

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO
SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS
Delegación Provincial de Pontevedra

CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa, CROWN EMBALAJES ESPAÑA, SLU, (Para a fábrica de Vigo), con nº de código 3600582, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 15-10-2008, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo comité de empresa, en data 25-09-2008, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

Primeiro.—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

Segundo.—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

Terceiro.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

CONVENIO COLECTIVO PARA 2008/2009 CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U.-FÁBRICA DE VIGO

CAPÍTULO I CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.—ÁMBITO

El presente Convenio afectará a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U., sito en Bajada a La Gándara nº 32 Coruxo - Vigo.

Cuando, en el texto del convenio, aparezcan referencias al trabajador, serán con carácter genérico debiendo entenderse que se refieren tanto a la persona del trabajador como de la trabajadora.

ARTÍCULO 2.—VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años.

Previo cumplimiento de los requisitos legales que establezcan las Leyes al respecto, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2008 y durará hasta el 31 de Diciembre de 2009.

Se considerará prorrogado por un periodo de un año más, si no es denunciado legalmente por cualquiera de las partes antes de la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirá su contenido normativo y económico hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.

ARTÍCULO 3.—NORMAS SUPLETORIAS-PREEMINENCIAS

Lo serán: el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica o acuerdo sectorial que la sustituya y los Reglamentos de Régimen Interior de este centro de trabajo.

Lo pactado en este convenio es preeminente sobre la Ordenanza. Si la Legislación supera en algo al Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación. El contenido de este Convenio establece un mínimo obligatorio de las condiciones aquí pactadas.

ARTÍCULO 4.—DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán las condiciones superiores pactadas y los derechos adquiridos tanto colectivos como individuales que se tengan establecidos en este centro de trabajo, así como las condiciones más beneficiosas de todo el personal al que afecte el presente convenio.

ARTÍCULO 5.—COMISIÓN PARITARIA DE APLICACIÓN, ARBITRAJE E INTERPRETACIÓN

En cumplimiento de la Legislación vigente al respecto, se crea una comisión paritaria, integrada por 5 representantes legales de los Trabajadores e igual número de personas por parte de la Empresa CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U. Cada parte nombra un Secretario-portavoz. La convocatoria de las reuniones corresponderá a los Secretarios a instancia de parte, y en un plazo no superior a 10 días.

El cometido de la citada comisión paritaria consistirá en informar y asesorar a las partes interesadas sobre la interpretación y aplicación de las cláusulas y preceptos de este Convenio, así como de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo. A falta de acuerdo se someterá la cuestión consultada a la Autoridad Competente.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria sean validos, se requerirá el acuerdo del 80% de los miembros que la componen.

Las funciones de la comisión paritaria interpretativa serán las siguientes:

- 1) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- 2) Arbitraje de la totalidad de los problemas que se deriven de su aplicación.
- 3) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 4) Otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

ARTÍCULO 6.—PARTES FIRMANTES.

Son partes firmantes de este Convenio Colectivo, el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores del centro de trabajo, y la Dirección de la Empresa que representa a la parte empresarial.

CAPÍTULO II RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 7.—INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial para cada uno de los años será:

Año 2008: IPC previsto por el Gobierno de la Nación más 0,75 puntos.

Año 2009: IPC previsto por el Gobierno de la Nación más 0,85 puntos.

Se incluye para los años 2008 y 2009, cláusula de revisión en el porcentaje que el I.P.C. real sobrepase el previsto y su regularización se hará en una sola paga una vez conocido el dato correspondiente a cada uno de los años.

Estos incrementos serán de aplicación a todos los conceptos económicos incluidos en el presente convenio colectivo con excepción de aquellos cuya negociación se remite habitualmente al ámbito del Grupo (dietas, compensación por el uso profesional del vehículo propio, seguro de vida, seguro de accidentes) en los que se estará a lo que se acuerde con la Dirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 8.—SALARIO BASE

Se establece como salario base para cada categoría profesional para 2008 el especificado en la tablas que figuran en el anexo 1.

Los correspondientes al año 2009 serán los resultantes de aplicar el incremento previsto en el artículo 7 a los existentes al 31 de diciembre de 2008.

ARTÍCULO 9.—ANTIGÜEDAD

La antigüedad comenzará a percibirse a partir del tercer año, a razón del 3 % sobre el salario base de cada categoría. Anualmente se incrementará en un 1% hasta el límite máximo del 30 %.

Según establece el artículo 38 del reglamento de Régimen Interior, junto con la paga extraordinaria de Navidad, se abonarán, a partir del quinto año de antigüedad, dos días de salario, incrementándose en dos más cada tres años hasta el límite máximo de 10 días.

ARTÍCULO 10.—PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U. abonará a su personal un plus de asistencia y puntualidad equivalente al 10 % del salario base más la antigüedad de cada categoría profesional.

Este plus se computará por periodos semanales.

La primera falta de puntualidad no supondrá la pérdida del plus; la segunda dentro de la semana, supondrá la pérdida del plus del día; a partir de la tercera falta de puntualidad en la semana se perderá el plus de toda ella.

Esta normativa solo podrá ser aplicada dos veces al mes.

Los olvidos de fichar en el reloj de control no serán considerados a efectos de descuentos cuando el jefe respectivo, mediante su firma en los impresos confeccionados a este fin, justifique que el productor estaba en su puesto de trabajo al inicio o a la terminación de la jornada laboral.

ARTÍCULO 11.—MEJORA VOLUNTARIA

Las mejoras voluntarias para 2008 serán las que se reflejan en el anexo 2.

Las correspondientes al año 2009 serán las que resulten de incrementar en el porcentaje a que hace referencia el artículo 7 las existentes al 31 de Diciembre de 2008.

ARTÍCULO 12.—PAGAS EXTRAORDINARIAS

a) Se abonarán 3 Pagas Extraordinarias: Marzo, Junio y Diciembre.

b) El importe de la paga de Marzo para 2008 será de 1.213,42 para todas las categorías.

Estará sujeta a la cláusula de revisión prevista en el artículo 7.

Para el año 2009, será el que resulte de incrementar en el porcentaje previsto en el artículo 7 el valor al 31 de Diciembre de 2008

c) El importe de cada una de las pagas de Junio y Diciembre será el equivalente a 30 días de Salario Real (BASE + ANTIGÜEDAD + P.A.P. + MEJORA VOLUNTARIA).

ARTÍCULO 13.—HORAS EXTRAORDINARIAS

1) No se podrán hacer horas extraordinarias fuera del límite máximo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. La Empresa informará mensualmente al Comité del número de horas extraordinarias realizadas en el mes precedente.

2) Las fórmulas de compensación aplicables a las horas extraordinarias serán las siguientes:

a) Se podrán pagar hasta 40 horas por persona y año, a los valores que figuran en el anexo 3.

b) Una reducción de jornada en épocas de baja demanda de trabajo, equivalente al tiempo trabajado como extraordinario, más una compensación económica por hora realizada de la mitad del valor para su categoría según tabla del anexo 3.

c) Una reducción de su jornada de trabajo en épocas de baja demanda equivalente al doble del tiempo trabajado como extraordinario.

