BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

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

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 139, fecha: martes, 22 de Julio de 2025

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE PLASTICOS VANGUARDIA, SA, CON VIGENCIA DESDE 01/01/2024 A 31/12/2026

VISTO el texto del XIV Convenio Colectivo de la empresa PLASTICOS VANGUARDIA, S.A. (código 19000261011987) para el periodo 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2026, que tuvo entrada el 23 de mayo de 2025 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y subsanado el 18 e junio de 2025, 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 103/2023, de 25 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.

EN GUADALAJARA A 11 DE JULIO DE 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA BLAS ESTEBAN.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE PLÁSTICOS VANGUARDIA, S.A.

Enero 2024

XIV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PLASTICOS VANGUARDIA S.A.

ÍNDICE

PREÁMBULO.-

ARTº. 1.- AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL..... 4

ARTº. 2.- VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA..... 4

ARTº. 3.- PRELACION DE NORMAS..... 7

ARTº. 4.- ABSORCION Y COMPENSACION..... 7

ARTº. 5.- GARANTIA PERSONAL..... 8

ARTº. 6.- VINCULACION A LA TOTALIDAD..... 8

ARTº. 7.- ORGANIZACION DEL TRABAJO..... 8

ARTº. 8.- CESES VOLUNTARIOS..... 10

ARTº. 9.- EXCEDENCIAS..... 10

ARTº. 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL..... 10

ARTº. 11.- PUESTO DE TRABAJO..... 10

ARTº. 12.- PRENDAS DE TRABAJO..... 11

ARTº. 13.- ASISTENCIA A CONSULTORIO MÉDICO..... 11

ARTº. 14.- PERMISOS RETRIBUIDOS..... 11

ARTº. 15.- VACACIONES..... 12

ARTº. 16.- JORNADA LABORAL..... 13

ARTº. 16.- BIS. Distribución irregular de la jornada..... 14

ARTº. 16.- TER. Periodos de inactividad..... 15

ARTº. 17.- CONTRATACIÓN..... 15

ARTº. 18.- GRUPOS PROFESIONALES..... 16

ARTº. 19.- ASCENSOS..... 19

ARTº. 20.- REGIMEN DISCIPLINARIO..... 19

ARTº. 21.- SEGURIDAD Y SALUD..... 24

ARTº. 22.- FORMACION PROFESIONAL..... 25

ARTº. 23.- NOMINAS Y ANTICIPOS..... 26

A. - SUELDOS Y SALARIOS..... 28

ARTº. 24.- SALARIO CONVENIO..... 28

ARTº. 25.- PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS..... 28

B. - COMPLEMENTOS..... 29

ARTº. 26.- ANTIGUEDAD..... 29

ARTº. 27.- COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO..... 29

ARTº. 28.- COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS..... 29

ARTº. 29.- COMPLEMENTO DE ASISTENCIA..... 29

ARTº. 30.- COMPLEMENTO PERSONAL INDIVIDUAL..... 30

C. - HORAS EXTRAORDINARIAS..... 30

ARTº. 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS..... 30

D. - ABSENTISMO..... 30

ARTº. 32.- ABSENTISMO..... 30

E. - COMPLEMENTO POR I.T. ENFERMEDAD..... 31

ARTº. 33.- COMPLEMENTO POR I.T. ENFERMEDAD..... 31

ARTº. 34.- GARANTIAS SINDICALES..... 31

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- IGUALDAD Y CONCILIACION. 31

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- JUBILACIÓN PARCIAL..... 32

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. COMISION PARITARIA.....

33

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- SISTEMA DE RESOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS..... 34

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.- Cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación..... 34

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA..... 36

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO , ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS..... 36

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas..... 41

ANEXO 1..... 42

A. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO 42

B. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL..... 42

ANEXO 2: APLICACIÓN DE JORNADA INTENSIVA Y FLEXIBILIDAD HORARIA..... 45

ANEXO 3:..... 47

ANEXO A1 A A6 : TABLAS SALARIALES 2024..... 47

ANEXO B1 A B6 : TABLAS SALARIALES 2025..... 47

PREÁMBULO.-

Tras varias reuniones en la localidad de Azuqueca de Henares, durante los meses de Febrero, Marzo y Abril de 2025, la Dirección de PLASTICOS VANGUARDIA, S.A. por un lado, y por otro la Representación legal de lo trabajadores, han suscrito el presente XIV 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 afecta 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 entra en vigor el día 1 de Enero de 204 y tendrá una duración de 3 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 (01-01-2024 a 31-12-2024)

