

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 23 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Tapón Corona Ibérica, Sociedad Anónima” (código número 2810332).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Tapón Corona Ibérica, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de mayo de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## V CONVENIO COLECTIVO DE “TAPÓN CORONA IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA”

### Capítulo I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en “Tapón Corona Ibérica, Sociedad Anónima”, en su único centro de trabajo que radica en la localidad de Leganés (Madrid), exceptuando al personal de alta dirección y con categoría de director, que ocupa los puestos de director general, producción, técnico, comercial, financiero y de compras.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre del 2010.

Art. 3. *Sustitución y remisión.*—El presente convenio colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todo lo regulado en anteriores convenios o pactos colectivos aplicables, salvo en aquellos aspectos que el presente convenio lo exprese en dicho término.

Art. 4. *Obligatoriedad del convenio y vinculación a la totalidad.*—Durante la vigencia del presente convenio, las partes incluidas en su ámbito de aplicación se comprometen a acatar y mantener sin variación las condiciones pactadas, que solo se modificarán por disposición de rango superior al convenio, que será efectiva a partir de la entrada en vigor de la misma.

Las condiciones pactadas en el presente convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Art. 5. *Denuncia automática.*—El presente convenio colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 1 de octubre del año 2010, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes, que, explícitamente se pronuncien por su continuación o resolución.

Art. 6. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*—1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables en su totalidad con las que, con anterioridad, rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa.

2. Las percepciones salariales, efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador, compensarán y absorberán cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa le-

gal reglamentaria o convencional vigente en cada momento, cualquiera que fuera su denominación, cuantía u origen.

Art. 7. *Comisión paritaria.*—1. Se constituirá una comisión paritaria cuyo objetivo será la interpretación, vigilancia, conciliación, mediación o arbitraje, respecto de todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo.

2. La comisión estará formada por un número igual de representantes de los trabajadores y de la empresa, con un número máximo de tres miembros por cada representación, que serán elegidos si fuera posible entre las personas que integran la comisión deliberadora del convenio.

3. La comisión se reunirá cuantas veces sea solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, en cuyo caso, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

4. Dentro de la comisión paritaria, sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple, y sus dictámenes o acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Art. 8. *Solución de conflictos.*—A los efectos de mantener el mejor clima laboral, los representantes de los trabajadores y de la empresa intentarán agotar la vía del entendimiento frente a cuantas discrepancias pudieran generarse durante la vigencia del convenio, mediante la aplicación del acuerdo que sea de aplicación derivado del ASEC (Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos).

### Capítulo II

#### Del personal

Art. 9. *Clasificación del personal.*—El personal afectado por el presente convenio colectivo quedará integrado en los grupos profesionales que se enumeran y definen en el siguiente artículo.

La clasificación de grupos profesionales referidos en el siguiente artículo es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las escalas, pudiéndose, en su caso, crear otras nuevas con asignación determinada de funciones, siempre que las mismas no se identifiquen con los puestos de trabajo y definiciones previstas en el presente convenio.

Art. 10. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores afectados por este convenio, en razón de sus funciones o especialización, se clasifican en:

#### — Grupo 1:

- Nivel 1: Oficial de primera de litografía.
- Nivel 2: Oficial de primera y oficial de primera administrativo.
- Nivel 3: Oficial de segunda y oficial de segunda administrativo.
- Nivel 4: Oficial de tercera y auxiliar administrativo.
- Nivel 5: Especialistas.
- Nivel 6: Auxiliar de fábrica.

#### — Grupo 2:

- Nivel 1: Titulado universitario de grado medio, jefes de fábrica o asimilados, jefe de primera administrativo.
- Nivel 2: Encargado. Jefe de segunda administrativo.

#### — Grupo 3:

- Nivel 1: Titulado superior universitario. Personal directivo.

Art. 11. *Movilidad funcional.*—En toda la fábrica se aplicará la movilidad funcional, según las necesidades de producción o ejecución de otros trabajos, o se produjesen oportunidades de mejora o diversificación de producto.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

No se sustituirá a nadie de su puesto de trabajo habitual para poner a otra persona.

