

## **CONVENIO COLECTIVO PLASTICOS FERRO, S.L.,**

### **ATARFE 2006-2007-2008**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Plásticos Ferro, S.L., acordado de una parte, por la empresa y de otra por el Comité de Empresa, presentado el día 28 de marzo de 2007 ante esta Delegación Provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 28 de marzo de 2007.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López; P.S.R. Decreto 21/85, el Secretario General, fdo.: Manuel J. Pertíñez Carrasco.

## **CONVENIO COLECTIVO PLASTICOS FERRO, S.L.,**

### **ATARFE 2006-2007-2008**

#### **Artículo 1. Ambito de Aplicación**

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la empresa Plásticos Ferro, S.L., dedicada a la fabricación y venta de toda clase de objetos y artículos de plástico y sus derivados, así como de toda clase de artículos y materiales de construcción y saneamiento.

#### **Artículo 2. Ambito Personal**

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la empresa Plásticos Ferro, S.L. empleado en el Centro de trabajo de Atarfe (Granada) y a todas las personas que se incorporen a trabajar en dicho centro y a la citada sociedad en el tiempo de vigencia del Convenio.

#### **Artículo 3. Ambito Temporal**



El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el B.O.P. y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008.

Los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2006. Los atrasos correspondientes al año 2006 se abonarán al mismo tiempo que la nómina que se abone una vez transcurridos 15 días desde la publicación del presente Convenio.

Este Convenio se considerará prorrogado por años naturales si no mediara denuncia con un mes de antelación a su vencimiento, continuando vigente hasta la firma del nuevo convenio.

#### **Artículo 4. Garantías Personales**

Se respetarán las condiciones económicas que sean superiores a las establecidas en este Convenio, a título personal, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

#### **Artículo 5. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo corresponde sólo a la Dirección de la Empresa, dentro de la Legislación vigente.

Su objeto es alcanzar un nivel óptimo de productividad que podrá ser realidad cuando se emplee una buena actitud y responsabilidad, de Empresa y trabajadores.

Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc. en lo que se relaciona con la organización del trabajo, de conformidad con la Legislación vigente.

El personal se responsabilizará del buen funcionamiento, mantenimiento y limpieza de la maquinaria que le sea asignada.

#### **Artículo 6. Derecho Supletorio**

En todo lo no previsto o regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, L.O. de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómica.

#### **Artículo 7. Personal Contratado**

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán durante la vigencia de su contrato los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores de plantilla.

Todos los contratos temporales, a su finalización, tendrán derecho a una



indemnización consistente en un día de salario base por mes efectivo de trabajo, computándose a estos efectos la fracción de mes como unidad completa. No se abonará esta Indemnización cuando la extinción del contrato sea motivada por la dimisión del trabajador.

Los trabajadores 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:

- Grupos profesionales 1 y 2, treinta días.
- Resto grupos profesionales quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

### **Artículo 8. Información de Contratos**

La Dirección de la Empresa informará en el plazo de tres días a los representantes legales de los trabajadores de los contratos no celebrados por escrito, notificando todos los datos relativos a sus condiciones laborales con la sola excepción de los referidos a su intimidad personal.

Una copia básica de todos los contratos de trabajo que se celebren por escrito, así como la notificación de las modificaciones o prórrogas de los mismos, se entregarán a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.

La dirección de la Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre los planes y previsiones de contratación.

### **Artículo 9. Modalidades de Contratación**

Podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Se intentará por ambas partes, Dirección de Empresa y Comité de Empresa que las relaciones laborales sean prioritariamente de carácter indefinido.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

A fin de potenciar la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por





el Artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido Artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

### **Artículo 10. Clasificación del Personal**

Tabla de clasificación:

Grupo 1º.- Director de División.

Grupo 2º.- Responsable de Area.

Grupo 3º.- Responsable de Turno, Encargado, Oficial Especialista.

Grupo 4º.- Oficial de Primera, Responsable de Grupo.

Grupo 5º.- Vendedor, Oficial Administrativo.

Grupo 6º.- Auxiliar de Laboratorio.

Grupo 7º.- Oficial de Segunda.

Grupo 8º.- Auxiliar Administrativo.

Grupo 9º.- Ayudante.

Grupo 10º.- Peón.

### **Artículo 11. Régimen Salarial**

Los salarios que regirán durante el año 2006 para los diferentes grupos son los que se acompañan en la tabla núm. 2 anexa.

El incremento correspondiente al año 2006, establecido en las tablas salariales incluidas como anexo, es el resultado de aplicar un incremento del 5 % sobre los conceptos salariales salario base y plus extrasalarial.