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

3,00 % 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 (1-01-2025 a 31-12-2025) 3,00 % 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 2º año de vigencia (2025)

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2025 una variación superior al 3 %, se efectuará una revisión salarial de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2025 , en la indicada diferencia, y sin efectos retroactivos tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (3 %). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 1 %.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2026, sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

5º.- Incremento salarial para el 3er año de vigencia (1-01-2026 a 31-12-2026) 3,00 % 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
- Hora Formación online
- Guardia de mantenimiento
- Plus arranque

7º.- Revisión salarial 3er y de vigencia (2026)

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2026 una variación superior al 3 %, se efectuará una revisión salarial de las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2026, en la indicada diferencia, y sin efectos retroactivos tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (3 %). Esta revisión, en el supuesto de que corresponda, no excederá en ningún caso del 2 %.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2027, sirviendo además como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

10º.- Cláusulas vinculadas a resultados

a. Durante los 3 años de vigencia del presente Convenio Colectivo, en el caso de que el Resultado de Explotación Medio Obtenido (REMO) de los ejercicios 2024, 2025 y 2026, extraído de la cuenta oficial de Pérdidas y Ganancias, sea mayor o igual al Resultado de Explotación Medio de Referencia (REMR), se abonará un 0,50 % 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 2026, 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 2027). Dicho porcentaje, si procede, se abonará al personal en alta al 31/12/2026 y proporcionalmente al tiempo trabajado en los 3 años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

REMO ≥ REMR

$$REMO = \frac{\sum RE \text{ años } 2024 \text{ a } 2026}{3}$$

$$REMR = \frac{RE\ 2021 + RE\ 2022 + RE\ 2023}{3}$$

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

No obstante, si el REMO de los años 2024,2025 Y 2026, es igual o superior al 80% del REMR , se abonará en la misma proporción dicho porcentaje adicional, incrementándose progresivamente hasta alcanzar el 0,50 %, conforme se vaya incrementando el grado de consecución del del REMO (ejemplo: 80% del REMO, se abona el 80% del 0,50%= 0,40%).

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:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. 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.
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 máquina encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso, la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5.
    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.

6. 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.
7. 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.

a. 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.

Concretando lo previsto en el párrafo anterior, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente , durante el tiempo que a continuación se expone:

a. Por fallecimiento del cónyuge e hijos: 5 días naturales.
b. Por fallecimiento de padres, propios o políticos: 2 días, garantizando al menos el disfrute efectivo de 1 día hábil.
c. Por fallecimiento de hermanos propios o políticos: 2 días, garantizando al menos el disfrute efectivo de 1 día hábil.
d. Por matrimonio de padres, hermanos e hijos: 1 día natural.

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 las licencias derivadas exclusivamente por fallecimiento, 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) ANTIGUEDAD.

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.
- Complemento Personal Individual
- 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 de cada persona trabajadora, será aprobado antes del 15 de Mayo y comprenderá a todas aquellas personas trabajadoras que hayan solicitado las vacaciones antes del día 15 de Abril , 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 sistema de registro de jornada vigente cumple con la regulación contenida en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación en su totalidad.

Cualquier interrupción significativa de la actividad (tiempo de descanso, tiempo de comida o similar) deberá quedar registrado mediante el sistema de control de jornada vigente, siendo necesario a tal efecto marcar tanto el inicio como el fin del mismo.

El número de horas de trabajo en cómputo anual, será de 1.760 horas efectivas de trabajo, para los años 2024,2025 y 2026, 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) Permanecen vigente el 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)

Se contempla la posibilidad de flexibilizar el horario de entrada y salida de acuerdo con lo establecido en el anexo 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. 16.- TER. Periodos de inactividad

En caso de Fuerza Mayor, la Dirección 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 el personal afectado.

2º - De vacaciones.

3º.- Expediente de Regulación de Empleo.

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

ARTº. 17.- CONTRATACIÓN

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación, y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

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 de duración determinada.

