



Administración Autonómica

NÚMERO 2025001423

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO Y TABLAS SALARIALES PARA EL 2025 DE LA EMPRESA SEVEN PLAST ECO S.L.

CONVENIO COLECTIVO Y TABLAS SALARIALES PARA EL 2025 DE LA EMPRESA SEVEN PLAST ECO S.L.

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO Y LAS TABLAS SALARIALES PARA EL 2025 DE LA EMPRESA SEVEN PLAST ECO S.L.** suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 24 de diciembre de 2024 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo junto con las Tablas salariales para el 2025 en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

DELEGADO TERRITORIAL,
JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

TEXTO DEL TERCER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEVEN PLAST ECO S.L.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Ámbito personal.

Será de aplicación el presente Convenio Colectivo de ámbito de empresa a todo el personal de la empresa Seven Plast Eco S.L., dedicada a la actividad de manipulación del plástico en todos los aspectos del mismo.

Art. 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa y toda su plantilla, en todos sus ámbitos de actuación, con exclusión de cualquier otro.

Art. 3. Ámbito Territorial.

Se aplicará este convenio en el centro de trabajo que actualmente mantiene la empresa en CIJUELA (Granada), y en cualquier otro que en el futuro pueda establecerse.

Art. 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio, comenzará su vigencia a todos los efectos desde el día 01 de enero de 2025 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Finalizado el periodo de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas para su negociación, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 86, 87 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse con, al menos, tres (3) meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a la otra parte firmante del Convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un (1) mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 89. 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo máximo para negociar el nuevo Convenio colectivo será de doce (12) meses, salvo pacto en contrario. De no alcanzarse un acuerdo durante el mismo y agotarse la vigencia temporal del Convenio, las partes pactan de forma expresa la ultraactividad del contenido de este hasta el momento en que se alcance un acuerdo relativo a un nuevo texto convencional.

Art. 5. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas serán consideradas globalmente y en cómputo anual siendo compensables y absorbibles con cargo a futuras subidas que por cualquier causa experimente el convenio y ello directamente durante su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6. Vinculación a la totalidad.

El contenido del presente convenio se considera como un todo orgánico e indivisible sin que pueda modificarse parcialmente su contenido, fuera de las cláusulas de revisión contempladas en su propio articulado.

Art. 7. Comisión Paritaria.

Se crea un órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, constituido por tres representantes de los trabajadores designados por éstos y tres representantes de la empresa designados por la dirección de la misma.

Ambas partes concuerdan que los miembros interpretadores del convenio, por una y otra parte, serán los mismos que constituyen la Comisión Deliberadora del Convenio.

Para que los acuerdos que esta Comisión adopte sean vinculantes y de obligado cumplimiento, deberán ser adoptados por mayoría y su texto se incorporará al convenio como interpretación auténtica del mismo.

En caso de discrepancias en el seno de la Comisión, deberá someterse a la mediación o conciliación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), todo ello sin perjuicio de acudir ante los órganos de la jurisdicción laboral.

La Comisión deberá reunirse para estos fines, en un plazo máximo de tres días a contar desde la solicitud en tal sentido por cualquiera de los miembros de la Comisión.

Art. 8. Organización del trabajo.

Es facultad de la empresa, la organización práctica del trabajo. En tal sentido, queda facultada la empresa para establecer, de acuerdo con las necesidades del servicio, la distribución de la jornada, estableciendo en su caso los turnos de trabajo oportunos.

Art. 9. Vacaciones.

Las vacaciones anuales de los trabajadores serán de veintidós días laborables, que se retribuirán con el salario base más el plus de antigüedad.

Art. 10. Periodo de Prueba.

Para cada grupo profesional, se establecen los siguientes periodos de prueba:

1. Técnicos, jefes y encargados con título de especialistas: Seis meses.
2. Resto del personal: Dos meses.

La baja por incapacidad temporal por cualquier causa, permisos o ausencias del trabajo aún justificados, maternidad, paternidad, vigente el periodo de prueba, interrumpirá su cómputo, reanudándose a la reincorporación efectiva del trabajador.

