



CONVENIO DE EMPRESA DE REGENERADOS PLASTICOS ANDALUCES, S.A

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El objeto del presente Convenio Colectivo es el establecimiento de una norma específica para la regulación de las relaciones laborales entre la empresa "Regenerados Plásticos Andaluces, S.A." dedicada a reciclar productos de plástico y el personal a su servicio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la empresa Regenerados Plásticos Andaluces, S.A.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el B.O.P. y tendrá una vigencia de cuatro años, aunque sus efectos económicos tendrán efecto desde el 1 de enero de 2007. Este Convenio se considerará prorrogado por años naturales si no mediara denuncia con un mes de antelación a su vencimiento.

En caso de que al término de la vigencia de este convenio y sucesivos no se haya llegado a acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido denunciado en la forma prevista, quedará renovado o prorrogado automáticamente con aplicación de un incremento económico automático del IPC previsto para el año de vigencia, con revisión si el IPC real supera el previsto.

Artículo 4. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones económicas que sean superiores a las establecidas por el presente Convenio, a título personal.

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del centro corresponde solo 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 y recogerán posibles sugerencias de los trabajadores con respecto al trabajo.

El personal se responsabilizará del buen funcionamiento y mantenimiento de la maquinaria y materiales de trabajo.

Artículo 6. Movilidad funcional.

El trabajador tendrá derecho, cuando haya realizado funciones superiores a su categoría al cobro del plus correspondiente, y a en un periodo superior a seis meses a reclamar ante la dirección de la empresa su ascenso en función de la categoría superior desempeñada. Dicha reclamación será contestada por la dirección de la empresa en un plazo de 10 días, teniendo esta, en caso de contestación negativa, que presentar un informe por escrito debidamente justificado a los representantes legales de los trabajadores, pudiendo reclamar el trabajador ante la jurisdicción competente la clasificación profesional adecuadas a las funciones desarrolladas.

Artículo 7. Traslados.

Se estará a lo establecido en el artículo 40 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 8. Personal contratado.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán durante la vigencia de su contrato los mismos derechos e igualdad de trato y haberes que los demás trabajadores de plantilla. Con el preaviso de terminación de contrato, se acompañara propuesta de finiquito.

Todos los contratos temporales a su finalización tendrán derecho a una indemnización consistente en ocho días de salario por año efectivo de trabajo, en consonancia con lo preceptuado en el Real Decreto Ley 5/2001, de 3 de marzo.

Artículo 9. Entrega de las copias de los contratos.

A toda persona contratada le será entregada una copia de su contrato de trabajo así como de cualquier modificación contractual que se realice al mismo, debiendo recibirlo igualmente los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 10. Régimen salarial.

Las retribuciones que regirán para las diferentes categorías o grupos, así como su distribución por los diferentes conceptos de aplicación, son las que se reflejan en la Tabla Salarial del presente.

Artículo 11. Antigüedad.

Para el cálculo de la antigüedad se tomará como unidad máxima:

- 1 Trienio: con una cuantía del 1,5% del Salario Base

- 3 Quinquenios: con una cuantía del 5% del Salario Base

Artículo 12. Pluses.

1. Plus de Turnicidad.

Lo devengaran los trabajadores que dentro del turno que realicen se encuentre comprendido el sábado. La cuantía del mismo se encuentra incluida dentro de las percepciones que figuran en la tabla salarial.

2. Plus de Nocturnidad.

Lo devengaran los trabajadores que realicen su trabajo en turno de noche. La cuantía del mismo es de 8,79 euros/noche, no computara a efectos de pagas extraordinarias, beneficios ni vacaciones.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Se considerara hora extraordinaria aquella que por necesidades de producción se realicen fuera de la jornada laboral.

El precio de la hora será el 75% del valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario por parte del trabajador, debiendo comunicar la empresa días antes la necesidad de efectuarlas.