La movilidad será rotativa en la sección de origen por períodos de cuatro semanas, cuando ello sea posible.

En este punto, y para hacer frente a los problemas puntuales que puedan surgir, regirá el principio de la buena voluntad por parte de la empresa y de los trabajadores. En caso de discrepancia, se estudiará una solución en el seno de la comisión paritaria.

En el presente convenio, se establece para el personal de producción (nuevos contratos) que no cobre este plus, la cantidad de 10

euros mensuales ligados al trabajo efectivo durante 2008, 10 euros más mensuales durante 2009 y 10 euros más durante 2010.

### Capítulo III

#### Política salarial

Art. 12. *Salario*.—1. Los sueldos mínimos garantizados en 2008, a devengar con carácter bruto anual por jornada ordinaria de trabajo y comprendiendo las 12 mensualidades ordinarias, para cada uno de los niveles establecidos en el presente convenio son los siguientes:

	Año 2008 (euros)
<i>Grupo 1</i>	
Nivel 1	13.751,78
Nivel 2	12.964,80
Nivel 3	12.165,63
Nivel 4	11.980,45
Nivel 5	11.603,78
Nivel 6	11.081,43
<i>Grupo 2</i>	
Nivel 1	14.960,40
Nivel 2	14.433,45
<i>Grupo 3</i>	
Nivel 1	19.739,56

Incremento salarial: Incremento general durante los tres años de vigencia del presente convenio, la previsión de inflación oficial del gobierno más el 0,5 por 100.

Revisión salarial: Tras conocerse el Índice de Precios al Consumo de cada año, si existiesen variaciones, tanto al alza como a la baja, en los incrementos aplicados en los años de vigencia del convenio, los salarios serán revisados para regularizarlos al Índice de Precios al Consumo real más el 0,5 por 100.

Dicha actualización no se aplicará a los conceptos económicos con subida específica.

2. Plus de asistencia y puntualidad.—Se abonará un plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10 por 100 del salario fijo para cada nivel profesional, incrementado en la antigüedad correspondiente en los casos en que se tenga consolidado tal concepto. Este plus se computará por períodos semanales y tendrá derecho a él el personal que no haya cometido ninguna falta de asistencia o puntualidad durante dicho período y alcanzará a los días trabajados más domingos y festivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho plus se percibirá igualmente en los siguientes supuestos en concreto:

- Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en los cargos representativos.
- Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de los padres, cónyuge, hijos, abuelos, nietos y hermanos.
- Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.
- Durante el permiso motivado por alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado correspondiente.
- Cuando el trabajador ausente por causa de citaciones judiciales o gubernamentales o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio para obtener el permiso de conducción y para la obtención del documento nacional de identidad.
- Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa de accidente laboral.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.

Art. 13. *Pagas extraordinarias*.—Con independencia de las retribuciones del artículo 12.1 de este convenio, se devengarán 4 pagas extraordinarias, la de verano, Navidad, beneficios y septiembre.

El importe de las pagas extraordinarias de verano y Navidad estará compuesta por el salario base, plus de antigüedad, en su caso, complemento personal y plus de puntualidad que cada trabajador tenga en el momento de su percibo.

El importe de la paga de beneficios estará compuesto por el 10 por 100 del salario base, plus de antigüedad, en su caso, plus de puntualidad y complemento personal, devengados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior, incluyendo las pagas extraordinarias de verano, Navidad y septiembre del citado año.

El importe de la paga de septiembre se abonará a todos los empleados de la compañía, independientemente de su categoría. Su cuantía será de 1.780 euros para el año 2008. Para 2009 y 2010, se incrementará con la subida general del Índice de Precios al Consumo más el 0,5 por 100.

Todas las pagas extraordinarias serán de vencimiento anual y se devengarán como sigue:

- Paga de verano: Del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de septiembre: Del 1 de octubre al 30 de septiembre.

Las fechas de abono serán las siguientes:

- Verano, en junio.
- Navidad, en diciembre.
- Beneficios, en marzo del año siguiente al devengo.
- Septiembre, en septiembre.