El máximo de horas extras pagadas sumando las que se abonen según la modalidad a) y las que se abonen según la modalidad b) no podrá sobrepasar el máximo previsto por la ley, es decir, 80 por persona y año.

3) El valor de la hora extra será el que resulte de aplicar la siguiente fórmula de cálculo:

$$H = \frac{\text{SALARIO DÍA} \times (365 + 30 + 30)}{\text{JORNADA ANUAL}} \times 1,75$$

Siendo:

H = Valor de la hora extra normal para cada categoría

SALARIO DÍA = Resultado de sumar:

— Salario base de la categoría

— Antigüedad media de todo el personal

— P.A.P. correspondiente

— Mejora voluntaria media por categoría

JORNADA ANUAL = La que se fije en el calendario laboral de cada año

La antigüedad media del todo el personal en 2008 es de 19 años y la jornada anual de 1.688 horas.

El valor de la hora extra nocturna será 1,25 H.

El valor de la hora extra festiva será 1,40 H.

No obstante lo expresado en los párrafos anteriores, los valores de las horas extras por categoría para 2008 serán los que aparecen en el anexo 3 y para 2009 los que resulten de incrementar a estos valores lo previsto en el artículo 7. En ambos casos se aplicará la revisión que prevé el artículo 7 siempre que el IPC real supere al previsto.

4) Durante el periodo de inactividad del personal fijo discontinuo, no se realizarán horas extraordinarias de ninguna índole, excepto aquellas de fuerza mayor o estructurales, sustituyéndose por descanso según el convenio colectivo vigente

ARTÍCULO 14.—NOCTURNIDAD

El complemento de nocturnidad en 2008 para el personal que preste sus servicios en el turno de noche será por hora trabajada y para todas las categorías de 2,51. El valor para el año 2009 será el que resulte de incrementar el correspondiente al año anterior en el porcentaje previsto en el artículo 7.

En ambos casos se aplicará la revisión establecida en el artículo 7 siempre que el IPC real supere al previsto.

Quedan excluidos de este artículo aquellos trabajadores contratados o trasladados de otros Departamentos de la Fábrica para cometidos específicos durante la noche (Vigilancia, Porteros, Serenos).

Todo trabajador que sea designado en el tablón de anuncios para trabajar en el turno de noche y sea pasado a los turnos de día a petición de la Empresa, percibirá el plus de nocturnidad de toda la semana.

ARTÍCULO 15.—PLUS DE DISTANCIA

Los trabajadores acogidos al presente convenio, tendrán derecho a un plus por día de asistencia del valor que tenga el billete normal del transporte público urbano, siempre que su residencia esté situada fuera de un radio de 2 km tomando como referencia este centro de trabajo.

El trabajador al ser admitido en la Empresa señalará y justificará el lugar de su residencia.

ARTÍCULO 16.—PLUS DE TURNO DE TARDE

Los trabajadores acogidos al presente convenio que trabajen en el turno de tarde, percibirán por día trabajado un plus de 0,30 en 2008 y el que resulte de incrementar el correspondiente al año anterior en el porcentaje previsto en el artículo 7 en 2009.

Se aplicará la revisión del artículo 7 siempre que el IPC real supere al previsto.

Los artículos 15 y 16, que aparecen en el presente Convenio Colectivo, ya venían siendo aplicados por figurar en el Reglamento de Régimen Interior.

ARTÍCULO 17.—DIETAS

En los desplazamientos y estancias motivados por viajes oficiales autorizados por la Empresa, las dietas a devengar, según acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos para 2008 serán:

	2008
Dieta completa (comida y cena)	53.50 €
Media dieta (comida o cena)	29.75 €
Desayuno	5.75 €
Compensación por kilómetro	0.37 €

Los gastos de transporte y alojamiento serán por cuenta de la Empresa.

En los desplazamientos y estancias en países extranjeros, las dietas se incrementarán como mínimo en un 25 %, exceptuando Portugal que tendrán el mismo valor que para España.

Prevía comunicación al Departamento de Personal, la Empresa asegurará a los trabajadores que realicen estos desplazamientos y por el tiempo que estos duren, mediante un seguro complementario de accidente en las siguientes cuantías:

Muerte:	48.080,97 €
Invalidez permanente absoluta:	96.161,94 €

Para 2009 se estará a los acuerdos que se pacten con la Dirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 18.—SOCORRISTAS

Los Socorristas percibirán por día de presencia la cantidad de 2,36 en 2008 y las que resulten de incrementar las correspondientes al año anterior en el porcentaje previsto en el artículo 7 para 2009.

Estarán sujetas a la revisión del artículo 7 siempre que el IPC real supere al previsto

Se establecerán programas de formación continua.

Los Socorristas serán sustituidos en los siguientes supuestos:

- a) Temporalmente, en caso de I.T., siendo automáticamente sustituidos por un suplente a ser posible de la misma sección.
- b) Definitivamente, en caso de probada ineptitud. La falta de asistencia a dos cursos consecutivos sin causa justificada, será considerada ineptitud.

ARTÍCULO 19.—AYUDA A ESTUDIOS

Se abonará a cada trabajador con hijos cuyas edades estén comprendidas entre los 0 y los 20 años (justificación de matrícula a partir de los 18 años) la cantidad mensual de 20.30 en 2008 y las que resulten de incrementar las correspondientes al año anterior en el porcentaje previsto en el artículo 7 en 2009.

Comprende 12 meses del año. La correspondiente al mes de Julio se pagará junto a la de Agosto.

Se abonará asimismo una ayuda para estudios posteriores, equivalente al 40 % del importe de la matrícula estatal, previa justificación.

Para renovar estas ayudas, ha de acreditarse el aprovechamiento en las materias objeto de ayuda, en el curso anterior, ya sea en la convocatoria de Junio y/o Septiembre

ARTÍCULO 20.—AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS, PSÍQUICOS O SENSORIALES.

- a) Los trabajadores beneficiarios de la prestación por disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales de la Seguridad Social, percibirán por parte de la Empresa, una ayuda económica por beneficiario de 170,23 /mes en 2008 y las que resulten de incrementar las correspondientes al año anterior en el porcentaje previsto en el artículo 7 para 2009. Esta ayuda es independiente de cualquier otra que percibiese por derecho. Las cantidades correspondientes estarán sujetas a la revisión del artículo 7 siempre que el IPC real supere al previsto
- b) Los casos especiales que puedan presentarse, serán estudiados de forma individual entre Comité y Empresa.

ARTÍCULO 21.—BECAS PARA ESTUDIOS

Para el personal fijo de plantilla, que curse estudios de materias que tengan relación con la actividad de la Empresa como Ingeniería Técnica Industrial, Formación Profesional ciclos medios y superior en las ramas de Matricería y moldes, Maquinas herramienta, Electricidad y Electrónica, Informática, Económicas, Empresariales, Ingeniería Superior, etc., la Empresa concederá, previa autorización de la Dirección, becas de estudios consistentes en el abono del 75 % del importe de la matrícula estatal y una bolsa de estudios que para 2008 será de hasta 180,03 y los valores que resulten de incrementar los correspondientes al año anterior en el porcentaje previsto en el artículo 7, en 2009.

