



CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA MANUFACTURAS PLASTICAS ESCUDERO, S.A." Y SU PERSONAL.

Artículo Primero. Ámbito de aplicación funcional.

El presente convenio regulará las relaciones laborales de la empresa Manufacturas Plásticas Escudero, S.A., y todos los Trabajadores de la misma.

Artículo Segundo. Ámbito de aplicación temporal.

El presente convenio tendrá vigencia desde 01/Enero/2007 hasta 31/Diciembre/2007.

El convenio se prorrogará de año en año de no mediar denuncia del mismo por alguna de las partes, con la antelación mínima de un mes a la fecha de expiración ó de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo Tercero. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas a las establecidas en esta Convenio, que individual ó colectivamente vinieran rigiendo en la empresa, a la entrada en vigor del presente convenio.

Toda disposición de rango superior al convenio, que represente una mejora a favor de los trabajadores, será incluida automáticamente en éste, con efecto a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Todo lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Leyes concordantes y Ley de Conciliación de la vida Familiar y Laboral.

Artículo Cuarto. Jornada de trabajo.

La jornada laboral del Personal de Fábrica y Almacén, será continuada de lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias, con un descanso intermedio de veinte minutos (los quince reglamentarios, que se computan como trabajo efectivo, más cinco minutos adicionales que se recuperan a final de jornada).

Diariamente se trabajarán 15 minutos adicionales al finalizar la jornada, destinando 5 de estos minutos a recuperar el tiempo adicional disfrutado durante el bocado y los restantes 10 minutos a acumular tiempo que se disfrutará a lo largo del año durante los puentes, o días especiales (navidad, día de la cruz, etc.). El disfrute de este saldo horario se establecerá a principio de cada año en el calendario laboral del personal de fábrica y almacén.

El horario de cada turno de trabajo será el siguiente:

Primer Turno	DE 8:00 A 16:15 HORAS
Segundo Turno	DE 16:00 A 0:15 HORAS DEL DÍA SIGUIENTE
Tercer Turno	DE 0:00 A 08:15 HORAS

En cualquier caso se respetará la situación actual del personal adscrito a los turnos primero y segundo turno.

El personal que sea contratado por primera vez en la empresa ocupará los turnos que la empresa considere oportunos.

La jornada laboral del Personal Administrativo será:

INVIERNO	Lunes a Jueves de 8:00 a 13:30 horas y de 16:00 a 19:00 horas. Viernes de 8:00 a 15:00 horas
VERANO	Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00 horas. El horario de verano se desarrollará aproximadamente desde principios de la última semana de Junio hasta el final de la primera semana de Septiembre.

Al inicio de cada ejercicio se establecerá el calendario laboral del personal Administrativo, el cual determinará las fechas de inicio y fin del horario de verano, los puentes a disfrutar durante el año y los días especiales (navidad, día de la cruz, etc.) en los que se podrá disfrutar de reducción de jornada.

El horario de este personal se fijará de acuerdo con los mismos, distribuyéndose las horas de trabajo anuales en jornadas que no podrán exceder de nueve horas, ni bajar de siete horas diarias en los meses de jornada de verano.

Para el personal de Oficina, sujeto a jornada partida, la empresa y los trabajadores se comprometen a estudiar antes de la finalización del periodo de horario de verano del año 2007 una nueva jornada de trabajo para dicho personal con el fin de que, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa, permita a los trabajadores finalizar más temprano su jornada diaria, reduciendo la pausa establecida para el medio día.

En cualquier caso, y tanto para el personal sujeto a jornada intensiva o a jornada partida, el calendario laboral adoptado será el de Granada Capital. De acuerdo con dicho calendario, anualmente se determinará el número de horas anuales de trabajo a razón de ocho horas de trabajo por cada día laboral de lunes a viernes.

Artículo Quinto. Vacaciones.

Las Vacaciones serán de 30 días naturales a disfrutar con carácter general por todo el personal del 1 al 30 de Agosto, ambos inclusive.

Con el fin de no paralizar su actividad durante el mes Agosto, la empresa llegará a los acuerdos oportunos con los trabajadores, pudiéndose disfrutar de las vacaciones en otros periodos durante el año en curso. Al 30 de Abril estará confeccionado el calendario de Vacaciones para todo el personal.

Para el cálculo de los días laborales de vacaciones que se puedan disfrutar de forma fraccionada, se tendrá en cuenta el número de días laborales del mes de Agosto del año en curso.

Se estudiará por la empresa las peticiones individuales de disfrute de vacaciones fuera del mes de Agosto, prevaleciendo en cualquier caso las necesidades organizativas y de planificación de actividad de la empresa.

El trabajador que ingrese ó cese en el transcurso del año, disfrutará la parte proporcional de vacaciones según el tiempo trabajado, computándose la fracción de mes, como mes completo.