Art. 14. *Otros complementos y pluses*.—1. Plus de actividad, plus de movilidad y plus de antigüedad.—Tras la entrada en vigor del convenio de 1998 y años sucesivos quedaron extinguidos los citados pluses. Las personas que vinieran percibiéndolos con anterioridad a la vigencia del citado convenio o que hubieran generado tal derecho, los consolidarán “ad personam” en la misma cuantía y regulación, pudiéndose generar hasta un máximo de cuatro quinquenios más con un límite de cinco. El anterior plus de actividad se integrará en el complemento personal y se revalorizarán anualmente estos tres pluses conforme a la misma regla establecida en el artículo 12.

1.1. Se establece un complemento personal mínimo de 249,70 euros mensuales para el presente año 2008, de 274,70 para el año 2009 y 299,70 para el año 2010, para todos los oficiales o superiores.

2. Plus de rotatividad.—El personal sujeto a un régimen de turnos rotativos devengará dicho plus semanalmente, en mañana y tarde, siendo su importe de 8,92 euros semanales.

3. Plus de transporte.—Será devengado por el personal que resida fuera del término municipal del centro de trabajo, siendo su importe de 2,59 euros diarios.

Las personas que actualmente vienen cobrando un plus diario mayor a la cantidad especificada, les será respetado hasta su equiparación con el de aplicación general, por lo que no tendrán incrementos por tal concepto hasta que se produzca la equiparación mencionada.

4. Plus de nocturnidad.—Las personas que trabajen en el turno tercero cobrarán un plus diario de 28 euros durante 2008, 30 euros durante 2009 y 32 euros para 2010.

5. Plus de toxicidad y penosidad.—Será devengado por las personas que realicen trabajos de limpieza en interior de hornos y alambres en la cuantía de 25,50 euros/día.

6. Ayuda a estudios.—Para los empleados con hijos de cero a tres (fecha en que cumplan los tres) años, se establece una ayuda para guardería de 20 euros mensuales durante el curso escolar de 2008 (septiembre a junio, inclusive), previa acreditación de que asisten a la misma.

Los trabajadores con hijos entre tres y diecisiete (fecha en que cumplan los diecisiete) años percibirán la cantidad de 20 euros mensuales durante el curso escolar de 2008 (septiembre a junio, inclusive).

Los empleados con hijos de edades de diecisiete a diecinueve (fecha en que cumplan los diecinueve) años, que demuestren estar estudiando en exclusividad, percibirán 22 euros mensuales durante el curso escolar de 2008 (septiembre a junio, inclusive).

Se fija la cantidad de 3.781,05 euros como bolsa de ayuda por hijos que sigan estudiando a partir de los diecinueve años. De esta ayuda, se destinará el 75 por 100 para estudios universitarios y el 25 por 100 para Formación Profesional de grado superior. La comisión paritaria fijará en cada caso los criterios de reparto cada año.

7. Ayuda a minusvalía.—Los hijos de los trabajadores que sean beneficiarios de la protección de minusvalía, recogida por los orga-

nismos competentes, percibirán la cantidad de 126,88 euros mensuales durante 2008.

8. Plus de empaque.—Todo el personal trabajando en puestos de empaque de líneas Zamatic percibirá por día efectivamente trabajado en el puesto de empackado la cantidad de 4,84 euros.

Se establece un plus de empaque en vídeo, por el mismo importe, condicionado al empaque de cajas en un número igual o superior de cajas al estándar de los empleados en empaque.

Art. 15. *Fondo de acción social*.—La cuantía máxima que podrá solicitarse será de 1.500 euros, con cargo a un fondo total de 20.000 euros, que será devuelto a razón de 225 euros en cada paga extraordinaria y 50 euros mensuales en doce mensualidades.

No se podrá solicitar otra cantidad hasta que se haya efectuado la amortización de la anterior.

Art. 16. *Seguro colectivo de vida y accidentes*.—Tendrá las características establecidas en el Convenio Colectivo para la Industria Metalgráfica.

Art. 17. *Reconocimiento médico anual*.—La empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual.