Las cantidades señaladas en el párrafo anterior estarán sujetas a la revisión fijada en el artículo 7 siempre que el IPC real supere al previsto.

Para tener derecho a estas becas, se acompañará a la solicitud el justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas. Para renovar estas becas, el interesado deberá acreditar el aprovechamiento en las materias objeto de ayuda en el curso anterior, en las convocatorias de examen de Junio y/o Septiembre.

La Empresa adaptará el horario del trabajador al de sus estudios, dentro de las posibilidades existentes.

ARTÍCULO 22.—INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

La Empresa abonará la diferencia entre la prestación pagada por la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo y el salario del trabajador, cuando la situación de I.T. fuera motivada por accidente de trabajo. En caso de hospitalización por enfermedad común debidamente justificada y mientras dicha hospitalización dure, se abonará la diferencia entre el salario del trabajador y la prestación abonada por la Seguridad Social. Asimismo, y tras la conclusión del periodo de hospitalización, la empresa abonará hasta el 100 % del salario de los 21 días siguientes siempre que el absentismo general del centro de trabajo no supere el 5 %.

Los trabajadores que a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional vean disminuidas sus facultades físicas o intelectuales, tendrán preferencia para ocupar aquellos puestos ya existentes acordes a su categoría, más adecuados a su situación sobrevenida, siempre y cuando estén capacitados para ello.

Los casos que de este tipo se presenten serán tratados por el Comité de Seguridad y Salud a la vista de los informes técnicos pertinentes.

CAPÍTULO III**JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS****ARTÍCULO 23.—JORNADA LABORAL**

La jornada anual para los años 2008 y 2009 queda fijada en 1688 horas efectivas. Su distribución semanal será de 40 horas de trabajo efectivo en jornadas diarias de 8 horas de lunes a viernes.

Con objeto de que el cambio de jornada semanal realizado en 1995 de 38,33 horas a 40 horas y de la jornada diaria de 7,666 a 8 no suponga incremento en la jornada laboral considerada en cómputo anual, se disfrutarán DOCE días laborales de lunes a viernes, que serán fijados en el calendario laboral correspondientes, disfrutándose preferentemente los puentes naturales y el resto en épocas de baja demanda de trabajo.

Durante los años 2008 y 2009, dos de los días fijados como compensación podrán ser, a petición individual de cada trabajador, modificados siempre que la petición se efectúe por escrito, en un plazo previo no inferior a 72 horas y no afecte a más del 5 % de los trabajadores de su turno y sección habitual de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, las paradas para tomar el bocadillo no se computarán como trabajo efectivo.

ARTÍCULO 24.—TURNOS DE TRABAJO A 7 DÍAS

Mantenimiento de turnos de “Fin de semana” integrados preferentemente por personal fijo de plantilla que voluntariamente lo solicite y que reuna las condiciones exigidas por el puesto.

Estos turnos se completarán con la incorporación de personal de nueva contratación, con jornada de trabajo de lunes a domingo y hasta un número tal que el total de la plantilla sea el requerido por el volumen de producción previsto.

En el caso de que con el personal contratado y el voluntario no se cubriesen los turnos necesarios, el Comité y la Dirección se comprometen a negociar este punto.

Este artículo afectará a los contratos realizados a partir del 1 de octubre de 1999, quedando los anteriores sujetos al artículo 23.

24.1.—PLUS DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS (PLUS SDF)

Quienes se integren en los turnos de trabajo a 7 días recibirán el siguiente plus por cada hora de presencia durante el año 2008.

Categoría	€
Especialista 1ª	7,66
Oficial 3ª	7,89
Oficial 2ª C	8,23
Oficial 2ª B	8,32
Oficial 2ª A	8,41
Oficial 1ª C	8,86
Oficial 1ª B	8,90
Oficial 1ª A	9,07
Oficial 1ª FC / Of. 1ª Esp. Litógrafo	9,13
Jefe de equipo	9,97
Jefe de turno	9,97

El personal eventual con categoría de especialista de 2ª cobrará 7,22 por hora de presencia.

Para el año 2009, estos valores se incrementarán en el porcentaje previsto en el artículo 7 aplicándose la cláusula de revisión si el I.P.C. real supera el previsto

24.2.—PLUS DE NOCTURNIDAD FESTIVA

Quienes se integren en los turnos de trabajo a 7 días en horario nocturno recibirán cada sábado, domingo o festivo un plus adicional de nocturnidad festiva de igual valor que el plus de nocturnidad normal y con independencia de este.

24.3.—JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del convenio colectivo, la jornada de trabajo para este personal será de 1664 horas de presencia y 1600 horas efectivas

24.4.—PAGA DE OCTUBRE

La paga de octubre creada en un Convenio Colectivo anterior como consecuencia de la creación de estos turnos de trabajo y que percibe todo el personal fijo mientras exista turno de trabajo a 7 días, tendrá un valor de 245,42 en el año 2008 el que resulte de incrementar esta cantidad en el porcentaje previsto en el artículo 7 durante el año 2009

Estas cantidades estarán sujetas a la cláusula revisión que establece el artículo 7.

ARTÍCULO 25.—VACACIONES

1. Los trabajadores acogidos al presente Convenio disfrutará 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de lunes a viernes. Estas vacaciones se disfrutarán según calendario laboral acordado por los representantes de los Trabajadores y la Empresa.

Estas vacaciones se tomarán en función del calendario laboral pactado, distribuidas en el periodo Julio-Agosto a razón de 15 días laborables ininterrumpidos

2. Las vacaciones se interrumpirán cuando el trabajador contraiga matrimonio durante las mismas.

También se interrumpirán por situación de I.T., según las siguientes reglas:

a) Hasta 6 meses en I.T., se tendrá derecho al total de los días de vacaciones pendientes.

b) Más de 6 meses en I.T., se tendrá derecho a la parte proporcional de los días pendientes.

3. Las vacaciones han de disfrutarse dentro del año al que corresponden y solamente las que no se tomen por causa de accidente de trabajo que pertenezcan al mes de Diciembre, podrán disfrutarse en Enero del año siguiente.

4. Las vacaciones se abonarán según la Legislación vigente, (salario base, antigüedad, plus de asistencia y puntualidad, mejora voluntaria y la media de los pluses existentes en el periodo transcurrido desde las últimas vacaciones).

ARTÍCULO 26.—PERMISOS RETRIBUIDOS

Se percibirá la totalidad de los emolumentos en los siguientes supuestos:

1. FALLECIMIENTOS

1.1. Tres días, de los cuales al menos dos serán laborables, en caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, hermanos, nietos o abuelos, que podrán ampliarse en dos más (naturales), cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de residencia, pero dentro de la Comunidad Autónoma y tres días (naturales) si el desplazamiento es fuera de la Comunidad Autónoma, previa notificación.