En el supuesto que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del año 2006 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2005 superior al 5%, se efectuará una revisión salarial; tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006 al tiempo que se efectúe la liquidación del mes de enero de 2007.

Para el año 2007 serán de aplicación las tablas de referencia establecidas en la tabla núm. 4 anexa, las cuales se incrementarán en el mismo porcentaje que se incrementen las tablas de salarios Mínimos Garantizados que establezca el Convenio Colectivo General de la Industria Química para el año 2007

En el año 2008; una vez realizada la actualización prevista en el párrafo anterior, las tablas de salarios establecidas en la tabla núm. 4 anexa del presente Convenio, se incrementarán en el mismo porcentaje que se incrementen las tablas de salarios Mínimos Garantizados que establezca el Convenio Colectivo General de la Industria Química para el año 2008.

Los incrementos salariales previstos para los años 2007 y 2008, serán de aplicación desde la fecha en que se publique en el Boletín Oficial del Estado la revisión Salarial del Convenio Colectivo General de la Industria Química para cada año de vigencia; en los términos, plazos y condiciones que exprese la citada revisión.

## **Artículo 12. Antigüedad**

Para el año 2006, se reconoce un complemento de antigüedad, constituido por unas cantidades fijas según la tabla que se adjunta como anexo núm. 3, establecidas en función del grupo profesional y del tiempo transcurrido desde el ingreso en la empresa. Este complemento se devengará a partir del día en que se cumplan, según corresponda, tres años, seis años, once años, dieciséis años o veintiún años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio.

Para los años 2007 y 2008, se reconoce un complemento de antigüedad, constituido por unas cantidades fijas anuales, de aplicación para todos los grupos profesionales, según la tabla que se adjunta como anexo núm. 5, establecidas en función del tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa. Este complemento se devengará a partir del día en que se cumplan, según corresponda, tres años, seis años, once años, dieciséis años, veintiuno años, veintiséis años o treinta y uno años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio.

Las tablas de complemento de antigüedad establecidas según la tabla que se adjunta como anexo núm. 5 del presente Convenio, se actualizarán según los



importes de trienios y quinquenios que establezca el Convenio Colectivo General de la Industria Química para los años 2007 y 2008; los cuales serán de aplicación desde la fecha en que se publique en el Boletín Oficial del Estado la revisión Salarial del Convenio Colectivo General de la Industria Química, para cada año de vigencia; en los términos, plazos y condiciones que exprese la citada revisión.

Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2006 percibieran un complemento de antigüedad superior al que les corresponde por la aplicación de lo establecido en este artículo, seguirán percibiendo el complemento en la misma cuantía que percibían, hasta que el importe percibido sea superado por la tabla en vigor.

### **Artículo 13. Pluses**

1. Se establecen los siguientes Pluses para el año 2006:

1.1. Plus de Turnos.- Tendrá una cuantía del 12% sobre el salario base diario.

1.2. Plus de Nocturnidad.- Tendrá una cuantía del 25% del salario base diario, en los días trabajados en el turno de noche.

1.3. Plus extrasalarial.- Se establece un plus extrasalarial en la cuantía que se refleja en la tabla anexa. Este plus se establece como compensación a gastos de transporte y distancia, y precisamente por su carácter compensatorio, no será cotizable a la Seguridad Social de conformidad a lo establecido en la legislación vigente.

2. Se establecen los siguientes Pluses para los años 2007 y 2008:

2.1. Plus de Turnos - La cuantía de este Plus está establecida en la tabla salarial tabla núm. 4 anexa, siendo el mismo importe mensual de aplicación para todos los grupos profesionales. Este plus retribuye la realización de funciones a turno en "trabajo continuo" todos los días del año, incluidos sábados, domingos y festivos; por lo que se incluye la compensación por trabajo nocturno y en sábados, domingos y festivos.

2.2. Plus de Nocturnidad.- Para las horas trabajadas durante la noche (de 22 horas a 6 horas) se establece, una percepción de 8,73 euros por noche completa trabajada en jornada semanal completa de lunes a viernes.

Importe que se actualizará en el mismo porcentaje que se incrementen las tablas de salarios Mínimos Garantizados que establezca el Convenio Colectivo General de la Industria Química para cada año de Vigencia. Este complemento no se percibirá por los trabajadores que perciban el plus de turnos.

2.3. Complemento personal.- Se establece para el trabajador en función de la





evaluación del desempeño de su labor.

#### **Artículo 14. Horas Extras**

Estas se establecerán de acuerdo con la Legislación vigente y siempre se procurará la reducción de éstas.