En los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, 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 artículo 14.1.1 del Convenio Colectivo del Sector (Convenio General de la Industria Química), por el que Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción de naturaleza imprevisible, podrán tener una duración máxima de 12 meses.

3. Contratos formativos:

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.

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).

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.
4. Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad o edad.

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 y/o comunicar 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 (excluída 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.
16. El incumplimiento de la normativa relativa a Seguridad Alimentaria en aquellos puestos de trabajo donde sea aplicable esta.

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. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días durante un período de treinta días.
3. 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.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. 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.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros/as de trabajo.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo (salvo causa justificada).
8. 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.
9. 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.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento habitual del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno, reconocido por las Leyes.
13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.
14. Las derivadas de los previstos en los números 3, 6 y 9 del apartado anterior.
15. 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.
16. 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.
17. 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.
Acoso moral, sexual o por razón del sexo, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, incluyendo otros comportamientos intimidatorios (físicos, verbales o no verbales) que afecten a la dignidad o libertad de la mujer o el hombre en el trabajo, con independencia de su cargo o función.

18. Las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.
19. 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.
20. 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.

En el supuesto de faltas muy graves se exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días laborales.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto del artículo 20 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente.
4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras.

En todo caso, la apertura e instrucción del expediente suspenderá los plazos de prescripción establecidos en el apartado 6 del artículo 20 del Convenio Colectivo.

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 presenciales promovida por la Empresa, que se realizará fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario.

3. Se establece el precio que figura en el anexo 6, para las horas de formación online promovida por la Empresa, que se realizará fuera de la jornada laboral y con carácter voluntario. Se remunerarán las horas de formación recogidas en la certificación del curso, siempre y cuando se acredite la finalización de la formación online.
4. La empresa promoverá píldoras formativas sobre los dere chos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
   La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.
   Los aspectos mínimos que deberán contener son:
   - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Convenio Colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
   - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
   - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
   - Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
   - Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
   - En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.
     Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
5. 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 circunstanci

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.

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

GRUPO: ANTIGUEDAD:

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

PERIODO LIQUIDADO

TOTAL DEVENGADO	TOTAL RETENIDO

LIQUIDO A COBRAR

ACUMULADOS ANUALES		
BASE IMPONIBLE I.R.P.F.	RETENCION I.R.P.F.	RETENCION S. SOCIAL

PERIODO LIQUIDADO

TOTAL DEVENGADO	TOTAL RETENIDO

LIQUIDO A COBRAR

Todos los salarios serán reflejados en nómina, que se entregará a todos 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 al 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

El devengo y abono se considerará a jornada completa.

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 3 (Anexo A1 Y B1), 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 3 (Anexo A1 Y B1), 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 3 (Anexo A2 Y B2),

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 (Anexo A3 Y B3). 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 3 (Anexo A4 y B4), 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 3(A6 y B6) 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 todos 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 3 (Anexo A5 y B5).

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 3(A6 y B6).

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, las horas previstas legalmente 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.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, 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 de la persona trabajadora, se utilizará la modalidad de Jubilación Parcial según lo regula el RD Leg 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, siendo de aplicación en su caso, la Disposición transitoria cuarta del referido Real Decreto Legislativo, en el punto 6, en relación a la aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación.

Ambas partes acuerdan que la prestación de los servicios correspondientes al periodo de jubilación parcial se realizará mediante la acumulación de los mismos, coincidiendo el inicio de esta fase con el primer día efectivo de trabajo en régimen de jubilación parcial y finalizando una vez concluida la recuperación total prevista. A tal efecto la persona afectada desarrollará su actividad en régimen de trabajo a tiempo completo dentro del sistema horario al que esté adscrita, computándose ocho horas de recuperación por cada día efectivo completo de trabajo, o la parte proporcional en los supuestos de reducción de jornada. De modo excepcional durante los periodos en los que se encuentre en situación de incapacidad temporal, a efectos de recuperación diaria, exclusivamente se computarán en un porcentaje equivalente al tiempo de trabajo previsto en el contrato de relevo.

Ejemplo: jornada del 20% (1,6 horas) por cada día efectivo de trabajo.