Cuando por circunstancias anormales fuera necesario, se concederá un día más, previa justificación, en caso de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge. Para hermanos, nietos o abuelos, este día se concederá cuando formen parte de la unidad familiar.

1.2. Dos días naturales en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos. En caso de afinidad, tendrán derecho al tiempo necesario para acudir al sepelio, previa notificación y justificación.

En caso de fallecimiento de primos, no se tendrá derecho a permiso retribuido, aun cuando figure en el Reglamento de Régimen Interno.

2. MATERNIDAD

2.1. Tres días, de los cuales al menos dos serán laborables, por alumbramiento de esposa o nacimiento o adopción de hijos, que podrán ampliarse en dos más (naturales), cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de residencia pero dentro de la Comunidad Autónoma y tres días (naturales) si el desplazamiento es fuera de la Comunidad Autónoma, previa notificación telefónica y posterior confirmación con el Libro de Familia.

Cuando por circunstancias anormales fuera necesario, se concederá un día más, previa notificación y justificación.

3. ENFERMEDAD GRAVE DE PARIENTES

3.1. Tres días laborables en caso de enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge. En caso de ingreso hospitalario estos días podrán disfrutarse total o parcialmente tras el alta hospitalaria previa comunicación del trabajador.

3.2. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de hermanos, nietos o abuelos, que podrán ampliarse en un día más, si conviven en la unidad familiar.

Los permisos correspondientes a los apartados 3.1 y 3.2 podrán ampliarse en dos días naturales, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de residencia pero dentro de la Comunidad Autónoma y tres días (naturales) si el desplazamiento es fuera de la Comunidad Autónoma, previa notificación.

Un día natural en caso de enfermedad grave de tíos consanguíneos.

4. CLÍNICA DE DÍA

En caso de intervención quirúrgica ambulatoria realizada en centros públicos del propio trabajador o de cónyuge, padres o hijos cuando estos últimos convivan en el domicilio familiar, se tendrá derecho al día de la intervención.

5. MATRIMONIO DEL EMPLEADO

5.1. Diecisiete días naturales, que pueden ser ampliados en 10 más, NO RETRIBUIDOS, en caso de que fueran solicitados con anterioridad a la fecha de la boda.

5.2. Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres.

6. ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA

El tiempo que sea necesario, siempre que sea justificado con la firma y sello del médico al que asiste.

7. LACTANCIA

Los trabajadores con hijos lactantes tendrán derecho a una pausa en su trabajo de una hora por hijo menor de nueve meses derivado de parto o adopción múltiple y en los términos que establece el artículo 37.4 del R.D.L. 1/95, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en la cantidad indicada, con la misma finalidad, durante seis meses.

8. DEBERES PÚBLICOS

El tiempo necesario, en el caso de obligaciones legales o decretadas por autoridades legítimas, cuando el trabajador haya de acudir a cumplir un deber público inexcusable impuesto por la Ley o Disposiciones Administrativas, mediante justificación.

9. TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL

Un día.

Los parentescos citados en todos los apartados 1.1, 3.1, 3.2, 4 y 5.2 se entenderán tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

Las normas de aplicación de estos permisos figuran en el anexo nº4

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente y especialmente en las modificaciones que en el RD Legislativo 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores han introducido las normas recientes sobre conciliación de la vida familiar y laboral

ARTÍCULO 27.—PERMISOS NO RETRIBUIDOS

En casos extraordinarios debidamente acreditados, se otorgarán permisos con carácter voluntario por parte de la Empresa, por el tiempo que sea preciso, atendiendo a las circunstancias y sin derecho a retribución alguna.

En caso de excedencia por maternidad se aplicará la Legislación vigente.

En caso de enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge la Empresa concederá un permiso de un mes como máximo sin derecho a retribución. El trabajador habrá de solicitarlo por escrito dirigido al Departamento de Personal exponiendo los motivos y acompañando la justificación correspondiente.

Se podrán también solicitar excedencias por períodos de tres meses prorrogables por otros tres, por los motivos expuestos en el párrafo anterior, siguiendo el mismo procedimiento. En este caso la reincorporación habrá de solicitarse por escrito cuando no se agote el tiempo solicitado

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de lo previsto en la legislación vigente y especialmente en las modificaciones que en el RD Legislativo 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores han introducido las normas recientes sobre conciliación de la vida familiar y laboral

CAPÍTULO IV RÉGIMEN DE TRABAJO

ARTÍCULO 28.—CONTRATOS DE TRABAJO

La Empresa informará previamente al Comité de Empresa de las causas que motivan la contratación de personal fijo, temporal, eventual, en prácticas y en formación así como el llamamiento o cese al trabajo de los trabajadores fijos discontinuos.

Para la contratación de personal se acuerdan los siguientes criterios:

- a) Cuando exista necesidad de contratar personal, tendrán preferencia, en igualdad de capacitación, los hijos o familiares de los trabajadores de la Empresa
- b) En caso de contratación de personal fijo, tendrán preferencia en igualdad de capacitación, los hijos de los trabajadores fallecidos durante la vigencia de su contrato de trabajo con la Empresa
- c) El Comité tendrá acceso a las pruebas de aptitud para la contratación de personal cualificado, así como las calificaciones obtenidas por los opositores, siempre que las pruebas se realicen en la Empresa
- d) Asimismo recibirá copia básica de todos los contratos que se celebren, de acuerdo con la Ley 2/1.991 de 7 de Enero y se comunicarán las prórrogas de los contratos y las denuncias correspondientes a los mismos
- e) La Empresa no contratará a tiempo completo a ningún trabajador que tenga otra actividad laboral retribuida ni a personas que perciban prestaciones derivadas de su vida laboral
- f) Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán:

Técnicos y titulados	6 meses
Técnicos no titulados	3 meses
Administrativos	2 meses
Subalternos	1 mes
Profesionales de oficio	2 meses
Peones y especialistas	2 semanas

- g) El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulados en el vigente artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses de conformidad con el artículo 24 del Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica
- h) El contrato de formación tendrá como objetivo la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado
Tendrá una duración máxima de 2 años y mínima de 6 meses y cuando se celebre por plazos inferiores al máximo establecido, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo de las partes y por periodos no inferiores a 6 meses hasta el límite de 2 años
La edad del trabajador contratado mediante el contrato de formación estará comprendida entre los 16 y 21 años inclusive
- i) El periodo máximo de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos será el que en cada momento señale la legislación vigente.

- j) Los trabajadores fijos discontinuos serán asignados a alguno de los calendarios existentes en la planta en el momento de su incorporación al trabajo disfrutando de los descansos existentes en el mismo con excepción de los periodos de vacaciones señalados en los meses de Julio y Agosto que quedarán a expensas de la decisión de la empresa en función de las necesidades productivas

ARTÍCULO 29.—VACANTES Y REVISIONES DE CATEGORÍAS

1. Se suprimen las categorías de Peón y Trabajos Secundarios para el personal de plantilla fija de la Empresa, quedando solamente para el personal eventual.