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral

La organización del trabajo en el seno de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de ésta, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en la Ley, así como en el presente Convenio colectivo, pudiendo la Empresa adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida

a su dignidad.

Dentro de estas medidas, la Empresa tiene señalizadas visiblemente las zonas donde existen instaladas cámaras de videovigilancia cuyas grabaciones podrán ser utilizadas en el ejercicio del poder de dirección Empresarial, estando facultada la Empresa para hacer uso de la potestad disciplinaria en el caso de que en dichas imágenes captadas se pueda advertir incumplimientos laborales.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad, dentro de la exigible buena fe, y respetando, en todo caso, la dignidad humana y a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Los medios informáticos no deben ser utilizados dentro de la Empresa para fines ilícitos, perjudiciales o lesivos para la Empresa.

Se entiende por medios informáticos, los equipos informáticos o telefónicos, los programas y sistemas informáticos que facilitan el uso de las herramientas informáticas, el acceso a cualquier tipo de red informática así como la utilización de un buzón de correo electrónico/e-mail o de cualquier otro medio de comunicación y/o de gestión de datos que la Empresa ponga en cada momento a disposición de sus personas trabajadoras para la realización de la prestación de servicios objeto de la actividad laboral en la Empresa.

En todo caso, la Empresa podrá acceder a un control razonable del uso de los medios informáticos propiedad de esta, incluidas las comunicaciones de correo electrónico efectuadas mediante direcciones de correo corporativo, por lo que no existe una expectativa de intimidad respecto del uso de tales medios Empresariales, en la medida, en que tal uso fuere notoriamente inadecuado.

Artículo 12. Obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, no concurrir con la actividad de la Empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y a contribuir a la mejora de la productividad.

Art. 13. Clasificación Profesional.

La empresa estructura su personal de acuerdo con los grupos profesionales y categorías que se establecen en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 14. Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional, ejerciendo de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicha persona trabajadora.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la Empresa dotar a la persona trabajadora de la formación antes referida.

A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Art. 15. Contratos de trabajo.

Se podrán concertar contratos de duración determinada por un tiempo no superior a doce meses en un periodo de dieciocho, en base al carácter dispositivo que otorga a los Convenios Colectivos el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores. El resto de contratos se ajustarán a la normativa vigente, según marque el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Cese y finalización de contrato

1. Cese voluntario: Cuando la persona trabajadora, una vez superado el periodo de prueba, se proponga cesar voluntariamente en la Empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de esta con una antelación de quince (15) días, salvo que el contrato sea inferior a cuarenta y cinco (45) días, en cuyo caso la duración del preaviso será de un tercio de la duración del contrato. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.
2. Si en el momento de causar baja, por cualesquiera razones (baja voluntaria, fin de contrato, cese a instancia de la Empresa, etc.) la persona trabajadora no hubiese devuelto a la Empresa los útiles y prendas de trabajo que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, ésta queda autorizada para descontar de la liquidación el importe correspondiente al valor de dichos elementos.

CAPITULO II. RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 17. Salario base.

El salario base para todas las categorías, será el que figura en la tabla anexo I del presente Convenio. En dicha tabla se recogen las distintas categorías que conviven en la empresa.

Art. 18. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones anuales con un importe de treinta días de salario base, denominadas de verano y de Navidad, las cuales serán abonadas de manera prorrateada, y se devengan de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado, a computar desde el uno de julio y uno de enero de cada año, una en Julio y otra en Navidad, por importe de treinta días de salario base.

Art. 19. Revisión salarial.

Durante el transcurso del último trimestre de cada año natural de la vigencia del presente Convenio, se ajustará la tabla salarial incluida en el Anexo I, teniendo como referencia el SMI aprobado cada año, quedando determinados de este modo los nuevos salarios del siguiente año natural.