#### **Artículo 15. Pagas Extras**

Se establecen dos pagas extraordinarias que se percibirán el 15 de julio y el 15 de diciembre por el importe del salario base más la antigüedad.

#### **Artículo 16. Complemento de Seguro**

La Empresa establecerá una póliza de seguros que cubra los riesgos de:

-Muerte motivada por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de quince mil veinticinco Euros con treinta céntimos (15.025,30 euros).

-Incapacidad permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y gran invalidez, motivadas por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de treinta y tres mil ciento setenta y cinco Euros con ochenta y siete céntimos (33.175,87 euros)

Esta cobertura será efectiva durante el tiempo de permanencia del trabajador en la Empresa, cesando la cobertura de la póliza en el momento de la jubilación o cese en la Empresa. Se excluyen expresamente los accidentes ocurridos prestando servicio como contratado en otra Empresa, o como titular de la misma.

#### **Artículo 17. Jornada Laboral**

De acuerdo con la Legislación Vigente, esta será de 40 horas semanales y 8 diarias.

El cómputo anual no podrá exceder de 1800 horas de trabajo efectivo.

La jornada por necesidades de producción podrá ser partida o a turnos.

La jornada partida se realizará de lunes a viernes, no pasando de ocho horas diarias.

La jornada a turnos será la pactada en calendario, no pudiendo pasar de ocho horas diarias.

#### **Artículo 18. Vacaciones**

La distribución de las mismas será de mutuo acuerdo entre la Empresa y los





trabajadores, teniendo en cuenta los períodos de mayor necesidad de producción. El disfrute de los días de vacaciones se realizará por días laborables, a razón de 22 días laborables más un día de vacaciones por cada festivo que coincida en sábado.

El calendario deberá ser fijado antes del día 30 de mayo de cada año.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21-7 del presente Convenio Colectivo, el tiempo total de disfrute de las vacaciones no podrá sufrir un fraccionamiento superior a tres períodos, que serán preferentemente en verano (de junio a septiembre) y en Navidad, excepto que por necesidades de producción sea imposible su disfrute en esas fechas. El tercer período podrá acumularse al período de Navidad o bien disfrutarse en otra época distinta al verano, fijándose en todo caso de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores teniendo en cuenta las necesidades de producción.

### **Artículo 19. Ropa de Trabajo**

La ropa de trabajo que entregará la Empresa a sus trabajadores consistirá en dos equipos al año. Los trabajadores que ingresen en la Empresa por un tiempo superior a seis meses recibirán los mismos equipos. Asimismo, la Empresa suministrará una toalla, guantes, botas de seguridad y un chaleco en los puestos que fuese necesario.

El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer mejoras en lo que se refiere a la ropa de trabajo y equipos de protección individual.

### **Artículo 20. Permisos y Licencias**

Previo aviso y justificación posterior a la Empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días naturales por el nacimiento de hijo, que puede ser prorrogado por un día en caso de ser inhábiles los dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento para tal efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos cónyuge, hermanos, hermanos políticos, que podrán ampliarse a cuatro días cuando medie la necesidad de desplazamiento para este efecto.
4. Un día por traslado de domicilio habitual.



5. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Dos días a cuenta de vacaciones, no pudiendo acumularse a ninguno de los períodos de vacaciones.

El trabajador deberá informar con 15 días de antelación a la empresa. EL tiempo de disfrute será fijado de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

8. Cuando por razón de enfermedad el trabajador 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 justificante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

### **Artículo 21. Incapacidad Temporal**

En caso de Incapacidad Temporal motivada por accidente de trabajo, requiera o no hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus de turnos.

En caso de Incapacidad Temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización, los trabajadores percibirán, durante los días de hospitalización, el 100% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus de turnos.

A los efectos de éste artículo, se entiende por hospitalización el hecho de que una persona figure registrada como paciente en un hospital y pernocte o realice una comida principal en el mismo. Tal circunstancia deberá ser justificada por el trabajador mediante entrega a la empresa de certificado del centro hospitalario donde conste la fecha de hospitalización.

### **Artículo 22. Seguridad e Higiene**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reglamentos de los Servicios de Prevención y demás normas complementarias.

### **Artículo 23. Derechos Sindicales**





Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativas vigentes.

#### **Artículo 24. Herramientas**

La Empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles necesarios para el trabajo. Las herramientas que se deterioren o pierdan por causa ajena al trabajador y no por negligencia del mismo serán renovadas por la Empresa.

#### **Artículo 25. Periodo de Prueba**

1. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período 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 1, 2 y 3, seis meses.