2. Vacantes:

- a) Los puestos vacantes de superior categoría que se produzcan en la Fábrica, serán ocupados de manera preferente por personal de su plantilla. Cuando se trate de vacantes de igual o inferior categoría, el Comité será debidamente informado.
- b) La convocatoria para cubrir estos puestos será hecha pública en el tablón de anuncios de la Empresa.

ARTÍCULO 30.—PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa facilitará a los trabajadores fijos o eventuales las prendas necesarias para el ejercicio de su labor y cometido. La entrega no podrá ser inferior a dos equipos cada 12 meses.

Equipo de verano: (Entrega en el mes de Marzo). Estará formado por pantalón y camisa o bata.

Equipo de invierno: (Entrega en el mes de Septiembre). Estará formado por pantalón, camisa y cazadora o bata.

Para las prendas de protección necesarias, se estará a lo que determine en cada caso el Comité de Seguridad y Salud de la Fábrica.

ARTÍCULO 31.—FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

- a) La Empresa promocionará la formación continua entre sus trabajadores en base a los acuerdos suscritos por el Gobierno de la nación y los agentes sociales.

Cada trabajador que asista a un curso de formación fuera de su jornada laboral, percibirá una compensación de 8.87 por cada hora lectiva más 1.78 por día para cubrir gastos de desplazamiento.

Los monitores percibirán 6.21 por hora lectiva, si el curso se imparte dentro de su jornada laboral y el equivalente al valor de la hora extra para su categoría en el caso de que se hiciese fuera de tal jornada.

Los valores para 2009 de los conceptos antes señalados serán los que resulten de incrementar los correspondientes al año anterior en el porcentaje previsto en el artículo 7.

- b) Igualmente, la Empresa facilitará, teniendo en cuenta tanto los objetivos de formación en materia de Seguridad y Salud, como sus necesidades de trabajo en otras prioridades, la asistencia a los cursos que sobre Seguridad y Salud u otras materias preventivas pueda convocar el Ente autonómico. En estos casos serán de aplicación las condiciones establecidas en el artículo 17 (Dietas).

ARTÍCULO 32.—ESTRUCTURA DE CATEGORÍAS

De conformidad con las conclusiones del proyecto Now-Luna y tratando de mejorar la situación de las mujeres en la Empresa, desde el pasado 1 de enero de 2000, todo el personal con contrato fijo que estaba integrado en la categoría de especialista de 1ª B pasó a la de especialista de 1ª A.

Dado que desde aquel momento ninguna persona con contrato fijo está dentro de la categoría de especialista de 2ª, que fue destinada al personal de nueva incorporación o eventuales, el valor de la mejora voluntaria que le corresponde pasó a ser 0.

ARTÍCULO 33.—CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN

Los contratos en prácticas y para la formación que se suscriban tendrán como compensación económica un porcentaje del salario de convenio de la categoría del 70 % durante el primer año de vigencia del contrato y del 90% en los primeros seis meses del segundo año de vigencia y del 100 % en los últimos seis meses del contrato.

**CAPÍTULO V
ASPECTOS SOCIALES****ARTÍCULO 34.—SEGURO DE VIDA**

Se mantendrán las condiciones actuales del seguro de vida.

- a) Por fallecimiento o incapacidad permanente DIECIOCHO MIL TREINTA CON TREINTA Y SEIS EUROS. (18.030,36)
- b) Por fallecimiento en accidente laboral DIECIOCHO MIL TREINTA CON TREINTA Y SEIS EUROS. (18.030,36)
- c) Si transcurrido el plazo de un mes desde la fecha en que el empleado o sus beneficiarios hayan concluido el envío de la documentación necesaria para la tramitación de la prestación ante la compañía de seguros, ésta no hubiese formalizado el pago y no concurriendo ninguna de las causas de exclusión mencionadas en la póliza, la Empresa anticipará al empleado o a sus beneficiarios el importe de la prestación, con las siguientes condiciones:

- Que haya quedado suficientemente acreditado el envío de la mencionada documentación, bien por que se haya realizado a través de la Empresa, o bien mediante acreditación documental suficiente de la fecha de envío a la compañía de seguros (acuse de recibo, certificación... etc.) realizada directamente por el empleado o sus beneficiarios.
- Que los interesados (empleado o beneficiarios), se comprometan a reintegrar la cantidad anticipada, tan pronto reciban el importe de la prestación objeto del anticipo, por cualquier vía.
- Que los interesados (empleado o beneficiarios), faculden a la Empresa mediante poder suficiente, para que en caso de necesidad de reclamar ante la jurisdicción competente el pago de la mencionada prestación, puedan nombrarse abogados y procuradores que representen los intereses de ambos ante los tribunales. En este caso, los gastos derivados de dicha reclamación serán a cargo de la Empresa.
- Se elaborarán modelos de recibo y apoderamiento para facilitar la aplicación de lo pactado en el presente artículo, así como relación de documentación preceptiva en cada caso.

ARTÍCULO 35.—VIGILANCIA DE LA SALUD

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa garantizará a los trabajadores un servicio de vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La Empresa, de acuerdo con la estructura de su Servicio de Prevención definida y presentada al Comité Intercentros y al Comité de Empresa, ha decidido la contratación externa de la función de Vigilancia de la Salud que deberá contar con los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios.

El Servicio Médico de la Empresa contará con un Médico y un A.T.S. titulados.

Los socorristas prestarán sus servicios en caso de enfermedad o ausencia de personal de los servicios externos de Vigilancia de la Salud.

La Empresa garantizará al personal de su plantilla la vigilancia de la salud a intervalos periódicos mínimos anuales dependiendo de los factores de riesgo a los que está expuesto cada trabajador.

ARTÍCULO 36.—JUBILACIONES

A las personas que pidan la jubilación voluntaria entre los 60 y 63 años, la Empresa se compromete a entregarles una indemnización en el momento del cese, equivalente a la diferencia entre el sueldo bruto que estuviese percibiendo (Base + Antigüedad + P.A.P. + Mejora Voluntaria) y la cantidad que en concepto de jubilación le fuese asignada por la Seguridad Social. Esta diferencia mensual se multiplicará por el número de mensualidades que faltasen hasta cumplir el jubilado los 65 años.

Aquellos trabajadores que tengan entre 58 y 60 podrán acogerse a las condiciones arriba mencionadas, pero considerados como si tuviesen 60 años.

Las personas que se jubilen a los 63 ó 64 años la Empresa se compromete a entregarles una indemnización equivalente a la diferencia entre el sueldo bruto en el momento de su cese (Base + Antigüedad + P.A.P. + Mejora Voluntaria) y el importe de la indemnización que pudiera corresponderles previos los trámites legales.

