

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

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

15 - 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.

Aptdo. 3 - Faltas Muy Graves

Se consideran 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 6 meses, ó 20 durante 1 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/as compañeros/as de trabajo, o a 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 delito o robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a 6 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/as 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 a la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, así como el incumplimiento de la normativa de protección de datos.

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

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 - Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

13 - Las derivadas de los previstos en los números 3, 6 y 9 del apartado anterior.

14 - La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

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

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

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

18 - El incumplimiento o violación de los códigos de compliance y códigos de



conducta empresarial, instaurados en la Empresa a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal.

Aptdo. 4 - Sanciones

Corresponde a la Empresa, la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la Ley del Estatuto de los trabajadores, en el texto refundido del Procedimiento Laboral y en los términos estipulados en este Convenio.

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

Aptdo. 5 - Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán interponerse 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 2 días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; inhabilitación por un período no superior a 2 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.

Aptdo. 6 - Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Aptdo. 7 - No se aplicarán sanciones que supongan multas económicas.

ARTº. 21.- SEGURIDAD Y SALUD

- En lo referente a este artículo, se estará a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas legales que la desarrollan.

ARTº. 22.- FORMACION PROFESIONAL



1. La Dirección de la Empresa procurará la formación profesional adecuada para todo su personal de plantilla.

Con carácter previo a la implantación de los planes anuales de formación promovidos por la Empresa, los Representantes Legales de los trabajadores recibirán información sobre la totalidad de sus contenidos, al objeto de aportar las propuestas que estimen oportunas al respecto.

2. Se establece el precio que figura en el anexo 6, para las horas de formación promovida por la Empresa, que se realizará fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario.

3. La persona trabajadora, cuando a su propia iniciativa, curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, podrá disfrutar de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, siempre previa solicitud a la Empresa con una antelación mínima de 72 horas y debiendo justificar documentalmente tal circunstancia.

ARTº. 23.- NOMINAS Y ANTICIPOS

- Nómina

Se acuerda por ambas partes mantener el actual recibo de salarios existente en la Empresa, cuyo contenido se especifica a continuación:

Así mismo este modelo servirá igualmente en aquellas comunicaciones realizadas telemáticamente.



plásticos Vanguardia

TRANSFORMACION DE MATERIAS PLASTICAS

Nº DE OPERARIO	Nº DEPART.	C.S.S. EMPRESA
N.I.F.	Nº MATRIC.	Nº. S.S.

GRUPO PROFESIONAL: _____
 ANTIGÜEDAD: _____
 CUENTA BANCARIA: _____

CONCEPTOS	HORAS O BASE DE CALCULO	PRECIOS	DEVENGOS	RETENCIONES

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

PERCIBIDO LIQUIDADO

LIQUIDO A COBRAR

Todos los salarios serán reflejados en nómina, que se entregará a todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo.

- a) Esta, tendrá especificados los aspectos de pago de salarios, así como los descuentos que se hagan de cualquier tipo
- b) Deberá hacerse efectiva antes del día 10 del mes siguiente al que la misma corresponda.



- Anticipos

- El día 20 de cada mes, la Empresa abonará un anticipo de 500 €. por persona trabajadora que lo solicite, correspondiente a los salarios devengados durante el mes en curso, el cual se deducirá en la liquidación indicada en el apartado a).

- 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.

ESTRUCTURA SALARIAL

A) - SUELDOS Y SALARIOS

ARTº. 24.- SALARIO CONVENIO

El salario que se establece para los Grupos Profesionales señalados en el presente Convenio Colectivo, para un rendimiento normal y correcto, será para cada Grupo el establecido en el Anexo 1, que se acompaña al final del presente Convenio.

ARTº. 25.- PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS

Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas "VERANO", "NAVIDAD" y "BENEFICIOS", que se retribuirán en los meses de Junio, Diciembre y Marzo, respectivamente, de acuerdo con las cantidades que se fijan en el Anexo 1 para cada una de ellas.