Resto de grupos profesionales, 3 Meses

2. Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

#### **Artículo 26. Comité de Interpretación**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer un Comité de Interpretación, compuesto por dos miembros de la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Este Comité podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos al Comité de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, el Comité de Interpretación deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de veinticuatro horas por unanimidad.

Procederán a convocar el Comité de Interpretación, indistintamente, cualquiera de las partes que lo integran.



Son funciones específicas del Comité de Interpretación las siguientes:

- 1).- Interpretación del Convenio Colectivo.
- 2).- A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.
- 3).- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4).- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan afectados por este Convenio, por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

En el caso de no resultar acuerdo en el seno del Comité de Interpretación, se acudirán ante los órganos del

SERCLA.

### **Artículo 27. Régimen de Faltas y Sanciones**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos de este Convenio.

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

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

### **Artículo 28. Faltas Leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos en el horario de entrada.

B. O. P. N Ú M . 7 3 n G R A N A D A , M I É R C O L E S , 1 8 D E A B R I L D E 2 0 0 7 n P Á G . 7

2. Fumar en los lugares prohibidos.
3. Utilización de teléfono móvil personal en el centro de trabajo, en horas de trabajo.
4. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley



31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

### **Artículo 29. Faltas Graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a diez minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, de uno o dos días durante un período de treinta días.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Simular la presencia de otro trabajador, contestando o firmando por él.
6. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros.
7. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
8. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

### **Artículo 30. Faltas Muy Graves**

Se considerarán faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a diez minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, a partir de dos días durante un período de treinta días.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier





otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

6. Manifestar síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo.

7. Consumir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas en horas de trabajo o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

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

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

10. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, 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 salud de los trabajadores.

12. Otras de análoga naturaleza.

Artículo 31.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. A efectos de lo establecido en este artículo, en lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación supletoria el régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita dirigida al trabajador.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga por faltas graves y muy graves.

### **Artículo 32. Sanciones Máximas**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la



gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

### **Artículo 33. Prescripción**

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

A los efectos de graduación de las faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

|                    |          |
|--------------------|----------|
| Faltas Leves:      | 4 meses  |
| Faltas Graves:     | 9 meses  |
| Faltas Muy Graves: | 18 meses |

ANEXO Núm. 1. Grupos de clasificación.

Grupo 1º.- Responsabilidad de una división de la Empresa, bajo las órdenes directas de la gerencia.

Grupo 2º.- Responsabilidad de una sección de la Empresa, bajo las órdenes directas del Jefe de División.

Grupo 3º.- Responsable de Turno: Coordinar, integrar y supervisar, con actividad productiva directa, las distintas secciones de producción coincidentes en un turno.

Encargado: Coordinar, integrar y supervisar uno o varios equipos de almacén, mantenimiento o producción.

Oficial Especialista: Actuará como ayudante de jefe de turno y encargado; asumirá las funciones de éstos en su ausencia.

Grupo 4º.- Responsable de Grupo: Coordinar, integrar y supervisar las tareas de un grupo o sección homogénea, con actividad productiva directa.





Oficial de Primera: Ejecución de funciones con supervisión, requiriendo conocimientos profesionales y responsabilidad de los mismos. Control de líneas de fabricación, elaboración de materias primas, adhesivos, tareas de mantenimiento y oficios específicos (chofer, mecánico, electricista, cocinero, etc.).

Grupo 5º.- Vendedor: Tareas específicas de ventas bajo supervisión. Oficial Administrativo: ejecución autónoma de funciones de administración, bajo supervisión pero con responsabilidad directa de las mismas, contabilidad, control y gestión stocks, facturación, tesorería, etc.

Grupo 6º.- Auxiliar de Laboratorio: Controles dimensionales a pie de máquina, controles de materias primas, pruebas de laboratorio.

Grupo 7º.- Oficial de Segunda: Realiza su cometido con supervisión en todo el proceso de fabricación y almacén y ayudará en todas las tareas al oficial de primera.

Grupo 8º.- Auxiliar Administrativo: Efectuará tareas de oficina, bajo supervisión, centralita, archivo, correspondencia, mecanografía, operador de ordenador.

Grupo 9º.- Ayudante: Realiza su cometido con un método preciso, con alto grado de supervisión. Ayuda en el proceso de producción, movimientos de almacén, control de cantidades. Tareas de ayuda en oficios y mantenimiento (mecánica, electricidad, cocina, etc.).

Grupo 10º.- Peón o Mozo: Realiza sus tareas con instrucciones precisas y alto grado de dependencia, manipulado y envasado, limpieza de instalaciones, carga y descarga, transporte manual, etc.