Art. 20. Ropa de trabajo.

La empresa dotará a su personal correspondiente al grupo obrero, de las prendas de trabajo adecuadas y que mejor se adapten al puesto de trabajo a desempeñar, tanto ropa como calzado.

Art. 21 Incapacidades médicas

La percepción salarial en situaciones de baja médica, se ajustará al a legislación básica que regula las cuantías a percibir durante el subsidio de IT, sin que exista mejora o complemento de IT en ninguna de las contingencias.

CAPITULO III. PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 22. Permisos Retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Cinco 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.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo 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 a más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

F) 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.

CAPÍTULO IV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 23. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 24. Graduación de las faltas.

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

Artículo 25. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

13. Uso de medios técnico, informáticos, aparatos de telefonía, etc, durante el tiempo de trabajo efectivo, en consonancia con lo expuesto en el artículo 11 de este Convenio.

14. Cambios de turnos entre compañeros sin la aprobación de la dirección de la empresa.

Artículo 26. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando el trabajador haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
12. 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.
13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.
14. No comunicar a la empresa la situación de baja médica, en el plazo oportuno, sin que quiera ello decir que tenga obligación de hacer entrega del parte de baja médica.

Artículo 27. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo 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. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. 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 y salvo lo previsto en el artículo 26.13 anterior.
16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiéndolo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. 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.

En los supuestos previstos en los números 18 y 19 anteriores, las empresas que no tengan aprobado un protocolo de actuación para este tipo de situaciones seguirán el establecido en la normativa común de aplicación supletoria.

Artículo 28. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

A) La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, así como los preceptos infringidos.

B) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio.

C) En los procedimientos de despidos disciplinarios, se deberá dar audiencia previa al interesado, para que el plazo de tres días pueda hacer las alegaciones que estime oportunas.

CI)

Artículo 29. 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 verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. –Suspensión de empleo y sueldo de tres 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.

Artículo 30. 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 aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO V. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 31. Principio de igualdad de trato y de oportunidades

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral de la Empresa, en particular a través de la eliminación y prevención de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 32. No discriminación en las relaciones laborales

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en la Empresa, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la contratación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, las de conciliación y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y Empresariales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán a las siguientes condiciones:

1. Acceso al empleo.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción profesional.
4. Formación profesional.
5. Retribuciones.
6. Tiempo de trabajo.
7. Condiciones de trabajo.
8. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. Salud Laboral.
10. Protección ante el acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
11. Protección frente a la violencia de género.

Artículo 33. Igualdad en el trabajo

1. Compromiso. El lugar de trabajo es uno de los ámbitos estratégicos para reducir la discriminación en la sociedad. Si en el lugar de trabajo se reúne a personas de diferente sexo, edad, raza, extracción social y capacidad física, y se les trata equitativamente, el lugar de trabajo contribuye a reducir tensiones provocadas por los perjuicios y los estereotipos y a demostrar que la vida social y el trabajo sin discriminación son posibles, efectivos y deseables. La igualdad en el empleo y la ocupación es trascendental para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar. De tal forma, no tolerará ningún tipo de práctica discriminatoria en su organización.
2. Política. Se considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización, comprometiéndose a integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la Empresa. En esta línea la Empresa asume los siguientes principios y compromisos:
 - a.- Los Planes de Igualdad de oportunidades contribuirán a cimentar la óptica de la igualdad ya presente y promovida en todas las estrategias que se desarrollan dentro de la gestión de la Empresa, así como la promoción y participación de la mujer en todos los niveles.
 - b.- Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte de la Empresa independientemente de su sexo, para lograr la presencia cualitativa de las mujeres, y con ello la eficacia y eficiencia de la organización.
 - c.- Sensibilizar y preparar a todas las personas que integran la Empresa para que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.