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

Dª. Susana Lopez Capilla

D. Oscar Monseco García

D. Ángel Luis Sanz Hernando

Parte Económica

Dª. Nerea Caballero Salcedo

D. José Mª. Roncal Berruezo

D. Jesús A. Santiago

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.- Cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

1. Al amparo de lo dispuesto en la DA 10ª 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 la redacción dada por la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, la Empresa podrá hacer efectiva la extinción del contrato de trabajo de aquellas personas que, habiendo alcanzado una edad igual o superior a 68 años, cumplan los siguientes requisitos:
    a. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
    b. Esta medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.
2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas. La determinación del cumplimiento de esta condición se realizará en los términos previstos en la DA 10ª indicada en el punto 1º anterior.
   La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:
    a. La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
    b. En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable

para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c. Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la Empresa a los Representantes Legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA.-

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO , ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS DISCRIMINATORIOS

1. Declaración de Principios.

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del 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.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

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. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

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 de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal:

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Así mismo resultará de aplicación a los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

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 dela 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.
c. 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. Acoso y violencia contra las personas LGTBI:
De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la

citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e. 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.

f. 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.
    6. Procedimiento de actuación:
    Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia

contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

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, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.
   - Prioridad y tramitación urgente.
   - Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
   - 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) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.
   - 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 de la persona Responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:
   1. Directamente por la persona afectada.
   2. A través de los representantes de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.
   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 cautela res 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 constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El presente convenio colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en sus artículos 17 (contratación), 19 (ascensos), 20 (régimen disciplinario), 22 (formación), disposición adicional primera (igualdad de trato), y disposición adicional sexta (protocolo de acoso) con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o

características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas. En línea con todo ello se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

Así mismo la empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizará en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

ANEXO 1

A. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

B. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

A. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

1. En materia de trabajo a distancia y teletrabajo se estará a los dispuesto en la legislación vigente en cada momento, actualmente Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como a las especialidades contempladas en el presente artículo.
2. De conformidad con lo dispuesto en el citado Real Decreto Ley, el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo.
3. Solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.).
4. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.
5. Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o, en su defecto, 30 días naturales.
6. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran que, dada la heterogeneidad de actividades reguladas por el mismo, los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales.
7. En relación con la compensación económica, la cantidad a abonar será de 35 € brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia». Esta cantidad de resultar aplicable se abonará con efectos de lo recogido en el acuerdo de individual.

   Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

   Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta

modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 del Real Decreto Ley 28/2020).

8. En cuanto a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse según se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales mencionados.
9. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.
10. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

B. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales, reconoce y garantiza el derecho a la desconexión digital, dentro del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales laborales.

De conformidad con este objetivo, tanto la Dirección como la representación legal de los trabajadores de Plásticos Vanguardia, S.A., manifiestan su interés en fomentar, a través de las medidas que seguidamente se indican, un uso razonable de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. A tal efecto, se tendrán siempre como referente, los compromisos adquiridos con nuestros clientes que, encuadrados en sectores con diferentes necesidades, se distribuyen tanto en el ámbito nacional como internacional, sin olvidar tampoco las propias características de nuestro proceso productivo, ocupado en gran parte por el denominado “proceso a turnos”. Y todo ello atendiendo a la naturaleza y objeto de cada relación laboral.

MEDIDAS

1. Las personas trabajadoras, se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición, evitando en la media de lo posible las comunicaciones profesionales fuera de la jornada laboral.
2. Salvo que concurran circunstancias excepcionales, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras, a no responder correos electrónicos, llamadas o mensajes profesionales, fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones.
3. El derecho a la desconexión digital se garantiza con independencia de que la prestación laboral se realice presencialmente o bajo la modalidad de trabajo a distancia.
4. Se entenderá que concurren circunstancias excepcionales, cuando nos encontremos ante situaciones de fuerza mayor o que puedan representar un riesgo para las personas o instalaciones, así como un potencial perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia precise una respuesta inmediata para la adopción de las medidas precisas.

En estos supuestos, la Compañía contactará con la persona trabajadora preferiblemente por teléfono, indicándole la necesidad existente.