Dicho reconocimiento podrá efectuarse por grupos profesionales, atendiendo a la naturaleza del trabajo de los mismos.

## Capítulo IV

### *Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias*

Art. 18. *Jornada laboral*.—Será la estipulada en el Convenio Colectivo Metalgráfico.

Para tomar el bocadillo se dispondrá de quince minutos en el lugar acondicionado a tal fin. El personal de mano de obra directa con responsabilidad de operación en maquinaria se cubrirá durante este tiempo entre sí, asegurando la continuidad de la producción. Igualmente, se relevará al carretillero.

El tiempo de almuerzo o bocadillo se considera tiempo de presencia y no de trabajo.

En el caso de ensamble, el mantenimiento operativo cubrirá las ausencias de los operadores de máquina.

Art. 19. *Horas extraordinarias*.—Se suprimen todas aquellas que tengan carácter de habituales, exceptuando las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, así como para las necesidades de producción derivadas de cualquier imprevisto. Asimismo podrán realizarse, cuando en períodos punta de producción no se pueda atender un pedido, en este caso no serán de realización obligatoria.

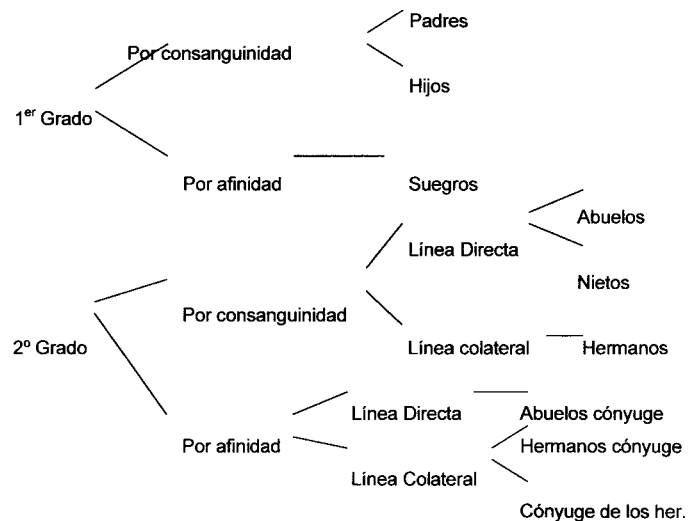
Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán con tiempo de descanso, equivalente al doble del tiempo de trabajo efectivo, o retribuidas, según acuerdo entre el trabajador y la empresa.

La empresa comunicará mensualmente por escrito al comité de empresa el cómputo global e individualizado de las horas extraordinarias realizadas.

Art. 20. *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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio. Justificante, libro de familia o certificado del Juzgado.
- Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad e intervención quirúrgica graves, o fallecimiento de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, entendiendo por consanguinidad el parentesco de familiares directos, con un tronco común y, en este apartado, por afinidad, la pareja de hecho de carácter estable inscrita en el Registro correspondiente del Ayuntamiento de residencia. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días para provincias limítrofes y de cinco días para otras provincias.
- Dos días en los casos de enfermedad e intervención quirúrgica graves o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día natural por fallecimiento de tíos carnales.

## Familiares que dan derecho al permiso retribuido



Justificante según los casos:

- Libro de familia.
- Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
- Certificado médico (deberá constar específicamente la gravedad de la enfermedad o intervención).

- Un día por traslado del domicilio habitual. Justificante: Certificado de empadronamiento u otro documento que lo acredite.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Puntualizaciones:

- Elecciones: Tiempo necesario.
  - Tribunales ordinarios: Testigo, por el tiempo necesario; demandado, por el tiempo necesario, y demandante, por el tiempo necesario.
  - Magistratura: Demandante, si prospera reclamación, tiempo necesario, y testigo, tiempo necesario.
  - Carné de conducir: Por el tiempo necesario.
  - Documento nacional de identidad: Por el tiempo necesario.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Justificante: Citación. El que proceda.
  - Por el tiempo necesario, con un máximo de cuatro horas, en los casos de asistencia a consulta médica de especialista. Justificante: Volante médico especialista y comprobante TCI.
  - Abono del 50 por 100 del salario durante cuatro primeros días de enfermedad una vez al año. Justificante: Partes de baja y alta de enfermedad. Volante médico que especifique que se está enfermo.
  - Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción podrán acumularlas en un período de tiempo de permiso retribuido en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Justificante: Libro de familia.
  - Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, cuñados y padres. Justificante: Certificado del Juzgado o iglesia o invitación, siempre que se acredite el parentesco.
  - El día en que se cause accidente de trabajo.
  - Por operación de anginas de hijos, un día laborable, salvo complicaciones que deberán ser justificadas.
  - En casos debidamente justificados podrá concederse un tiempo superior al máximo de horas específicas por asistencia a la consulta de médico especialista.



- o) 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.

Art. 21. *Otros derechos derivados de la Ley de Igualdad.*—El trabajador podrá ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores. Deberá comunicar a la dirección de la empresa este derecho con una antelación mínima de siete días naturales al ejercicio de su derecho, salvo que quien quiera iniciarlo al día siguiente de haber finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento en cuyo caso el plazo será de dos días naturales.

Art. 22. *Calendario laboral.*—1. Todo el personal tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

2. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

3. Antes de la finalización de cada año, la representación de la compañía y la de los trabajadores negociarán el calendario laboral del año siguiente.

4. El calendario laboral se confeccionará con el siguiente criterio:

Serán días no laborables los comprendidos entre el 1 y el 6 de enero. Vacaciones:

- Se asignarán tres días, lunes, martes y miércoles de Semana Santa.
- Veintiún días, que estarán comprendidos en la segunda quincena del mes de agosto y la primera de septiembre.
- Los seis días restantes, así como los no laborables, estarán comprendidos entre el 23 y el 31 de diciembre.

5. El calendario laboral para 2008 será el que figura expuesto en el tablón de anuncios.

En el caso de estar de baja los seis últimos días del período vacacional de diciembre, se disfrutarán en los quince días posteriores a la fecha del alta médica.

Durante el disfrute de vacaciones en los períodos estivales, se mantendrá un retén, con el fin de atender las necesidades que puedan presentarse. Este retén estará formado por personal voluntario, en primer término, y en caso de no cubrirse el cupo necesario para este servicio, la dirección determinará las personas que lo compongan con anterioridad al 15 de mayo de cada año. En este último caso, la dirección no nombrará a las mismas personas dos años consecutivos.

Art. 23. *Absentismo.*—Las partes consideran necesaria la adopción de medidas tendentes a reducir el absentismo injustificado, entendiendo como tal, tanto el debido a causas injustificadas, como los supuestos fraudulentos.

Por lo tanto, deberá tenderse a disminuir los porcentajes de absentismo, eliminando no solo los supuestos antes señalados, sino también las causas que puedan generarlos.

En consecuencia, las partes se comprometen a abrir, durante la vigencia de este convenio, unas negociaciones tendentes a determinar los niveles de absentismo adecuados, al objeto de fijar los criterios y objetivos en la reducción de los índices.

Se establece, finalmente, la necesidad de seguimiento en esta materia, a través de la comisión paritaria.

Art. 24. *Enfermedad común y accidente laboral.*—En los procesos de enfermedad la empresa complementará al 100 por 100 los salarios brutos reales del trabajador enfermo, a partir de los diecisiete días naturales de baja oficial por la Seguridad Social o mutua patronal, incluido el decimoséptimo. Asimismo, se complementará el 100 por 100 a partir del primer día, en caso de hospitalización.

Si el absentismo de la empresa por todos los conceptos, excluidos maternidad y asuntos sindicales, fuera inferior al 5 por 100, se complementarán al 100 por 100 los salarios brutos reales del trabajador enfermo, a partir de los diez días de baja oficial por la Seguridad Social, incluido el décimo.

El cálculo se realizará:

$$\frac{\text{Horas de absentismo total} \times 100}{\text{horas teóricas}}$$

Este complemento se abonará mensualmente tomando como referencia el índice del trimestre anterior.

En los procesos de accidente laboral, se complementarán al 100 por 100 los salarios brutos reales del trabajador, a partir del primer día.