El comienzo del disfrute del período de vacaciones no coincidirá con festivo ni víspera de festivo.

Artículo Sexto. Licencias Retribuidas.

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) **Dieciocho días** naturales en los casos de matrimonio.
 - b) **Tres días** por el nacimiento o adopción de hijos/as.
 - c) **Tres días** laborables en el caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad
- Cuando los supuestos b) y c) ocurran a más de 50 km del domicilio del trabajador, la licencia se ampliará en 2 días.
- d) **Un día** natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador, así como los de su cónyuge, en la fecha de la celebración de la ceremonia, ampliable a tres días en el caso de tener que realizar un desplazamiento de más de 100 Km ..
 - e) **Un día** natural por traslado del domicilio habitual.
 - f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Legislación vigente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la Jornada de Trabajo.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

J) bis. En los casos de nacimientos de los hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

l) La concreción y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previsto en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La discrepancia surgida entre empresario y

trabajador sobre la concreción horaria y determinación de los periodos de disfrute previsto en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

m) La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluida la relativa a la resolución de discrepancias.

n) Por el tiempo necesario para asistir a consulta de médico o especialista, siendo necesaria su justificación mediante documento en el que figure la firma y el número de colegiado del facultativo.

o) Asistencia y acompañamiento a familiares en edad avanzada y privados de facultades, físicas, psíquicas o sensoriales, en los mismos grados de consanguinidad o afinidad que fija el presente artículo.

- Tres días al año para atender asuntos personales de carácter urgente o ineludible, debidamente justificados, estimada suficiente dicha justificación por la empresa.

Se relacionan a continuación una serie de supuestos que se consideran dentro de lo establecido en el punto anterior, con carácter informativo, pero no exclusivo, pudiendo, cualquier otro asunto similar a los expuestos tener la misma consideración:

1) Asistencia a consultas de carácter jurídico legal, o de carácter social tales como: Procuradores, abogados, inmobiliarios, aseguradores, agrimensores, etc. siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2) Acompañamiento a consultas médicas a hijos o familiares de edad avanzada, o privados de facultades físicas, psíquicas o sensoriales, en los mismos grados de consanguinidad o afinidad que fija el presente artículo.

3) Asistencia a tutorías escolares.

4) Imprevistos puntuales y desperfectos en el hogar como visitas de especialistas técnicos, electricistas, fontaneros, pintores, etc.

5) Averías de coche camino del trabajo.

6) Asistencia a exámenes.

7) Si una vez agotado el permiso correspondiente por enfermedad grave u hospitalización, fuese necesario acompañar al enfermo en su convalecencia.

Así mismo, se acuerda la posibilidad de agrupar las horas de permiso por atención y lactancia, y añadirlas a la baja por maternidad

Artículo Séptimo. Fiestas.

Respecto a las fiestas, se acogerá al calendario laboral promulgado por la Delegación del Ministerio de Trabajo, referido a Granada Capital, en cuanto a las fiestas locales.

Artículo Octavo. Vestuario y Equipos de Protección individual.

La Empresa proveerá a cada trabajador de fábrica y almacén del vestuario y de los EPI (Equipos de Protección Individual) que establezca nuestro manual de prevención de riesgos laborales para el desarrollo seguro é higiénico del trabajo, procurando existan dos tipos de vestuario de trabajo, uno de más cobertura para el invierno y otro más ligero para el verano.

Los trabajadores estarán obligados al uso y buen cuidado del vestuario y EPIs recibidos.

La empresa deberá presentar los modelos para que el comité de seguridad y salud elija los más convenientes.

Artículo Noveno. Régimen económico.

La Empresa y sus trabajadores asumen el compromiso de reducir las diferencias salariales existentes entre las categorías de producción de operario no cualificado a oficial de 2ª (ambas inclusive) y las superiores a éstas (oficial de 1ª). Dicho criterio se aplicará también a los departamentos de almacén y administración en aquellas categorías equivalentes a las anteriormente mencionadas.

El salario base para el año 2007 será el que figura como tal para cada categoría, en la tabla de retribuciones adjunta al presente convenio.

Para el cálculo de dichos salarios base se ha procedido a la siguiente subida salarial con respecto a los salarios del 2006: Categorías de producción y almacén hasta oficial de 2ª (inclusive) y de administración hasta Auxiliar Administrativo de

1ª (inclusive): Subida 4,5% sobre salarios del año 2006.

Resto de Categorías: Subida del 2,5% sobre salarios del año 2006.

Cláusula de revisión Salarial para el año 2007.

