



CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA PLASTICOS ANDALUCIA DE GRANADA S.A. PARA EL AÑO 2011.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para la empresa Plásticos Andalucía Granada, S.A., acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 24 de noviembre de 2011, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos colectivos Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial, con la advertencia a las partes negociadoras del obligado cumplimiento de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado en la ejecución del mismo.

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.

La Delegada, fdo.: Marina Martínez Jiménez.

POR LA EMPRESA:

Francisco García López, en calidad de Administrador Unico de la empresa, Plásticos Andalucía de Granada, S.A.

Directora Personal: Walquiria González Díaz

José Vázquez Ortega. Abogado.

POR LOS TRABAJADORES:

Comité de Empresa:

José Miguel Martín Núñez.

Fernando Ramírez Romero.

Fernando Fabre García.





Manuel Santos Pérez.

Juan Carlos Olmedo Sánchez.

Santa Fe, 23 de diciembre de 2010.

Reunidas en los locales de la empresa las personas arriba relacionadas en representación de la Dirección de la empresa y de los trabajadores, al objeto de iniciar las conversaciones necesarias para la conclusión del convenio que afecta al personal laboral de la misma, ACUERDAN:

- 1).- Constituirse en mesa de negociación para confeccionar convenio colectivo estatutario de la Empresa Plásticos Andalucía de Granada, S.A.
- 2).- Procede discutir punto por punto las reivindicaciones que cada una de las partes desean incorporar al convenio colectivo; tras varias conversaciones se llega a un acuerdo sobre la redacción, efectos y aplicación del convenio que después de leído, por cada una de las partes se adjunta al presente escrito.
- 3).- Presentar este convenio de Empresa ante la Delegación Provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía, para que proceda, a Registrarlo.

Los asistentes en señal de conformidad firman el presente convenio.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA EMPRESA PLASTICOS ANDALUCIA DE GRANADA S.A. PARA EL AÑO 2011.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ambito 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. Ambito Personal

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

Artículo 3. Ambito Temporal

El convenio entrara en vigor a todos los efectos el 01/01/2011 hasta el 31/12/2011 por tanto su vigencia será de un año, cualquiera que fuese la de su registro, considerándose tácitamente prorrogado, en todas sus cláusulas que no sean económicas 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.

De la realización de los trabajos en turno de noche se dará conocimiento a la Autoridad Laboral.

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 y trabajadoras a cada uno de los tres turnos de trabajo, mañana, tarde o noche, los que trabajen en turno de noche percibirán el plus de nocturnidad.

Igualmente se acuerda que los trabajadores y trabajadoras tendrán una máxima movilidad funcional en la empresa, siempre respetando sus condiciones laborales adquiridas.

Los dos apartados anteriores no se consideran modificación sustancial de las condiciones de trabajo y no requerirán ningún tipo de trámite para su adopción.

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 desde el 1 de agosto al 20 de agosto y los 10 restantes sin fraccionar en Navidad, del 24 de diciembre al 2 de enero.

El salario regulador de las vacaciones estará compuesto para cada trabajador o trabajadora por su salario base, la antigüedad, nocturnidad, turnos, si trabaja con estas características.

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

Artículo 7. Licencias Licencias Retribuidas

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:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de 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 ésta disponga en cuanto a duración de 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de



esta Ley.

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 a que tuviera derecho en la empresa.

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

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.

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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de 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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el

cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos 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.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos 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.

La trabajadora víctima de 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, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Explicación Esquema del Parentesco se efectúa en Anexo aparte.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Cuando la consulta médica sea programada el trabajador la pondrá en conocimiento del Encargado el cual programará el turno de trabajo para que no coincida con esta consulta. La falta de asistencia se recuperará en la misma semana en la que se haya perdido.

Artículo 8. Periodo se 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/a 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 y trabajadoras que constan en la nómina se definen:

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 quedo absorbida por el salario y por tanto esta integrada en este salario de cada categoría profesional que ha venido desempeñando trabajo en esta modalidad y que coincide con personal de fábrica, por lo que no aparece en nómina como tal.

C. Plus de nocturnidad: Su cuantía asciende a 150 euros que esta incluido en el concepto Salario de todas las categorías profesionales que recoge el Anexo I de este Convenio Colectivo, excepto para la peón que su cuantía esta concretada atendiendo a que hagan estas noches, cuando efectivamente hagan trabajo nocturno se les consignará en la nómina el importe establecido al peón con noches y cuando no lo hagan volverán al sueldo de peón.

Si los trabajadores y trabajadoras que no sean peones dejasen de prestar servicios en este turno de noche, del Salario que consta en nómina se le descontaría la cantidad que corresponde al plus de noches por importe de 150 euros, que lleva incluido su salario y como antes hemos especificado, los peones pasaran al salario de la tabla de peón.

En atención al sistema continuo de producción en fábrica todos los trabajadores/as, 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 preciso, sin que esto suponga ningún tipo



de modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, dado lo cambiante de los pedidos y por tanto de su producción.

D. Plus de Asistencia: El trabajador/a que falte dos veces al mes justificada o injustificadamente perderá este plus.

Con independencia la falta injustificada el trabajador/a deberá recuperar el día en la misma semana en la que se ha perdido.

La cuantía del plus asciende a 56,20 euros mensual a tanto alzado y no fraccionables por días.

Si las faltas se producen entre el final del mes y el comienzo del mes siguiente también perderá el plus.

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 32,26 euros mensuales a tanto alzado. Este plus es de puesto de trabajo, no consolidable personalmente, por lo que cuando esta categoría de peón, única categorías que lo devenga, dejen de prestar servicios temporal o definitivamente en las cortadoras perderán el Plus.

La subida salarial para la vigencia del convenio es de un 1% sobre todos los conceptos salariales y se aplicará a partir del 1 de enero del año 2011.

Cláusula de Revisión Salarial: La empresa a 1 de enero del 2012 se compromete a incrementar el salario desde el 0.5 % que se suba hasta el total de incremento del IPC del año 2011, con carácter retroactivo a enero de este mismo año, siempre que la Inflación supere el 1% de subida salarial que se establece en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 10. Antigüedad

El personal de la empresa devengará antigüedad el 3% 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 anteriormente 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/ras 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, Antigüedad.

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 abonarán los 10 primeros días como legalmente correspondan 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.

Artículos 14. Contratación Contratos en Practicas

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 producción, la duración máxima del presente contrato es podrá ser de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

Artículo 15. Inspección

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 el 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 esta 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 fabrica esta terminantemente prohibido fumar en todas sus dependencias de acuerdo con la legislación vigente.

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

Capítulo VII. Derechos Sindicales

Artículo 16. Comite 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.

Artículo 17. 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 la parte que sea declarada nula debiendo ser reconsiderado el todo o la parte que así fuese declarada.

Artículo 18. Comision Paritaria de Vigilancia

Para vigilar el cumplimiento de lo pactado y resolver las deudas 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 19. 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.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 20. Principios de Ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 21. Graduación de las Faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j. La embriaguez habitual en el trabajo.

k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.



l. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k. El acoso sexual.

l. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.



II. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 19. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta siete días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un día a 60 días y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

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 de un modo definitivo 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.



Andalucía

Plásticos Andalucía, S.A.

BOP 17, 26 de enero del 2011

Página 15 de 15

Santa Fe, 23 de diciembre del 2010.