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Se establece tres pagas extraordinarias que se devengaran prorrateadas mes a mes:

- Paga extraordinaria de verano: Se devengara en la segunda quincena de Julio y su importe comprenderá la suma de salario base mensual y antigüedad.

- Paga extraordinaria de Navidad: Se devengará en la segunda quince de diciembre y su importe comprenderá la suma de salario base mensual y antigüedad

- Paga extraordinaria de beneficios: Se devengará junto al salario de abril y su importe comprenderá la mitad de la suma de salario base mensual y antigüedad.

Artículo 15. Cláusula de revisión.

Cláusula de revisión para el año 2008.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Gobierno, registrase a 31 de diciembre de 2007 una variación respecto al 31 de diciembre

de 2006, superior o inferior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero de 2008, sirviendo por consiguiente, como base del cálculo para el incremento salarial del año 2008 y para llevarlo a cabo se tomaran como referencia las Masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

En el supuesto de que el IPC real resultase inferior, en relación con el IPC previsto por el Gobierno para 2007, no procederá la devolución de salarios, pero si afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2008.

Los criterio señalados serán de aplicación a años sucesivos.

Artículo 16. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales.

Se realizará de Lunes a domingos a razón de ocho horas diarias mediante jornada a turnos en virtud de calendario realizado al efecto.

Artículo 17. Vacaciones.

Estas serán de 30 días naturales. La distribución de las mismas será de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, aunque por necesidad de organización y actividad de la empresa, se vacará el mes agosto ya que se produce el cierre de la empresa.

El trabajador que cese en el transcurso del año, tendrá derecho al importe de las parte proporcional que le corresponda, computándose a estos efectos la fracción semanal como unidad completa.

Artículo 18. Ropa de trabajo.

Los trabajadores que ingresen en la empresa recibirán la ropa de trabajo que necesiten en función del trabajo que desarrollen y siempre atendiendo y salvaguardando lo que en este sentido regula la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Al resto de trabajadores se les irá entregando ropa según la necesidad o cuando acredite su deterioro.

Artículo 19. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y tiempos siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días en caso de nacimiento de hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, y siempre que la misma coincida con la jornada laboral del trabajador.
4. Durante un día por traslado su domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación.
6. Por el tiempo suficiente para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
7. Por el tiempo suficiente para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
8. Por el tiempo suficiente y necesario para la asistencia al médico, sin baja médica.

Artículo 20. Incapacidad laboral transitoria.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria, motivada por accidente de trabajo y enfermedad común que requiera hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario.

Artículo 21. Periodo de prueba.

Queda establecido un periodo de prueba en los siguientes términos:

Trabajadores no cualificados 15 días.

Especialistas, 30 días.

Artículo 22. Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normativas vigentes en esta materia.

Independientemente lo anterior, y en consideración a las peculiaridades de la empresa se enumera a continuación una serie de acciones que se califican como faltas leves, graves y muy graves, debiendo concurrir siempre las circunstancias que se establecen en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, y ello siempre que concurra voluntariedad e intencionalidad por parte del trabajador en dichos resultados:

1. Devolución de pedidos por clientes cuyo motivo obedezca a falta de calidad en el producto entregado y que la tara obedezca a causa imputable al trabajador, siempre que el importe sea similar al:

- Leve 10% del salario base anual
- Grave 30% del salario base anual
- Muy grave 50% del salario base anual

Debe estar ratificado por el Jefe de Turno y Encargado.

2. Falta de producción cuantificada según la media de producción contrastada diariamente por los encargados en consonancia con los partes de producción diarios y las que se vienen realizando como norma hasta el momento actual y con las mismas máquinas y condiciones.

La media de producción diaria, considerada en los términos enunciados anteriormente, queda establecida para todas las categorías, excepto peón y aprendiz, considerando falta grave la aminoración de la misma.

No obstante, si por alguna de las siguientes causas imputables a la empresa:

- Corte de energía
- Falta de material
- Falta de maquinaria para poder realizar el trabajo,

No se considerara la media de producción establecida anteriormente, excluyendo ese día del computo mensual.