5. Esta política será de aplicación al conjunto de la plantilla, excepción hecha de aquellas personas trabajadoras que, ocupando puestos de responsabilidad y gestión en el organigrama de la Compañía, han de permanecer a disposición de la misma y cuya retribución en cómputo anual por los distintos conceptos, ya contempla dicha disponibilidad.
6. La desconexión digital se formaliza como un derecho, no constituyendo una obligación, lo que implica que aquellas personas que efectúen comunicaciones fuera del horario laboral podrán hacerlo, asumiendo que, salvo en el supuesto de las circunstancias previstas en los puntos 4 y 5, no recibirán respuesta hasta el día hábil posterior.
7. El ejercicio del derecho aquí recogido no podrá ser objeto de sanción por parte de la Compañía, ni repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras
8. La presente política entrará en vigor a partir de su firma, con una duración indefinida, salvo que sea precisa la inclusión de modificaciones, derivadas de cambios legislativos, jurisprudenciales o de adaptación a nuevas realidades mercantiles o productivas.

ANEXO 2: APLICACIÓN DE JORNADA INTENSIVA Y FLEXIBILIDAD HORARIA

JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAL QUE REALIZA JORNADA PARTIDA

- Flexibilidad horaria de un máximo de hasta 30 minutos antes o después de la hora de entrada.
- Descanso para comer: Se establece un tiempo mínimo de 1 hora hasta un máximo de 2 horas, en la franja horaria comprendida entre las 13:30 y las 15:30 horas.
- Desde la hora de entrada, hasta el inicio del descanso para comer, no podrán transcurrir más de seis horas.
- Hora de salida: una vez cumplidas las 8 horas de trabajo efectivo, ajustándose con los criterios anteriores (flexibilidad utilizada en la entrada y el tiempo de descanso para la comida).

JORNADA CONTINUA

- Viernes todo el año.
- Día anterior a los festivos oficiales recogidos en el calendario laboral aplicable.
- Horario: flexible con posibilidad de entrada entre las 07:00 y las 08:00 horas. La hora de salida se ajustará a la flexibilidad utilizada en la entrada, debiendo ser la jornada diaria de 8 horas de trabajo efectivo.

NORMAS COMUNES

- La posibilidad de hacer uso de la jornada flexible y/o la jornada continua, estará condicionada en todo caso a que la naturaleza del puesto de trabajo lo permita, quedando también sujeta a una adecuada cobertura del servicio al que se esté adscrito. Corresponde a la persona responsable de la sección, área o departamento, la aprobación para realizar estos horarios.
- Cuando las necesidades del servicio así lo requieran, la Dirección de la compañía podrá establecer una distribución de guardias a jornada normal durante los días o periodos necesarios, así como definir un orden de turnos para fijar la distribución del inicio del descanso para comer. Corresponde a la persona responsable de la sección, área o departamento la asignación de los mismos.
- Queda a discreción de la dirección, la posibilidad de limitar o suprimir la realización de la jornada flexible o jornada continua, ya sea de modo temporal o definitivo, en aquellas situaciones que, por su trascendencia o características, no permitan realizar las mismas.
- La flexibilidad señalada es recíproca, lo que supone que de ella pueden hacer uso tanto los Empleados como la Empresa, cuando existan motivos extraordinarios que lo justifiquen.
- Como medida de respecto a la conciliación y jornada de otras personas, en el supuesto de que se opte por alguna de las modalidades de jornada flexible o jornada continua, este hecho no podrá condicionar la disponibilidad en jornada normal, para celebrar reuniones de trabajo, atención de clientes, atención de siniestros o situaciones similares.

- Cualquier interrupción significativa de la actividad (tiempo de descanso, tiempo de comida, o similar) deberá quedar registrado mediante el sistema de control de jornada vigente, siendo necesario a tal efecto marcar tanto el inicio como el final del mismo.
- El periodo de descanso de aplicación a jornadas continuadas de duración superior a seis horas, no podrá exceder de quince minutos. Dentro del cómputo de este periodo de descanso quedarán incluidas todas aquellas pausas, que aun siendo de tiempo inferior, pudieran realizarse durante la jornada.

ANEXO 3:

ANEXO A1 A A6 : TABLAS SALARIALES 2024 ANEXO B1 A B6 : TABLAS SALARIALES 2025

XIV CONVENIO COLECTIVO
"PLASTICOS VANGUARDIA S.A."