## ANEXO Núm. 2.- TABLAS SALARIALES AÑO 2006.

### TABLA SALARIAL AÑO 2006.

| Grupo | S. Base Mes | Plus extra Jornada Partida Mes | Plus extra Turnos Mes | Total Jornada Partida Anual euros | Total Turnos Anual euros |
|-------|-------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| 1     | 1.692,30    | 33,35                          | 47,62                 | 24.092,40                         | 24.263,64                |
| 2     | 1.444,53    | 29,61                          | 43,56                 | 20.578,74                         | 20.746,14                |
| 3     | 1.139,92    | 23,58                          | 37,09                 | 16.241,84                         | 16.403,96                |
| 4     | 1.052,23    | 22,09                          | 35,44                 | 14.996,30                         | 15.156,50                |
| 5     | 945,51      | 20,20                          | 33,40                 | 13.479,54                         | 13.637,94                |
| 6     | 945,51      | 20,20                          | 33,40                 | 13.479,54                         | 13.637,94                |
| 7     | 945,51      | 20,20                          | 33,40                 | 13.479,54                         | 13.637,94                |
| 8     | 897,30      | 19,48                          | 32,63                 | 12.795,96                         | 12.953,76                |
| 9     | 883,66      | 19,08                          | 32,20                 | 12.600,20                         | 12.757,64                |
| 10    | 842,44      | 18,32                          | 31,43                 | 12.014,00                         | 12.171,32                |

### ANEXO Nº 3.- TABLAS SALARIALES AÑO 2006.

#### PLUS DE ANTIGÜEDAD AÑO 2006

(Importes mensuales)

|    | 3 años | 6 años | 11 años | 16 años | 21 años | 26 años |
|----|--------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 1  | 44,69  | 74,49  | 148,97  | 208,56  | 268,13  | 372,40  |
| 2  | 38,16  | 63,58  | 127,16  | 178,01  | 228,8   | 317,89  |
| 3  | 30,12  | 50,18  | 100,34  | 140,49  | 180,63  | 250,86  |
| 4  | 27,78  | 46,33  | 92,62   | 129,68  | 166,72  | 231,56  |
| 5  | 24,96  | 41,61  | 83,24   | 116,53  | 149,83  | 208,07  |
| 6  | 24,96  | 41,61  | 83,24   | 116,53  | 149,83  | 208,07  |
| 7  | 24,96  | 41,61  | 83,24   | 116,53  | 149,83  | 208,07  |
| 8  | 23,69  | 39,50  | 78,98   | 110,59  | 142,18  | 197,47  |
| 9  | 23,34  | 38,89  | 77,79   | 110,47  | 140,02  | 194,47  |
| 10 | 22,24  | 37,07  | 74,15   | 103,81  | 133,47  | 185,38  |

### ANEXO Nº 4.- TABLAS SALARIALES AÑO 2007.

#### Tablas de referencia

|    | GRUPOS                             | S. Base Anual euros |
|----|------------------------------------|---------------------|
| 1  | JEFE DE DIVISION                   | 25.165,04           |
| 2  | JEFE DE AREA                       | 20.710,01           |
| 3  | JEFE DE TURNO. ENCARGADO           | 17.699,30           |
| 4  | OFICIAL DE 1ª ADMIVO JEFE DE GRUPO | 15.532,51           |
| 5  | OFICIAL ADMIVO. VENDEDOR           | 13.967,21           |
| 6  | AUX DE LABORATORIO                 | 13.967,21           |
| 7  | OFICIAL DE SEGUNDA                 | 13.967,21           |
| 8  | AUX ADMIVO                         | 12.883,53           |
| 9  | AYUDANTE                           | 12.883,53           |
| 10 | PEON                               | 12.040,70           |
|    | Plus Turnos (todos los grupos)     |                     |
|    | Plus turnos Anual                  | 2.793,44            |
|    | Plus Turnos Mensual                | 232,79              |

## **ANEXO Nº 5.- ANTIGÜEDAD 2007.**

### **Tablas de referencia**

ANTIGÜEDAD 2007-2008 (Tabla de referencia)

| Importes anuales |        |        |         |         |         |         |         |
|------------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                  | 3 años | 6 años | 11 años | 16 años | 21 años | 26 años | 31 años |
| Todos los grupos | 78,43  | 156,86 | 313,72  | 470,58  | 627,44  | 784,30  | 941,16  |

Firmado:

Jesús Doctor López de Pablos; Pablo de la Fuente Lago; José Manuel Torres Vico; Miguel Carretero Rosales; Miguel Angel Serrano Fontana; Emilio García Ballesteros; Francisco Miguel Haro Martín.