B) - COMPLEMENTOS

ARTº. 26.- ANTIGUEDAD

Las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Empresa, consistente en 2 trienios y 5 quinquenios, según la tabla del Anexo 2.

ARTº. 27.- COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO

A efectos de lo establecido en este artículo, se entiende por trabajo nocturno, el realizado entre las 23,00 horas y las 7,00 horas.

Para todo el personal incluido en este Convenio Colectivo, se fija este Complemento por noche trabajada, a razón del importe que se establece en el Anexo 3. Si el tiempo trabajado fuese inferior a 4 horas, se abonará el Complemento en proporción a aquél; si las horas nocturnas exceden de 4, se abonará completo.

Este Complemento se hará efectivo siempre que se trabaje de noche, excepto cuando las horas que se realicen se abonen como extraordinarias.

ARTº. 28.- COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS



Todo el personal cuya jornada de trabajo comprenda rotativamente turnos de mañana, tarde y noche, percibirá la cantidad señalada en el Anexo 4, por cada día efectivamente trabajado en dicha modalidad.

ARTº. 29.- COMPLEMENTO DE ASISTENCIA

El importe mensual de este complemento, será el que figura en el Anexo 6 para todos los grupos profesionales, y se devengará por mes completo trabajado.

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

Cuando se incurra en inasistencia, retraso o no se trabaje la jornada completa, se efectuarán las siguientes deducciones:

- a) Primer retraso o ausencia, superior a 1/2 hora, durante un mes: se descontará el 50% del Complemento de ese mes.
- b) A partir del segundo retraso o ausencia superior a 1/2 hora durante un mes: se descontará el 100% del Complemento de ese mes.

No computarán a estos efectos las horas de ausencia motivadas por enfermedad ó accidente laboral, correspondiente a la jornada en que éstas se produzcan, ni las horas sindicales.

ARTº. 30.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL

Con el objeto de llevar a efecto lo establecido en el Artículo nº 5 del presente Convenio Colectivo, relativo a las Garantías Personales, se establece un Complemento Personal Individual para todas aquellas personas trabajadoras que actualmente superen en su conjunto y cómputo anual, las tablas salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo.

C) - HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTº. 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS

A todos los efectos, ambas partes convienen que para todos los casos extraordinarios que por necesidades del servicio hubiera de trabajarse más horas de las normales, se establece como precio fijo para cada una de estas horas y por la vigencia de este Convenio, el importe por grupos profesionales que se fija en el Anexo 5.

D) - ABSENTISMO

ARTº. 32.- ABSENTISMO

A los efectos de la disminución al máximo del absentismo, se establece un premio de carácter mensual e individual, regulándose la percepción del mismo de acuerdo con las siguientes condiciones:



1º.- Se fija una cantidad mensual individual, recogida en el ANEXO 6.

2º. - Dicha cantidad mensual se pagará íntegramente a cada persona trabajadora, de manera individual, de acuerdo con la siguiente fórmula de cálculo.

a) Por cada 8 horas efectivas de ausencia se deducirá un 10% de la cantidad señalada en el punto 1º.

b) Se computarán a los efectos señalados en el apartado a), todas las ausencias que superen las 4 horas, excepto las motivadas por: vacaciones, permisos por matrimonio, horas sindicales, maternidad, accidente laboral, incapacidad temporal que suponga hospitalización, permiso por nacimiento de hijos y permisos por fallecimiento de padres, cónyuge e hijos.

3º.- El premio por Absentismo sólo será percibido en los meses naturales del año, sin que, por tanto, tenga repercusión dicho concepto en las Pagas Extraordinarias.

4º.- La determinación de dicho índice se hará en base a los días transcurridos entre las fechas de cierre de nómina de un mes respecto al anterior.

E) - COMPLEMENTO POR I.T. ENFERMEDAD

ARTº. 33.- COMPLEMENTO POR I.T. ENFERMEDAD

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, la Empresa abonará, en la primera baja del año, el 60% de los tres primeros días, tomando como base de cálculo del mismo la Base Reguladora que sirva de cálculo de la I.T. correspondiente.