Todas las personas a las que pudiera interesarles la jubilación anticipada, podrán elegir entre lo anterior o bien recibir un premio fijo de las siguientes cuantías:

— de 58 a 61 años	9.064,69
— de 61 a 63 años	5.768,04
— de 63 a 64 años	4.944,03
— de 64 años	4.120,06

Estas cantidades estarán sujetas a la revisión que establece el artículo 7 siempre que el IPC real supere el previsto por el Gobierno de la Nación.

ARTÍCULO 37.—TRASLADOS

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores) y a lo que se acuerde aplicable al conjunto de los centros de trabajo.

ARTÍCULO 38.—TRABAJOS NOCIVOS, MOLESTOS Y PELIGROSOS (RUIDOS)

El Comité de Seguridad y Salud, con la asistencia del Responsable de Ingeniería de la Planta, asegurará la gestión de los presupuestos aprobados cada año en materia de Seguridad y Salud (con un mínimo de 31,40 miles de euros), así como la elaboración de la propuesta de los mismos correspondientes al año siguiente. Dicho Comité atenderá de forma muy especial a que las cantidades presupuestadas y aprobadas cada año se realicen totalmente.

ARTÍCULO 39.—CONDICIONES AMBIENTALES DEL LUGAR Y PUESTO DE TRABAJO

Se establece, como compensación por las condiciones ambientales de los puestos y lugar de trabajo, las siguientes cantidades anuales brutas

	2008
Personal directo de fabricación	752,70 €
Personal de control de calidad	639,79 €
Personal indirecto de fabricación	526,89€
Personal técnico y administrativo	263,45 €

Las correspondientes al año 2009 serán las resultantes de aplicar a los valores del año precedente el porcentaje previsto en el artículo 7 incluyendo, en su caso, la aplicación de la cláusula de revisión.

El contenido de este artículo sustituye en su totalidad cualquier compensación por las condiciones ambientales de puesto o lugar de trabajo contenida en la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica o en cualquier otra norma legal que pudiera ser de aplicación.

CAPÍTULO VI CUESTIONES SINDICALES

ARTÍCULO 40.—DERECHO DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO

Los trabajadores podrán solicitar de la Dirección reunirse en un local de la Empresa, siempre que lo pida un 25 % de la plantilla.

ARTÍCULO 41.—COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

- a) Recibir información, que le será facilitada al menos trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U.

Conocer el Presupuesto por partidas que anualmente confecciona la Empresa.

Al Comité y Delegados de los trabajadores de la Empresa se les dará en cada reunión mensual ordinaria con la

Dirección información sobre producción y productividad, ventas, stocks, contratación de personal, inversiones, absentismo, ascensos y sanciones sobre faltas graves y muy graves (en este caso la información se dará con dos días de antelación como mínimo a la fecha de su aplicación)

Asimismo, la Dirección del centro de trabajo informará al Comité de las necesidades de contratación de servicios externos de conformidad con lo legalmente previsto (art. 42 del E.T.)

En este sentido, la Dirección manifiesta su intención de no utilizar servicios exteriores para la realización de la actividad fundamental de la Empresa (fabricación de envases y tapas así como el mantenimiento preventivo de las líneas de producción de estos productos) por lo que, de producirse alguna modificación a esta política, será previamente comunicada a los representantes de los trabajadores.

- b) Se reconoce a los Comités y Delegados del personal como representaciones colectivas de los trabajadores en la negociación de los Convenios Colectivos de Empresa.
- c) La Empresa entregará mensualmente copia de los TC2
- d) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.
- e) Como desarrollo del Estatuto de los Trabajadores en sus Art 8 y 64, el Comité de Empresa dispondrá, al menos trimestralmente, de la información sobre la situación de la evolución de la contratación laboral, así como de las previsiones para el siguiente periodo. A estos efectos, se le trasladarán los modelos de contratos, número de contrataciones, prorrogas y liquidaciones, y contratos efectivamente realizados con sus prorrogas, salvando únicamente aquellos datos protegidos por la Legislación a los que se refiere el Estatuto de los Trabajadores y normas específicas de protección de la intimidad y datos protegidos de la persona. El Comité de Empresa y la Dirección de la misma, podrán delegar estas funciones de control y seguimiento en órgano establecido a estos efectos.
- f) El Comité de Empresa dispondrá de la información suficiente para colaborar en el seguimiento del régimen de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos, que en cualquier caso procurará en lo posible y en el marco del régimen organizativo empresarial, cargas de trabajo equilibradas.
- g) El Comité de Empresa conocerá los criterios utilizados en los supuestos de jubilaciones anticipadas que se apliquen en la empresa, que en cualquier caso, respetarán el principio de no discrecionalidad, y ajustándose a las previsiones de la normativa legal en vigor.
- h) Contratar y vigilar las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- i) Disponer de 40 horas retribuidas al mes para el desempeño de su función sindical.
- j) Los Comités que lo crean conveniente, podrán acumular las horas vistas para el desarrollo de sus funciones sindicales en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total previsto.
- k) Conocer las pruebas de aptitud para ascensos, así como las calificaciones obtenidas por los opositores.
- l) En caso de movilidad de personal, se informará al Comité con antelación suficiente.
- m) Cuando la Empresa quiera hacer uso del derecho concedido en el artículo 52.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y conforme al procedimiento previsto en el artículo 53 del mismo texto legal, deberá entregar, además de la comunicación prevista en la norma, y simultáneamente, una memoria explicativa que haga referencia a la causa de extinción, tanto al trabajador o trabajadores afectados como a los representantes de los trabajadores en la Empresa.
- Sin perjuicio de la eficacia y ejecutividad del acuerdo extinto, conforme al procedimiento establecido en la Ley,

los representantes de los trabajadores emitirán informe motivado sobre la decisión empresarial y la causa extintiva alegada en el plazo de quince días.

De los informes a los que se hace referencia en el párrafo anterior se dará traslado a la Dirección de la Empresa para su unión al expediente, entendiéndose que transcurridos los plazos previstos para su emisión sin hacerlo se desiste de tal derecho.

El procedimiento previsto en el presente artículo no suspenderá ni interrumpirá los plazos previstos en el artículo 53.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

- n) En caso de faltas graves o muy graves se seguirá este procedimiento:
- 1) Notificación escrita dirigida al interesado, de los hechos que se le imputan, dándole un período de cinco días laborables para que pueda presentar las alegaciones que considere oportunas.
 - 2) Información al Comité de Empresa y al Delegado Sindical correspondiente en la misma fecha, mediante copia del escrito entregado al interesado, los cuales podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas.
 - 3) Transcurrido el plazo de cinco días que aparece en el punto 1, el Departamento de Personal, a la vista de los informes recibidos de la partes, procederá a decidir sobre el caso.
 - 4) La decisión será comunicada al interesado mediante escrito del que se entregará copia al Comité de Empresa y al Delegado Sindical correspondiente.

ARTÍCULO 42.—CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, la Empresa descontará en su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de esta operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a la que pertenece y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación en contrario.

ARTÍCULO 43.—TABLONES DE ANUNCIOS

La Empresa pondrá a disposición del Comité, y en lugar bien visible, al menos un tablón de anuncios, en el cual el Comité colocará los escritos que encuentre de interés, firmados y bajo su responsabilidad.