CAPÍTULO VI. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 34. Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el [artículo 45.1.d\) del Estatuto de los Trabajadores](#) para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve (9) meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso diario se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este apartado.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Las personas trabajadoras podrán, a su elección, acumular el disfrute de este derecho por lactancia en quince (15) días hábiles, uniéndolo al período de baja por maternidad.

Artículo 35. Reducción de jornada por guarda legal y/o cuidado de familiares

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce (12) 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 (1/8) y un máximo de la mitad (1/2) de la duración de aquella.
2. 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.
3. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de SEVEN PLAST ECO SL.
4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán al trabajador o trabajadora quien elegirá el horario que más convenga para la mejor atención y cuidado directo del menor, persona con discapacidad o familiar al que deban atender, siempre dentro de su jornada ordinaria.
5. La persona trabajadora que comunique su intención de reducir jornada por guarda legal comunicará tal circunstancia a la Empresa por escrito como mínimo con quince días de antelación a la fecha de inicio de esta, con indicación precisa del horario en que se propone concretar en su jornada ordinaria diaria y la fecha de finalización del periodo de reducción de jornada.
6. La persona trabajadora deberá preavisar con quince (15) días de antelación a la fecha de incorporación a su jornada ordinaria, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 36. Excedencias

1. Excedencia por cuidado de hijos/as. Las personas trabajadoras que soliciten una excedencia por cuidado de hijos/as de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a un período no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La petición de la excedencia deberá igualmente hacerse por escrito con una antelación, al menos de treinta (30) días a la fecha del inicio. Los escritos tanto de solicitud de excedencia como de incorporación al puesto de trabajo deberán ser contestados igualmente por escrito por la Empresa.

Si dos personas trabajadoras de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Durante dos años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o grupo equivalente.

2. Excedencia voluntaria. Las personas trabajadoras con al menos un (1) año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro (4) meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto de acuerdo con el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por la persona trabajadora al menos treinta (30) días naturales antes de su fecha prevista de inicio.

La persona trabajadora deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la Empresa al menos treinta días antes del fin de su periodo de excedencia, estando obligada la Empresa a contestar por escrito a tal petición.

Si la persona trabajadora no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la Empresa.

Para acogerse a una nueva excedencia la persona trabajadora deberá cubrir al menos cuatro (4) años de servicio en la Empresa desde el final de la anterior excedencia.

Para todos los grupos profesionales estas excedencias no podrán solicitarse para prestar servicios en Empresas que supongan competencia directa en la actividad económica de la Empresa afectada por este Convenio. El excedente que preste servicio para alguna de dichas Empresas, perderá todos sus derechos en la Empresa.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes existentes dentro de su mismo grupo profesional.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a la legislación común vigente, entendiendo esta por el Estatuto de los Trabajadores..

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

En cuanto al procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo contenidas en este Convenio Colectivo, será de aplicación el procedimiento estipulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Y en prueba de conformidad las partes intervinientes lo firman en Cijuela (Granada) a 29 de noviembre de 2024..

Por los Trabajadores

Por la Empresa

TABLAS SALARIALES

01-01-2025 a 31-12-2025

CATEGORÍAS	MENSUAL	COMPUTO ANUAL
Encargado General	1.908,57	26.719,98
Encargado	1.393,57	19.509,98
Extrusor 1ª	1.134	15.876
Extrusor	1.134	15.876
Conductor	1.393,57	19.509,98
Oficial 3ª	1.134	15.876
Oficial 2ª	1.134	15.876
Oficial 1ª	1.134	15.876
Peón	1.134	15.876
Mozo Almacén	1.134	15.876
Mantenimiento	1.134	15.876
Trabajador de 16 y 17 años	1.134	15.876
PERSONAL VENTAS		
Comercial	1.134	15.876

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo	1.134	15.876
Auxiliar Administrativo	1.134	15.876
Aspirante de 16 y 17 años	1.134	15.876

Firma de la comisión negociadora