Si una vez constatada la subida del IPC correspondiente al año 2007, esta fuera mayor que los porcentajes de aumento salarial recogidos en el presente convenio, la empresa abonará con efecto desde el 1 de Enero de 2007 el importe equivalente a la diferencia entre el IPC real y la subida reflejada en el presente convenio

Con el fin de mantener el criterio de aproximación de los niveles salariales entre categorías, en el caso de que la evolución real de IPC para el año 2007 supere el 2,5%, se procederá a actualizar automáticamente los salarios del año 2008, tomando como porcentaje de actualización el del IPC real del año 2007 más 2 puntos porcentuales (2%) para las categoría hasta Oficial de 2ª (inclusive) y el del IPC real del año 2007 para el resto de categorías. Dicha actualización se reflejará en los salarios desde el 1 de Enero del año siguiente y se llevará a cabo sin perjuicio de la siguiente negociación colectiva.

La revisión salarial se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el IPC real de 2007.

Artículo Décimo. Complemento por antigüedad.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán como complemento salarial de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en trienios del 4% cada uno, hasta un máximo de seis (24%).

A los efectos del cálculo de antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo de permanencia en la Empresa, desde la fecha de ingreso en la misma.

Artículo Undécimo. Pagas Extras.

Para todo el personal se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas, denominadas de VERANO, que se abonará el 30 de Junio, y de NAVIDAD, que se abonará antes del día 22 de Diciembre., y otra denominada de BENEFICIOS, que será el 9% del salario anual que se liquidará entre el 15 y 30 de Marzo del siguiente **año**.

Es voluntad de la empresa y de los trabajadores continuar con el proceso voluntario de prorrateo de las pagas extraordinarias en doce mensualidades, por lo cual se estudiarán con predisposición positiva las solicitudes individuales de prorrateo que se produzcan durante el año 2007. A partir de la entrada en vigor

del presente convenio, el sistema de prorrateo de pagas extraordinarias será adoptado para toda nueva incorporación de trabajadores a la empresa. En cualquier caso el importe correspondiente a la prorrata de pagas extraordinarias deberá figurar expresamente como tal en la nomina.

Artículo Duodécimo. Pluses.

Plus de transporte:

El personal que pertenecía a la plantilla de la Empresa con anterioridad a la fecha del traslado a las actuales instalaciones en Polígono Juncaril (Albolote), domicilio actual del centro de trabajo, seguirá percibiendo un plus de transporte que para este año queda establecido en 62,50 € mensuales.

Plus especial para el Tercer Turno:

Con independencia del incremento legal correspondiente a las horas trabajadas en horario nocturno, se establece un plus adicional de 6,00€ por cada jornada completa trabajada en el tercer turno. El importe de dicho plus será independiente de la categoría profesional del trabajador.

Artículo Decimotercero. Incapacidad Laboral Transitoria.

En los supuestos de I. T. derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará al trabajador la diferencia existente entre su salario real y las prestaciones que perciba de la Mutua de accidentes.

Así mismo, en los supuestos de I. T. derivados de accidente no laboral o enfermedad común, la Empresa abonará al trabajador la diferencia existente entre su salario real y las prestaciones que perciba de la Seguridad Social, siempre que los mismos hagan necesaria la hospitalización del trabajador.

En ambos casos, el abono de dicho complemento comenzará a partir del mismo día en que se produzca la baja médica.

Si con anterioridad al inicio de disfrute de las vacaciones, se encontrara el trabajador en situación de baja, se suspenderá el inicio de las mismas, produciéndose éste en el momento que se produzca el alta. De todas formas, las vacaciones se deberán disfrutar dentro del año natural que corresponda.

Artículo Decimocuarto: Póliza de accidentes.

La Empresa mantendrá a todos sus trabajadores asegurados en la póliza suscrita de "Colectivo de Accidentes" para que cubran las siguientes cuantías:

MUERTE DERIVADA DE ACCIDENTE	9.015,18 €
------------------------------	------------

INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA, TOTAL O GRAN INVALIDEZ DERIVADA DE ACCIDENTE	9.015,18 €
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL DERIVADA DE ACCIDENTE, SEGÚN BAREMO	9.015,18 €

Todo ello sin perjuicio de lo establecido para los mismos supuestos en la normativa de Seguridad Social.

Antes del vencimiento de la póliza vigente en el momento de la firma del presente convenio, y para la suscripción de las pólizas sucesivas, se procederá al estudio de la posibilidad del aumento de los capitales garantizados por la póliza correspondiente.

Artículo Decimoquinto. Jubilaciones.

Todo trabajador, con más de cinco años en la empresa, que se jubile, recibirá una gratificación equivalente a tres mensualidades de su salario.

Si la jubilación fuese anticipada, el trabajador, recibirá también una mensualidad más por cada año de anticipación con que se jubile, en relación con el año en que le correspondería normalmente.

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, la jubilación será obligatoria con carácter general al cumplir los 65 años de edad.