ARTÍCULO 44.—SECCIONES SINDICALES

La Empresa reconoce el derecho a la existencia en el seno de la misma, de secciones sindicales en base a lo siguiente:

- a) Según artículo 8 de la L.O.L.S.
- b) El Delegado de esta Sección Sindical no tendrá por que ser miembro del Comité.

ARTÍCULO 45.—DERECHOS Y FUNCIONES DE LAS SECCIONES SINDICALES Y DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Serán funciones de los Delegados Sindicales las siguientes:

- a) Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados al mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.
- b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.
- c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

d) Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo, que los miembros del Comité de Empresa.

e) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

f) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo, acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato, en materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores, así como sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.

g) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

ARTÍCULO 46.—ASAMBLEAS EN HORAS DE TRABAJO

El Comité de Empresa podrá convocar dos asambleas al año, en horas de trabajo, para tratar siempre asuntos relacionados con el Convenio Colectivo y para otras cuestiones transcendentales que afecten a la totalidad de la plantilla.

El tiempo empleado en cada asamblea, regulado por toque de sirena, será el siguiente:

1º turno	1 h. 30 minutos
2º turno	1 h.
3º turno	1 h.
Turnos Fin de Semana	1 h.

ARTÍCULO 47.—BILINGÜISMO

El presente convenio se redactará en los dos idiomas oficiales de Galicia, Gallego y Español a fin de potenciar la realidad del bilingüismo. Con la misma intención, a nivel de empresa se procederá a redactar en ambos idiomas los avisos, notas, comunicaciones, etc., así como las notas y comunicados que se intercambien entre Empresa y Comité. No obstante, dado que el convenio se publica en el Diario Oficial de Galicia (D.O.G.) en gallego, los ejemplares que se utilicen para el registro en la Consellería correspondiente se redactarán en español, utilizando como texto en gallego el que el mencionado Diario Oficial publique.

ARTÍCULO 48.—PRINCIPIO DE IGUALDAD/ACOSO SEXUAL

I.—Planteamiento general. Como primera concreción de su iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, dando así una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que aquel comportamiento puede afectar a derechos sustanciales como el de no discriminación –artículo 14 de la Constitución Española– o el de intimidad –artículo 18.1 de la misma–, ambos en clara conexión con el respeto debido a la dignidad de la persona –artículo 10.1 de la citada Norma Fundamental–.

I.1.—Ello se lleva a cabo por entender que ésta no es tanto una cuestión de sexualidad –aunque se manifieste precisamente a través de ella– cuanto, básicamente, de discriminación laboral por razón de sexo con independencia de que luego se genere la protección, incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres como eventuales sujetos pasivos. En esta construcción el acoso sexual es concebido como una imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual.

I.2.—En esencia pues, el acoso sexual discrimina fundamentalmente a un grupo, –las mujeres– en base a su sexo, constituyendo un comportamiento que afecta y grava decididamente su status como trabajadoras, por lo que representa un serio obstáculo para su integración en el mercado laboral al limitarlas de una manera en la que los hombres no se ven normalmente limitados, lo que contradice el principio de igualdad.

II. Concepto. Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa –o esté en condiciones de saber– que resultan indeseadas irrazonables y ofensivas para quien las padece cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

II.1.—La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas basadas por tanto en el consentimiento mutuo.

III.—El acoso sexual de intercambio. En este tipo de acoso constitutivo de un auténtico chantaje sexual la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte implícita o explícitamente en condición de empleo, bien para acceder al mismo, bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzando, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo tanto en uno como en otro caso con lo que se configura una situación de “quid pro quo”.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral –la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato– a la respuesta que el sujeto pasivo de a sus requerimientos en el ámbito sexual.

III.1.—En tanto que existen condicionamientos de trabajo, las personas que pueden establecer tal tipo de conexión son aquellas que tienen poder para decidir sobre los términos del empleo o de la relación laboral del sujeto pasivo, es decir, el empresario –persona física–, los directivos de la Empresa o cualquier otra persona jerárquicamente superior a la afectada que tenga un mínimo poder para decidir sobre cuestiones que incidan sobre su trabajo.

Eventualmente, pueden ser también sujetos activos de este acoso determinados terceros que se hallen en situación de influir de alguna forma en la decisión empresarial afectante –clientes, proveedores, etc.

IV.—El acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio, es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produzca un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando en su entorno un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral entendido como condición de trabajo en si mismo. El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo –por actitudes de connotación sexual– que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal de naturaleza psicológica y ésta a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

IV.1.—Sujetos activos de este tipo de acoso pueden ser los referidos en el anterior artículo III.1 pero, quizás más propiamente los mismos compañeros de trabajo en tanto que no poseen el poder de condicionamiento directo sobre el empleo de la persona afectada.

V.—Diligencias informativas previas. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno de denuncia por acoso sexual deberá iniciarse siempre necesariamente por escrito, –firmado por el sujeto pasivo– donde se detallarán las circunstancias de hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y, en última instancia, las consecuencias negativas que de él se han derivado o, en su caso, pretendían derivarse.

V.1.—La presentación de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de diligencias informativas previas por parte de la Empresa, especialmente encaminadas –además de a verificar la realidad de las imputaciones efectuadas – a impedir la conti-

nuidad del acoso denunciado así como la concreción de cualquier tipo de represalias sobre el sujeto pasivo, para lo que se articularán las medidas oportunas.

V.2.—La denuncia podrá también ser tramitada por la representación legal o sindical de los trabajadores, a petición de la persona firmante. De no ser así, se les dará inmediato traslado de la misma para su conocimiento y efectos, salvo que otra cosa se indicara, expresamente, en la propia denuncia.

V.3.—En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

V.4.—Durante este proceso –que deberá estar substanciado en un plazo máximo de siete días– guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

VI.—Resolución.—La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la apertura del expediente contradictorio a quien resulte ser sujeto activo de aquel, siempre que el mismo se halle dentro del círculo rector y disciplinario de la Empresa.

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave según las circunstancias del caso.

VI.1.—Si, por contra, resultara acreditada la falsedad de la denuncia cursada, el expediente contradictorio se incoará a quien la hubiere firmado, valorándose su gravedad en función de la del supuesto acoso denunciado.

ARTÍCULO 49.—PLAN DE IGUALDAD

A tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Igualdad integrada por 5 miembros de la representación legal de los trabajadores y otros 5 designados por la dirección con objeto de efectuar el diagnóstico de la situación de género del centro de trabajo y la posterior elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las reuniones de esta Comisión comenzarán en el plazo de un mes a partir de la aprobación del convenio realizándose en horario laboral.