Este complemento se hará efectivo, siempre que el % de absentismo de la Empresa, en el trimestre inmediatamente anterior a la fecha de la baja, sea inferior al 4,50 %, calculado éste, incluyendo todas las ausencias excepto vacaciones.

ARTº. 34.- GARANTIAS SINDICALES

La Empresa concederá a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, 20 horas mensuales para ejercer sus actividades sindicales.

No se incluirán en el cómputo de horas sindicales, el tiempo empleado en reuniones mantenidas con la Dirección de la Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- IGUALDAD Y CONCILIACION.

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por razón de origen racial ó étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y afiliación política o sindical.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.



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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- JUBILACIÓN PARCIAL.

Atendiendo a razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, y siempre que a criterio de la Empresa sea posible y contando con el consentimiento del trabajador, se utilizará la modalidad de Jubilación Parcial según regula el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, siendo de aplicación en su caso la Disposición final primera del Real Decreto-Ley 20/2018, de 28 de diciembre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. COMISION PARITARIA

A los efectos de lo previsto en el artículo 85.3, apartado e), del Estatuto de los trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para cuestiones de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo. 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 el plazo máximo de 15 días.

El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo será de acuerdo con lo establecido en el artículo 91º del E.T.

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

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a la mediación del Jurado Arbitral Laboral de Castilla la Mancha, utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos administrativos y/o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma.

- COMPONENTES

Parte Social

D. Agustín Zorita Herreros

D. Antonio García Díaz



D. Felipe Suárez Méndez

Parte Económica

D. José M^a. Roncal Berruezo

D. Jesús Ángel Santiago González.

D. Javier Herrera Cobo

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- SISTEMA DE RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a personas trabajadoras y Empresa, se someterán a la intervención del Jurado Arbitral Laboral de Castilla la Mancha.

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

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas, y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82.3 del E.T., las partes acudirán al citado organismo para solventar su discrepancia. Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso en concreto.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.- JUBILACIÓN

En atención a lo previsto en la Disposición final primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, que modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, con la finalidad de mejorar la estabilidad en el empleo, la reducción de la precariedad laboral, la contratación de nuevas personas trabajadoras o conseguir un tránsito ordenado en el relevo generacional, la Empresa podrá hacer efectiva la extinción del contrato de trabajo, de aquellas personas trabajadoras que, habiendo cumplido la edad legal de jubilación y reuniendo los requisitos exigidos en la normativa de Seguridad Social, tengan derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO

1. Declaración de Principios.



Entre los Principios de Conducta y Actuación de la Empresa sujeta al presente Convenio Colectivo está el "Respeto a las Personas" cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de "Respeto a la Legalidad" y "Respeto a los Derechos Humanos" que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas de la Empresa incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo.

3. Definiciones y medidas preventivas.

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como 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 una persona 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.



b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y arto 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, 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.

e) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y arto 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos, objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

I. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.

II. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

III. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

e) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de



aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. Procedimiento de actuación.

Se garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una

denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, contando para ello con la participación

de los Representantes de los trabajadores.

a) Principios del procedimiento de actuación. El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

- Prioridad y tramitación urgente.

- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial..

- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación. El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.



c) Iniciación del procedimiento. El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento al Responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los Representantes de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción. La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la persona Responsable de RRHH que será la encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de los Representantes de los trabajadores la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá por tanto poner la situación en conocimiento de los Representantes de los trabajadores. Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) Procedimiento Previo. Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento Formal. El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la



intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas Cautelares. Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes. Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no Representante de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del Expediente. La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso los Representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso, (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma). En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.