Art. 25. *Plantilla y registro de personal.*—La empresa suministrará al comité de empresa, con anterioridad al 15 de febrero de cada año, la plantilla del personal actualizada al 1 de enero de cada año.

Por otra parte, en el Registro General de Personal, figurarán los siguientes datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores:

- 1.º Nombre y apellidos.
- 2.º Fecha de nacimiento.
- 3.º Fecha de ingreso en la empresa.
- 4.º Cargo o puesto que ocupa.
- 5.º Categoría profesional y fecha de nombramiento.

Art. 26. *Convocatoria de puesto de trabajo.*—Para la cobertura de todos los puestos de trabajo nuevos o vacantes creadas, hasta la posición de oficial de la, se efectuará convocatoria con quince días de antelación, exponiéndose los temarios correspondientes al examen. Las preguntas concretas que deberán responder los candidatos, se sacarán por sorteo entre diversas alternativas en el momento del examen. Los exámenes serán supervisados por un tribunal compuesto por un presidente y dos vocales, uno de ellos será de los trabajadores.

Art. 27. *Trabajos en puesto de categoría superior.*—El tiempo de trabajo en categoría superior que exceda a seis meses dentro del período de un año y a ocho meses dentro de un período de dos años podrá dar lugar a la consolidación de la categoría, si no existe condicionante en cuanto a exigencias formativas para tal categoría.

Art. 28. *Turnos de trabajo.*—Cuando se incorpore el turno de noche, los turnos rotativos serán de la siguiente forma: Tarde, mañana y noche.

Art. 29. *Contrato eventual.*—Los contratos eventuales, según se establece en el Convenio Sectorial Metalgráfico, podrán concertarse por una duración máxima de doce meses, en un período de dieciocho meses.

## Capítulo V

### Disposiciones varias

Art. 30. *Comité de salud laboral.*—Los miembros del comité de seguridad e higiene tendrán los siguientes derechos:

- a) La convocatoria de las reuniones mensuales ordinarias se efectuará cuando la mayoría de sus miembros se encuentren en jornada de mañana.
- b) Recibir información sobre los riesgos y daños a que estén expuestos los trabajadores con las sustancias que se emplean.
- c) Recibir información sobre los datos ambientales y sanitarios de la empresa, sobre estadísticas de enfermedades y accidentes.
- d) Podrán contar con el tiempo necesario para asesoramiento y formación de organismos competentes o centrales sindicales los tres miembros designados por el comité de empresa para representantes de los trabajadores en el comité de salud laboral. Dichos miembros podrán disponer de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa, previa autorización de los miembros de dicho comité.

La rotura de gafas ocurrida en el desempeño del puesto de trabajo será compensada con la cuantía de 55,45 euros. Tales circunstancias habrán de ser acreditadas en la medida de lo posible.

A las personas que por las circunstancias de su trabajo lo precisen, les serán facilitadas unas gafas graduadas de protección.

Art. 31. *Crédito sindical horario.*—Los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa.

Asimismo, no computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los miembros del comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que se vean afectados.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, en la asistencia

a cursos de formación sindical organizados por sus centrales sindicales.

Art. 32. *Reajuste de plantilla.*—1. Se prevé la edad de jubilación ordinaria a los sesenta y cinco años durante la vigencia del presente convenio. En relación a lo establecido en el Pacto Colectivo de 3 de junio de 1994 y del Acta del 12 de diciembre de 1996, si se diesen las condiciones del mismo, se llevarían a cabo prejubilaciones con interrupción de las relaciones laborales, para el personal con sesenta y dos años, siempre que estos hayan cotizado al sistema de la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, así como los de sesenta y tres y sesenta y cuatro años sin la condición anteriormente expuesta. En el caso de plantearse un supuesto de trastorno grave para la compañía por la aplicación de las anteriores medidas podrá, transitoriamente, y en el período más breve posible, ampliarse la fecha de jubilación citada, hasta la formación del trabajador que sustituya, informándose de lo anterior a la representación de los trabajadores.