ANEXO 1.—TABLA SALARIAL 2008

CATEGORÍA	SALARIO DÍA	BASE MES
Especialista de 2º	34,87 €	
Especialista de 1º	35,42 €	
Oficial de 3º	35,80 €	
Oficial de 2º	36,16 €	
Oficial de 1º	37,54 €	
Oficial de 1ª Espec. Litógrafo	39,44 €	
Portero	35,80 €	
Almacenero	35,80 €	
Encargado Sección / Jefe Equipo		1.188,86 €
Jefe de 1º Administrativo		1.226,69 €
Jefe de 2º Administrativo		1.202,49 €
Oficial de 1º Administrativo		1.126,36 €
Oficial de 2ª Administrativo		1.084,58 €
Auxiliar Administrativo		1.074,03 €
Telefonista		1.074,03 €
Delineante de 1º		1.160,83 €
Delineante de 2º		1.134,80 €
Delineante de 3ª		1.105,11 €
Maestro encargado		1.226,69 €
Jefe de Organización		1.226,69 €
Técnico de Organización		1.127,93 €
Titulado de Grado Medio		1.233,47 €
Titulado de Grado Superior		1.429,57 €

ANEXO 2.—TABLA DE MEJORAS VOLUNTARIAS 2008

CATEGORÍA	MEJORA VOLUNTARIA EUROS / DÍA
Especialista de 2ª	0,00
Especialista de 1ª A	2,49
Portero	3,07
Almacenero	3,07
Oficial de 3ª	3,07
Oficial de 2ª C	4,47
Oficial de 2ª B	4,96
Oficial de 2ª A	5,48
Oficial de 2ª Esp.	5,48
Oficial de 1ª C	6,28
Oficial de 1ª B	6,61
Oficial de 1ª A	7,46
Oficial de 1ª FC	7,80
Oficial 1ª Espec. Litógrafo	7,80

**ANEXO 3
HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2008**

CATEGORÍA	DIURNAS	NOCTURNAS	FESTIVAS
Especialista 2ª	20,54 €	25,63 €	28,06 €
Especialista 1ª	20,58 €	25,72 €	28,80 €
Oficial 3ª	21,14 €	26,42 €	29,61 €
Portero/ Almacenero	21,14 €	26,42 €	29,61 €
Oficial 2ª	22,18 €	27,69 €	31,03 €
Oficial 1ª	23,56 €	29,46 €	32,98 €
Oficial 1ª Espta. Litografía	24,74 €	30,94 €	34,65 €
Jefe Equipo	27,58 €	34,47 €	38,61 €

**ANEXO 4
CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS****1. FALLECIMIENTOS****Apartado 1.1**

- Se considerarán días laborables los que figuran en nuestro calendario laboral como tales, es decir, de lunes a viernes salvo el turno de fin de semana en el que se considerarán como laborables los días así señalados por su calendario específico
- Los días correspondientes al permiso habrán de ser tomados a partir del día siguiente al del fallecimiento.
- El día del fallecimiento, podrá ser considerado, a petición de beneficiario:
 - o como parte del permiso
 - o, en el caso de ausentarse del trabajo, tomar a su cargo el tiempo correspondiente.

Apartado 1.2

- Se considerará tiempo necesario para caso de afinidad, un máximo de tres horas
- Servirá como justificación la esquila o, en caso de no poder establecerse el parentesco por ella, una certificación del párroco correspondiente.

2. MATERNIDAD**Apartado 2.1.**

- La consideración de día laborable será igual que en el apartado 1.1. de Fallecimientos.
- Los días laborables que correspondan se podrán tomar dentro de los cinco siguientes a la fecha del nacimiento.
- La justificación será la fotocopia de la hoja del libro de familia en la que se refleja el nacimiento.

3. ENFERMEDAD GRAVE DE PARIENTES**Apartado 3.1.**

- El permiso se podrá tomar dos veces al año por la misma causa de enfermedad, en el caso de que el parentesco sea cónyuge o hijos. En los demás casos una sola vez.

Apartados 3.2 y 3.3.

- Serán de aplicación una sola vez al año por el mismo motivo de enfermedad.

4. PAREJAS DE HECHO

En caso de parejas de hecho legalmente reconocidas, serán de aplicación los permisos retribuidos que este convenio reconoce a los matrimonios en caso de fallecimiento, maternidad o enfermedad grave de los cónyuges, hijos, padres o hermanos.

5. ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA**Justificación:**

- o bien por el boletín en el que se hagan constar las horas de entrada y salida, certificadas con la firma y sello del médico a cuya consulta se asista.
- o, en caso de que no se refleje la hora de entrada a consulta, tres horas como máximo.
- Los casos especiales serán estudiados entre Comité y Dirección.
- Se hará constar en el boletín de asistencia a consulta médica el centro en el que tiene la consulta el interesado.

6. TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL

- El permiso se disfrutará el día en que se solicite el cambio de domicilio en el Ayuntamiento.
- La justificación será el resguardo de dicha solicitud o certificación equivalente de dicho Ayuntamiento.

Vigo, a 21 de outubro de 2008.—O Delegado Provincial,
Pedro Rivas. **2008010982**

Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación**EXPEDIENTE 36/863**

De conformidade co disposto no artigo 4 do Real decreto 873/1977, do 22 de abril de desenvolvemento da Lei 19/1977, do 1 de abril, e para os efectos previstos nel, faise público que na Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación desta delegación provincial presentouse, o 5 de febreiro de 2009, certificación expedida por Juan Antonio González Quesada, secretario do Sindicato Ferroviario de Pontevedra, onde se reflicte o acordo acadado por unanimidade polo Congreso do Sindicato na reunión que tivo lugar o día 19 de decembro de 2008, e que consiste, na modificación de varios artigos dos estatutos, e a tradución destes ao idioma galego.

Vigo, a 6 de xaneiro de 2009.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2009001533**

EXPEDIENTE 36/888

De conformidade co disposto no artigo 4 do Real decreto 873/1977, do 22 de abril de desenvolvemento da Lei 19/1977, do 1 de abril, e para os efectos previstos nel, faise público que na Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación desta delegación provincial presentouse, o 30 de xaneiro de 2009, certificación expedida por Raquel Molanes Vidal, secretaria da Asociación Provincial de Empresas Frigoríficas de Pontevedra, onde se reflicte o acordo acadado por unanimidade pola Asamble xeral ordinaria, na reunión que tivo lugar o día 7 de novembro de 2007, e que consiste, na modificación de varios artigos dos estatutos.

Vigo, a 5 de xaneiro de 2009.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2009001534**

EXPEDIENTE 36/185

De conformidade co disposto no artigo 4 do Real decreto 873/1977, do 22 de abril de desenvolvemento da Lei 19/1977, do 1 de abril, e para os efectos previstos nel, faise público que na Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación desta delegación provincial presentouse, o 30 de xaneiro de 2009, certificación expedida por Guiseppe Meca Stolfi, secretario da Asociación de Excavadores y Transportistas de Pontevedra, onde se reflicte o acordo acadado por unanimidade pola Asamble xeral extraordinaria, na reunión que tivo lugar o día 18 de decembro de 2008, e que consiste, na modificación dos artigos 3 e 28b, e da Disposición adicional terceira dos estatutos.

Vigo, a 6 de xaneiro de 2009.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2009001535**