Cuando se compruebe que se la clasificación del material sea incorrecta según las instrucciones de la empresa por valores similares:

- Leve 5% del salario base anual.
- Grave 10% del salario base anual.
- Muy grave 15% del salario base anual.

Estos extremos se notificaran por escrito al trabajador así como se comunicara al representante de los trabajadores que deberá firmar como que tiene conocimiento de ello.

Las faltas se sancionaran atendiendo a los siguientes criterios:

- Las Leves: Amonestación escrita. El incurrir en tres faltas leves, en tres meses, dará lugar a una falta grave.
- Las graves: Amonestación escrita con suspensión de empleo y sueldo durante 15 días. El incurrir en tres faltas graves, en el plazo de tres meses, dará lugar a una falta muy grave.
- Falta muy grave: Despido disciplinario.

Prescripción:

- Las Leves: 10 días a contar desde que se conozca la falta, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.
- Las graves: 20 días a contar desde que se conozca la falta, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.
- Falta muy grave: 60 días a contar desde que se conozca la falta, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 23. Ordenación de la acción preventiva en la empresa.

1. La acción preventiva en la empresa está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en la presente Sección.

La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a:

Evitar riesgos.

Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.

Tener en cuenta la evolución de la técnica. Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.

Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La efectividad de la medida preventiva dependerá lo menos posible de la conducta del trabajador y deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer este. En su elección tendrá en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la que se pretende controlar y no existan alternativas razonables más seguras.

2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones del trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgo en la empresa participaran los trabajadores a través de los órganos de representación.

A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

El empresario deberá de reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, dando traslados a los Delegados de Prevención de dicha documentación, anualmente o en los supuestos de planificación.

3. La acción preventiva se planificará en base a una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que quedan reflejados el tipo y magnitud de los riesgos. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

4. Se deberá tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores en el momento de encomendarles sus tareas, adoptando las medidas adecuadas para que solo aquellos trabajadores que hayan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos graves y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

Artículo 24. Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de la Libertad Sindical y demás normativas vigentes. Los representantes legales de los trabajadores podrán acumular entre ellos su crédito de horas sindicales dentro de un mes natural.

Artículo 25. Comisión mixta paritaria.

A fin de dar cumplimiento a la exigencia normativa contenida en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Mixta Paritaria, integrada por representante de los trabajadores y de la empresa, tiene su sede en el domicilio de la empresa Regenerados Plásticos Andaluces, S.A., siendo competente en materia de interpretación, tomando las decisiones por mayoría y en caso de discrepancia con intervención del SECLA, de todas aquellas cuestiones que se deriven del contenido del presente convenio.

La toma de decisiones se efectuará por mayoría de cada una de las partes.

CATEGORIAS Y TABLA SALARIAL		
CATEGORIAS	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL
APRENDIZ (1)	8.273,70	570,60
PEON	15.468,89	1.066,82
OFICIAL 3º	15.468,89	1.066,82
OFICIAL 2º	16.347,74	1.127,43
AUX. ADMITIVO.	16.347,74	1.127,43
OFICIAL 2º ADTIVO.	19.110,13	1.317,94
OFICIAL 1º, OFICIAL 1º ADTIVO.	17.477,87	1.205,37
ESPECIALISTA	17.477,87	1.205,37
CONDUCTOR	16.347,74	1.127,43
ENCARGADO/JEFE TURNO	21.370,10	1.473,80
TITULADO MEDIO	24.509,06	1.690,28
TITULADO SUPERIOR	29.154,72	2.010,67
GERENTES, T. SUPERIOR		
DOCTORADOS Y CON EXP. PROF.	36.186,06	2.495,59

(1) Contrato de formación

El Representante de la Empresa, fdo.: Manuel García Nadal, D.N.I.: 24.081.508; El Delegado de Personal, fdo.: Víctor Rodríguez Barrionuevo, D.N.I.: 74.667.584. Granada, 23 de abril de 2007. (firmas ilegibles).