La edad de jubilación establecida con carácter general en el párrafo anterior no impedirá que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos, ésta se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a negociar, durante la vigencia del mismo, un nuevo plan de jubilaciones en el que se incluya un Plan de Pensiones en su modalidad de Empleo, para lo que se adoptarán las medidas oportunas desde el siguiente mes de la firma del Convenio.

Artículo Decimosexto. Fondo Social.

La empresa dispondrá de un fondo social para ayuda de estudios que se inició en 75.000 ptas., y que se fijó en 1.995 en 7.500ptas/persona, y que se incrementa de acuerdo con el aumento salarial pactado, siendo el importe para este año de 61 ,46€ por persona.

Dicha ayuda se distribuirá en el mes de Septiembre de cada año entre los trabajadores en los que concurren las siguientes circunstancias.

Se abonará a todos los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, ó que

estén realizando estudios superiores, ó que esté, en guarderías, así como aquellos trabajadores que realicen estudios, en función de los hijos de cada uno de éstos que se encuentren en esta situación.

Durante la vigencia del presente convenio se estudiará una nueva ayuda para hijos en edad escolar y que se tratará en la próxima negociación colectiva.

Artículo Decimoséptimo. Acumulación de Horas Sindicales.

Los miembros del comité de empresa elegidos de una lista presentada por un sindicato, podrán acumular su crédito horario mensual en uno o varios trabajadores de la misma lista con las siguientes restricciones:

- El destino del crédito horario sindical debe ser empleado en funciones propias del cargo, debiéndose en el caso de la acumulación de éste crédito comunicar a la empresa los motivos por los que se solicita, pudiéndose pedir justificación a posteriori por la empresa.
- No se podrán acumular en trabajadores cuyo puesto o responsabilidad no puedan ser sustituidos por otro trabajador de la empresa.
- Con el fin de planificar su actividad, la empresa deberá ser informada de la acumulación de las horas sindicales con una antelación mínima de una semana.
- En ningún caso podrán acumularse durante un mes las horas no dispuesta durante otro periodo mensual.

Artículo decimoctavo.

Se crea una Comisión Paritaria para la interpretación del presente Convenio, formada por tres miembros designados por la empresa y tres miembros del comité de la misma, que hayan participado en la confección del presente convenio.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, previo envío, con 72 horas de antelación del orden del día, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este convenio colectivo, la vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de sus asesores que podrán ser ajenos a la Empresa, y que serán designados libremente por cada una de ellas, las cuales tendrán voz pero no voto. Los acuerdos de dicha comisión paritaria se adoptaran por mayoría de cada una de las partes, si no se alcanza acuerdo, las partes podrán recurrir a los órganos de mediación y solución de conflictos establecidos al efecto.

Así mismo, esta comisión, se obliga a que durante la vigencia del presente convenio se elabore una tabla de clasificación profesional con la correspondiente definición de categorías o grupos, sirviendo este estudio de base para su inclusión en la siguiente negociación colectiva.

Artículo decimonoveno. Excedencias.

Se establece un periodo de Excedencia de hasta **Tres años** para el cuidado de hijo o hija, ya sea por naturaleza, adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso desde la fecha de resolución judicial o administrativa que lo declare. Nos remitimos a la regulación hecha por el Estatuto en cuanto a la excedencia voluntaria.

Se establece un período de Excedencia de hasta **Un año** para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerle por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores de la Empresa cuya antigüedad en la misma sea de más de dos años, podrán solicitar excedencia de la misma, con reserva del puesto de trabajo, por períodos de un mínimo de seis meses y un máximo de dos años. No podrá solicitarse otro período de excedencia hasta tanto no transcurran cinco años del concedido.

TABLA SALARIAL MANUFACTURAS PLÁSTICAS ESCUDERO S.A		
AÑO 2007		
CATEGORIA	MES	DIA
AUX.ADMTVO. 1ª	829,52	
AUX.ADMTVO. 2ª	693,89	
AYDTE. COMPRAS	829,52	
AYUDANTE		23,13
COORD.AREA COM.	1549,24	
DIRECT.MARKETING	1728,66	
DISENADORA	1637,44	
GESTOR VENTAS	1177,75	
JEFE DEPTO.	1820,47	
JEFE DEPTO. FABRICA	1973,33	
JEFE REGIONAL	3209,48	
JEFE VENTAS	1927,75	
OF. ADMTO.	1021,23	
OF. ADMTO. CONT	1213,28	
OFICIAL 1ª		30,25
OFICIAL 2ª		26,79



OFICIAL 3ª		24,62
RESP. ALMACEN	1820,47	
RESP. COMPRAS	1820,47	
RESP. TURNO		35,35
RESP.MANTE.MECAN		36.06
TECNICO COM.	1322,22	
RESP. CALIDAD	1085,86	
TECNICO DISEÑO	1287,65	
TECNICO INFORMAT	965,81	