



## **CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA PLASTICOS ANDALUCIA DE GRANADA S.A.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El ámbito de este convenio se extiende a los centros de trabajo de la Empresa Plásticos Andalucía de Granada, S.A., en la provincia de Granada.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa, excluido el personal de alta dirección.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el 01/01/2006 hasta el 31/12/06 por tanto su vigencia será de un año, cualquiera que fuese la de su registro, considerándose tácitamente prorrogado, si dos meses antes de su vencimiento no hubiese sido denunciado por alguna de las partes.

### **Capítulo II. Régimen de trabajo.**

#### **Artículo 4. Categorías profesionales.**

Todo el personal al que sea de aplicación el presente convenio estará encuadrado en alguna de las categorías profesionales que figuran en el anexo I.

#### **Artículo 5. Jornada laboral**

##### **1. Duración de la Jornada.**

La jornada de trabajo en la empresa de plásticos tendrá las siguientes modalidades:

a) Jornada partida.

b) Jornada a turnos.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales.

##### **2. Distribución de la jornada.**

a) La modalidad de jornada partida se efectuará de lunes a viernes realizándose ocho horas diarias, de trabajo efectivo.





b) La jornada de trabajo a turnos adoptará la modalidad de tres turnos de trabajo diarios, mañana tarde y noche.

La empresa por necesidades de la producción podrá adscribir temporalmente a los trabajadores a cada uno de los tres turnos que concurren en la empresa, igualmente, cuando no fueren necesarios los servicios en este turno, la empresa los pasará a los turnos de mañana y tarde.

Se establece un tiempo de descanso retribuido diario para tomar el bocadillo de 25 minutos por turno.

Atendiendo al sistema de producción de la empresa todos los días del año tendrán el carácter de laborables.

### **Artículo 6. Vacaciones.**

Se establece un periodo único para todo el personal de 30 días naturales de vacaciones. El año de disfrute de vacaciones comienza el 1 de enero de cada año y termina el 31 de diciembre. Los periodos de disfrute de las vacaciones serán 20 días en agosto y los 10 restantes sin fraccionar en Navidad.

El salario regulador de las vacaciones estará compuesto para cada trabajador por su salario base, la antigüedad, nocturnidad, turnos, según modalidad de trabajo.

El personal eventual tendrá derecho a un periodo vacacional en tiempo y emolumentos proporcional al tiempo realmente trabajado.

### **Artículo 7. Licencias.**

#### LICENCIAS RETRIBUTIVAS.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a permiso con sueldo en todos los casos contemplados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores que dice: el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días.
- c. Un día por traslado de domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.





e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente y todos los que legalmente correspondan en cada momento.

Cuando el cumplimiento de los deberes arriba indicados comprendido en el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulado en el número 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa. Según el artículo antes mencionado.

Explicación esquema del parentesco se efectúa en anexo aparte.

#### LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

El tiempo empleado en las consultas médicas que coincida con la jornada laboral, no deberá ser recuperado por el trabajador, cuando sea justificado, documentalmente, y por el tiempo que invierta en esta visita, cuando no abarque toda la jornada, para este supuesto, deberá incorporarse al trabajo terminada la visita o recuperar el tiempo que restara de la jornada.

#### **Artículo 8. Periodo de prueba.**

Se establece un período de prueba de seis meses para el personal titulado y de tres para el resto del personal, observándose por lo demás lo establecido en la legislación vigente. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpe el cómputo del mismo.

### **Capítulo V. Régimen económico.**

#### **Artículo 9. Salario.**

La remuneración total mensual así como los diferentes pluses y complementos de los trabajadores estará integrada por las siguientes retribuciones:

A. Salario: comprende el salario base más los pluses de turnos y noches, con las especificaciones que se recogen en las letras B y C de este artículo.





B. Plus de turnos: la cuantía del plus está integrada en el salario base de cada categoría, cuando el trabajador se encuentre adscrito a este sistema de trabajo.

C. Plus de nocturnidad: su cuantía asciende a 132.9 euros para todas las categorías profesionales que recoge el anexo I de este convenio colectivo, excepto para la de peón que se encuentra específicamente distinguido, entre peón con noches y sin noches, las restantes categorías profesionales, tienen incluido este plus en el salario por el importe arriba indicado, por lo que si estos trabajadores dejasen de prestar servicios en este turno, del salario que consta en nómina le descontaría la cantidad que corresponde al plus de noches por importe de 132.9 euros, que lleva incluido.