**XIII CONVENIO COLECTIVO
"PLASTICOS VANGUARDIA S.A."**

**TABLAS SALARIALES 2019
(Anexos 1 a 6)**


XIII CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2019
ANEXO 1. SALARIO CONVENIO Y PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS 2019
RETRIBUCION DIARIA

GRUPOS PROFESIONALES	Salario Convenio	Pagas Extraordinarias y de Beneficios
	Retribución Diaria	
GRUPO 0	31,5939	947,82
GRUPO 1	40,0150	1.200,45
GRUPO 2	42,4936	1.274,81
GRUPO 3	45,1344	1.354,03
GRUPO 4	48,3484	1.450,45

RETRIBUCION MENSUAL

GRUPOS PROFESIONALES	Salario Convenio	Pagas Extraordinarias y de Beneficios
	Retribución Mensual	
GRUPO 1	1.213,78	1.213,78
GRUPO 2	1.288,96	1.288,96
GRUPO 3	1.369,08	1.369,08
GRUPO 4	1.466,56	1.466,56
GRUPO 5	1.602,10	1.602,10
GRUPO 6	1.747,75	1.747,75
GRUPO 7	2.039,06	2.039,06
GRUPO 8	2.330,35	2.330,35
GRUPO 9	2.664,45	2.664,45



XIII CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2019

ANEXO 2. ANTIGÜEDAD 2019

	<u>Importe Mensual</u>	<u>Importe Diario</u>
<u>1 TRIENIO</u>	26,67	0,8783
<u>2 TRIENIOS</u>	53,34	1,7566
<u>2 TRIENIOS</u> <u>1 QUINQUENIO</u>	106,68	3,5132
<u>2 TRIENIOS</u> <u>2 QUINQUENIOS</u>	160,02	5,2698
<u>2 TRIENIOS</u> <u>3 QUINQUENIOS</u>	213,36	7,0264
<u>2 TRIENIOS</u> <u>4 QUINQUENIOS</u>	266,70	8,7830
<u>2 TRIENIOS</u> <u>5 QUINQUENIOS</u>	320,04	10,5396

XIII CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2019

ANEXO 3. COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO 2019

IMPORTE POR NOCHE TRABAJADA PARA TODAS LAS CATEGORÍAS 10,62672


XIII CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2019
ANEXO 4. COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS O TURNICIDAD 2019

IMPORTE POR DÍA EFECTIVAMENTE TRABAJADO EN RÉGIMEN DE TRABAJO A TRES TURNOS:

GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE
GRUPO 0	3,10344
GRUPO 1	5,50208
GRUPO 2	
GRUPO 3	
GRUPO 4	
GRUPO 5	

XIII CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOSVANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2019
ANEXO 5. HORAS EXTRAORDINARIAS 2019

GRUPOS PROFESIONALES	NORMALES			FESTIVAS		
	J.Part. T. Día	Turno Tarde	Turno Noche	J.Part. T. Día	Turno Tarde	Turno Noche
GRUPO 0	11,10	12,57	13,90	12,57	15,10	16,43
GRUPO 1	14,51	15,87	17,20	15,87	16,88	18,21
GRUPO 2	15,19	16,66	17,99	16,66	17,35	18,68
GRUPO 3	15,93	18,18	19,51	17,28	19,36	20,69
GRUPO 4	18,41	18,41	19,74	19,36	19,36	20,69
GRUPO 5	19,36	19,36	20,69	21,03	21,03	22,36



XIII CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2019

ANEXO 6.

COMPLEMENTO DE ASISTENCIA 2019

IMPORTE MENSUAL PARA TODAS LAS CATEGORÍAS	30,62
---	-------

PLUS DE ABSENTISMO 2019

IMPORTE MENSUAL PARA TODAS LAS CATEGORÍAS	112,55
---	--------

HORAS DE FORMACIÓN 2019

PRECIO HORAS DE FORMACIÓN	9,51
---------------------------	------

IMPORTE GUARDIA DE MANTENIMIENTO 2019

IMPORTE DE GUARDIA FIN DE SEMANA COMPLETO	59,56
---	-------

IMPORTE PLUS DE ARRANQUE 2019

IMPORTE POR DÍA DE ARRANQUE	71,41
-----------------------------	-------