TABLAS SALARIALES 2.024

(Anexos A1 a A6)

Azuqueca de Henares, Enero 2024

XIV CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2024

ANEXO A1. SALARIO CONVENIO Y PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS 2024

RETRIBUCION DIARIA

	Salario Convenio	Pagas Extraordinarias y de Beneficios
GRUPOS PROFESIONALES	Retribución Diaria	
GRUPO 0	38,3965	1.151,90
GRUPO 1	48,6308	1.458,93
GRUPO 2	51,6431	1.549,29
GRUPO 3	54,8525	1.645,58
GRUPO 4	58,7585	1.762,76

RETRIBUCION MENSUAL

	Salario Convenio	Pagas Extraordinarias y de Beneficios
GRUPOS PROFESIONALES	Retribución Mensual	
GRUPO 1	1.475,12	1.475,12
GRUPO 2	1.566,50	1.566,50
GRUPO 3	1.663,87	1.663,87
GRUPO 4	1.782,33	1.782,33
GRUPO 5	1.947,06	1.947,06
GRUPO 6	2.124,07	2.124,07
GRUPO 7	2.478,10	2.478,10
GRUPO 8	2.832,11	2.832,11
GRUPO 9	3.238,15	3.238,15

XIV CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2024

ANEXO A2. ANTIGÜEDAD 2024

Importe Mensual Importe Diario

TRIENIO

32,40 1,0675

TRIENIO

64,80 2,1349

TRIENIOS

2 TRIENIOS
1
QUINQUENIO
129,60 4,2698
2 TRIENIOS
2
QUINQUENIOS
194,40 6,4047
2 TRIENIOS
3
QUINQUENIOS
259,20 8,5396
2 TRIENIOS
4
QUINQUENIOS
324,00 10,6745
2 TRIENIOS
5
QUINQUENIOS
388,80 12,8094

ANEXO A3. COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO 2024

IMPORTE POR NOCHE TRABAJADA PARA TODAS LAS CATEGORÍAS 12,92000

XIV CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2024

ANEXO A4. COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS O TURNICIDAD 2024

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

GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE

GRUPO 0	3,77165
GRUPO 1	6,68676
GRUPO 2	
GRUPO 3	
GRUPO 4	
GRUPO 5	

XIIV CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2024

ANEXO A5. HORAS EXTRAORDINARIAS 2024

	NORMALES			FESTIVAS		
GRUPOS PROFESIONALES	J.Part. T. Día	Turno Tarde	Turno Noche	J.Part. T. Día	Turno Tarde	Turno Noche
GRUPO 0	13,49	15,28	16,89	15,28	18,35	19,97
GRUPO 1	17,63	19,29	20,90	19,29	20,51	22,13
GRUPO 2	18,46	20,25	21,87	20,25	21,09	22,70
GRUPO 3	19,36	22,09	23,71	21,00	23,52	25,14
GRUPO 4	22,38	22,38	23,99	23,52	23,52	25,14
GRUPO 5	23,52	23,52	25,14	25,56	25,56	27,17

XIV CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2024

ANEXO A6.

COMPLEMENTO DE ASISTENCIA 2024

IMPORTE MENSUAL PARA TODAS LAS CATEGORÍAS

37,21

PLUS DE ABSENTISMO 2024

IMPORTE MENSUAL PARA TODAS LAS CATEGORÍAS

136,78

HORAS DE FORMACIÓN 2024

PRECIO HORA DE FORMACIÓN

11,56

IMPORTE GUARDIA DE MANTENIMIENTO 2024

IMPORTE DE GUARDIA FIN DE SEMANA COMPLETO

89,36

IMPORTE PLUS DE ARRANQUE 2024

IMPORTE POR DÍA DE ARRANQUE

86,79

XIIV CONVENIO COLECTIVO

"PLASTICOS VANGUARDIA S.A."

TABLAS SALARIALES 2.025

(Anexos B1 a B6)

Azuqueca de Henares, Enero 2025

XIV CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2025

ANEXO B1. SALARIO CONVENIO Y PAGAS EXTRAORDINARIAS Y DE BENEFICIOS 2025

RETRIBUCION DIARIA

	Salario Convenio	Pagas Extraordinarias y de Beneficios
GRUPOS PROFESIONALES	Retribución Diaria	
GRUPO 0	39,5484	1.186,45
GRUPO 1	50,0898	1.502,69
GRUPO 2	53,1924	1.595,77
GRUPO 3	56,4981	1.694,94
GRUPO 4	60,5213	1.815,64