En atención al sistema continuo de producción en fábrica todos los trabajadores, tienen obligación de prestar servicios en el turno de noche y podrán ser adscritos a este turno de noche, atendiendo a las necesidades de producción y retirarlos cuando no sean precisos.

D. Plus de Asistencia: se abonará a los trabajadores que no falten durante el mes dos veces al trabajo. Para la pérdida del plus la falta cuenta sea justificada o injustificada.

Con independencia la falta injustificada el trabajador deberá recuperar el día.

La cuantía del plus asciende a 48.08 euros mensual a tanto alzado y no fraccionables por días.

E. Plus de Cortadores.

A las categorías profesionales de peones y peones con turnos que desarrollen su actividad laboral en la sección de cortadoras, se les abonará la cantidad de 28.01 euros mensuales a tanto alzado. Este plus es de puesto de trabajo, no consolidable personalmente, por lo que cuando estas categorías de peón y peón con turnos, únicas categorías que lo devengan, dejen de prestar servicios temporal o definitivamente en las cortadoras perderán el plus.

La subida salarial para la vigencia del convenio es de un 4% sobre todos los conceptos salariales y se aplicará a partir del 1 de enero del año 2006.

Cláusula de revisión salarial: si a 31 de diciembre del año 2006 la inflación supera este 4% se revisará con carácter retroactivo a enero de ese año por la diferencia entre el 4% y la cantidad resultante de inflación en el año 2006, abonándose en el mes de febrero de 2007. Por defecto no se efectuará revisión de salarios.

### **Artículo 10. Antigüedad.**

El personal de la empresa devengará antigüedad por trienios del salario base



acumulable contada a partir del año 2000, con un tope de 3 trienios, del cual no se pasará quedando congelada a partir de ese momento. Sin que se computen a efectos de este tope la antigüedad que determinados trabajadores tienen adquirida en la empresa, para todas las antigüedades comienza a devengarse a partir del año 2000.

### **Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias.**

I. En concepto de participación en beneficios se abonará a los trabajadores una bonificación extraordinaria que se regula en los siguientes términos:

a) Cuantía: se abonará la mitad de una paga extra.

b) Pago: se realizará conjuntamente con los salarios ordinarios del mes de marzo.

Con independencia de las gratificaciones anteriormente reguladas, se establecen las siguientes:

II. Paga de julio: se abonará el día 15 del mes, en cuantía del salario base que a categoría le corresponda, incrementado con la antigüedad.

III. Paga de Navidad: se abonará el día 15 de diciembre en los mismos términos que la anterior.

Las pagas extras estarán integradas por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus de nocturnidad y turnos (para el trabajador que preste servicios en estas modalidades de trabajo).

### **Artículo 12. Dietas y gastos.**

Los trabajadores que en desempeño de sus funciones deban desplazarse fuera de su centro de trabajo, la empresa compensará gastos.

## **Capítulo VI. Régimen asistencial.**

### **Artículo 13. Incapacidad temporal.**

I. Accidente laboral: para el supuesto de incapacidad temporal motivada por accidente de trabajo requiera o no hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario, excepto el plus de asistencia y cortadoras.

II. En el supuesto de incapacidad temporal producida por cualquier causa que no sea accidente de trabajo, se abonará del modo siguiente: los tres primeros días a cargo del trabajador, del cuarto al noveno se percibirá el 60% y a partir del décimo día el 100% del salario base, antigüedad y plus de noches (en su caso), con independencia del pago delegado de la seguridad social.





## CONTRATACION.

### CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

Los trabajadores contratados en prácticas percibirán el 60% el primer año de su contratación y el 75% en la restante vigencia del contrato, equivalente al puesto de trabajo y categoría que este desempeñando.

### CONTRATOS EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.

La duración máxima del presente contrato es podrá ser de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

## INSPECCION.

En aquellas empresas que por disposición legal exentas de la constitución de Comités de Seguridad e Higiene, el Comité de Empresa y los Delegados de personal, en su caso, asumen las funciones de inspección para que se cumplan las disposiciones establecidas en la ordenanza laboral de seguridad e higiene en al trabajo y disposiciones complementarias, comunes a la empresa para su eficaz solución las deficiencias observadas.

La empresa en su empeño de dar prioridad a lo referente a las medidas de seguridad está invirtiendo mucho en estos aspectos y por ello ha interesado en este convenio que se haga mención específica a que los incumplimientos en materia de seguridad, tales como no utilizar protectores auditivos y demás medidas de seguridad colectivas e individuales será objeto de sanción disciplinaria en concepto de desobediencia y transgresión de la buena fe contractual.

Así mismo tal y como se indica en los diferentes carteles que están colocados por toda la fábrica está terminantemente prohibido fumar en todas sus dependencias de acuerdo con la legislación vigente.

La empresa facilitará la ropa de trabajo y herramientas, conforme venía regulado en el Convenio Estatutario del periodo 2000 a 2002.

## DERECHOS SINDICALES.

### **Artículo 15. Comité de empresa o delegados de personal.**

El Comité de Empresa o Delegados de Personal es el órgano legítimo para representar y asistir al conjunto de trabajadores y a cada uno de ellos ante la empresa y ante la Administración y tendrá como misiones todas aquellas que establezcan el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

## **Disposiciones finales.**



**Artículo 16. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara algunos de los puntos contenidos en el presente convenio, éste quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ser reconsiderado de nuevo íntegramente.

**Artículo 17. Comisión paritaria de vigilancia.**

Para vigilar el cumplimiento de lo pactado y resolver las dudas sobre su aplicación se creará una Comisión Mixta de la que formarán parte empresario y trabajadores de los que hubieran tomado parte en las deliberaciones del Convenio, en igualdad de número y con el mismo presidente. En caso de discrepancias se someterá a resolución del Sercla.

**Artículo 18. Liquidación y pago de salario.**

La liquidación del salario se hará puntualmente y documentalmente, en la fecha y lugar convenidos. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá ser superior al mes.

**Disposición adicional.**

I. En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de aplicación al supuesto en concreto, quedando como condiciones de mínimos los acuerdos del presente convenio, en negociaciones futuras.

II. Después de estudiar los diferentes puestos de trabajo en las secciones de la fábrica se establece que la subida de categoría se devengará cuando el trabajador realice tareas de superior categoría a las que tiene encomendadas, y que por lo tanto requieran mayores conocimientos y experiencia en el desarrollo de ese nuevo cometido, estando preparado para ejecutar los trabajos de manera indistinta en cualquier sección de la fábrica que le asignen los Encargados.

**Disposición derogatoria.**

Con la entrada en vigor del presente convenio quedan derogados expresamente cuantos convenios y pactos que estén o hayan estado en vigor en la empresa.

La empresa respetará los sueldos de los trabajadores que con su categoría estén por encima de la que marca esta tabla salarial.

Santa Fe, 10 de enero de 2006.-(Firmas ilegibles).

**Tablas salariales 2006.**



	2005	2006 (1%)	2006 (4)
Jefe Mantenimiento	1.225.43	1.237.68	1.287.19
ncargado	1.198.93	1.210.92	1.259.36
Jefe Extrusores	1.173.44	1.184.16	1.231.53
Extrusores	1.089.90	1.100.80	1.144.83
Oficial 1ª	1.080.64	1.091.45	1.135.10
Oficial 2ª	1.065.88	1076.34	1.119.39
Oficial 3ª	1.053.24	1.063.77	1.106.32
Cintero	1.053.24	1.063.77	1.106.32
Oficial 3ª (sin/noches)	915.10	924.35	961.22
Peón noches	915.10	924.25	961.22
Mozo Almacén	778.49	786.27	817.73
Peón sin noches	742.77	750.20	780.21
Aprendiz	549.72	555.22	780.21
Auxiliar Admi.	836.89	845.26	879.07

Plus Asistencia: 28.01 euros.

Plus cortadoras: 48.08 euros.

Esquema para determinar el derecho a permisos retribuidos por enfermedad grave o fallecimiento de parientes directos o políticos.

2º Grado ascendente: abuelos y abuelos políticos, 3º grado: tíos, 4º grado: primos.

1º Grado ascendente: padres y padres políticos.

1º Grado, trabajador/cónyuge.

2º Grado colateral: hermanos y hermanos políticos,

3º sobrinos.

1º Grado descendente: hijos e hijos políticos.

2º Grado descendente: nietos.

Quedan fuera del derecho el 3º y 4º grado, sobrinos, tíos y primos.