RETRIBUCION MENSUAL

	Salario Convenio	Pagas Extraordinarias y de Beneficios
GRUPOS PROFESIONALES	Retribución Mensual	
GRUPO 1	1.519,38	1.519,38
GRUPO 2	1.613,49	1.613,49
GRUPO 3	1.713,79	1.713,79
GRUPO 4	1.835,80	1.835,80

GRUPO 5	2.005,47	2.005,47
GRUPO 6	2.187,79	2.187,79
GRUPO 7	2.552,44	2.552,44
GRUPO 8	2.917,07	2.917,07
GRUPO 9	3.335,30	3.335,30

XIV CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2025

ANEXO B2. ANTIGÜEDAD 2025

Importe Mensual Importe Diario

TRINEO

33,37 1,0995

TRIENIOS

66,74 2,1990
2 TRIENIOS
1
QUINQUENIO
133,48 4,3979

2 TRIENIOS
2
QUINQUENIOS
200,22 6,5969
2 TRIENIOS
3
QUINQUENIOS
266,96 8,7958
2 TRIENIOS
4
QUINQUENIOS
333,70 10,9948
2 TRIENIOS
5
QUINQUENIOS
400,44 13,1937

ANEXO B3. COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO 2025

IMPORTE POR NOCHE TRABAJADA PARA TODAS LAS CATEGORÍAS 14,00

XIV CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2025

ANEXO B4. COMPLEMENTO DE TRABAJO A TURNOS O TURNICIDAD 2025

IMPORTE POR DÍA EFECTIVAMENTE TRABAJADO EN RÉGIMEN DE TRABAJO A TRES

TURNOS:

GRUPOS PROFESIONALES	IMPORTE
GRUPO 0	3,88480
GRUPO 1	6,88736
GRUPO 2	
GRUPO 3	
GRUPO 4	
GRUPO 5	

XIIV CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2025

ANEXO A5. HORAS EXTRAORDINARIAS 2025

	NORMALES			FESTIVAS		
GRUPOS PROFESIONALES	J.Part. T. Día	Turno Tarde	Turno Noche	J.Part. T. Día	Turno Tarde	Turno Noche
GRUPO 0	13,89	15,74	17,40	15,74	18,90	20,57
GRUPO 1	18,16	19,87	21,53	19,87	21,13	22,79
GRUPO 2	19,01	20,85	22,53	20,85	21,72	23,38
GRUPO 3	19,94	22,75	24,42	21,63	24,23	25,90
GRUPO 4	23,05	23,05	24,71	24,23	24,23	25,90
GRUPO 5	24,23	24,23	25,90	26,33	26,33	27,99

Para los años 2025 y 2026, las horas extraordinarias realizadas en sábado o días de exceso de jornada, se abonarán al precio hora extra festiva estipulado en tablas salariales de cada año, quedando del siguiente modo:

- Las horas extraordinarias realizadas en el turno de mañana del sábado o exceso de jornada, se remunerarán al precio hora extra festiva.
- Las horas extraordinarias realizadas en el turno de tarde del sábado o exceso de jornada, se remunerarán al precio hora extra festiva de tarde.
- Las horas extraordinarias realizadas en el turno de noche del sábado o exceso de jornada, se remunerarán al precio hora extra festiva de noche.

XIV CONVENIO COLECTIVO "PLASTICOS VANGUARDIA S.A." TABLAS SALARIALES 2025

ANEXO B6.

COMPLEMENTO DE ASISTENCIA 2025

IMPORTE MENSUAL PARA TODAS LAS CATEGORÍAS

38,33

PLUS DE ABSENTISMO 2025

IMPORTE MENSUAL PARA TODAS LAS CATEGORÍAS

140,88

HORAS DE FORMACIÓN 2025

PRECIO HORA DE FORMACIÓN

11,91

HORAS DE FORMACIÓN ONLINE 2025

PRECIO HORA DE FORMACIÓN

5,61

IMPORTE GUARDIA DE MANTENIMIENTO 2025

IMPORTE DE GUARDIA FIN DE SEMANA COMPLETO

92,04

IMPORTE PLUS DE ARRANQUE 2025

IMPORTE POR DÍA DE ARRANQUE

89,39

Sede electrónica: https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php

Cod. Verificación: e09b406445596cd2a27314aed49c297079e8ddcb