Las indemnizaciones de las mismas serán:

- 4 mensualidades para los de sesenta y cuatro años.
- 9 mensualidades para los de sesenta y tres años.
- 16 mensualidades para los de sesenta y dos años.

2. Igualmente, las personas de cincuenta y ocho, cincuenta y nueve, sesenta y sesenta y un años que no tengan que ser sustituidas en sus puestos de trabajo por personal ajeno a la empresa y deseen causar baja en la misma tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 24 mensualidades para los de cincuenta y ocho años.
- 22 mensualidades para los de cincuenta y nueve años.
- 20 mensualidades para los de sesenta años.
- 18 mensualidades para los de sesenta y un años.

3. Las personas que a través de los servicios médicos de empresa pasen por una incapacidad permanente total, hasta los cincuenta y cinco años, serán admitidas en otro puesto de trabajo o, en su caso, serán indemnizadas con un máximo de 24 mensualidades en función de su antigüedad y que la cantidad indemnizatoria estuviese comprendida en la cantidad prevista para el despido improcedente.

Las anteriores medidas se llevarían a efecto, como medio de ajuste de plantilla, resultante del plan de modernización previsto en el anterior Pacto de empresa, y en el Acta de Prórroga del mismo, suscrita en fecha 12 de diciembre de 1996, suponiendo un compromiso por ambas partes para agotar las vías posibles para que las extinciones de los contratos de trabajo a que haya lugar, se hagan a través de las medidas anteriormente citadas, y evitar de esta forma los despidos traumáticos.

Art. 33. *Extinción de contrato al cumplir la edad ordinaria de jubilación.*—La jubilación será a los sesenta y cinco años de edad, de conformidad a lo establecido en la Ley 14/2005, del 1 de julio, sobre edad ordinaria de jubilación.

A partir de la entrada en vigor de este convenio se establece la jubilación obligatoria para todo trabajador que cumpla o haya cumplido la edad de sesenta y cinco años, siempre que concurren los siguientes requisitos:

1.º Que el trabajador afectado haya completado los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación.

2.º Que la empresa, como medida de empleo, utilizando cualquier modalidad contractual aplicable, contrate a un trabajador desempleado por una duración mínima de un año. Si durante el término de dicho año se produjera el despido del trabajador, la empresa deberá sustituirlo en el plazo máximo de un mes.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio del derecho de los trabajadores a solicitar la jubilación con carácter voluntario con arreglo a la normativa vigente, sin que exista en ese caso obligación alguna de contratación por parte de la empresa.

Art. 34. *Régimen disciplinario.*—Será de aplicación el vigente para el Sector Metalgráfico, por acuerdo entre las organizaciones sindicales y empresariales.

Art. 35. *Otros conceptos salariales.*—A todos los conceptos salariales que no tengan subida específica para los años 2008, 2009 y 2010 se les aplicará la subida general del artículo 12.

El presente convenio colectivo se suscribe entre la empresa “Tañón Corona Ibérica, Sociedad Anónima”, y su comité de empresa,

siendo los firmantes del mismo y componentes de su comisión negociadora los siguientes:

- Por la representación de la empresa:
  - Don Salvador Salort Pérez.
  - Don Federico del Pozo Duarte.
  - Don Rafael Muñoz de la Espada Palomino.
- Por la representación social:
  - Don Jesús García García.
  - Don Luis González Toribio.
  - Don Emilio del Pozo Martín-Moreno.
  - Don David Tabarés Velázquez.
  - Don Raúl de Miguel Pastor.
  - Don Guillermo González Losada.
  - Don Julián García Diéguez.
  - Don Juan Antonio García Villanueva.
  - Don Francisco Vicente Jiménez Abanades.

Leganés, a 21 de mayo de 2008.—Por la dirección del TCI (firmado).—Por el comité de empresa (firmado).

(03/23.504/08)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 23 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Protección y Desarrollo Medioambiental, Sociedad Limitada Unipersonal” (centro de planta de reciclaje “Las Dehesas”, de Valdemingómez) (código número 2814602).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Protección y Desarrollo Medioambiental, Sociedad Limitada Unipersonal” (centro de planta de reciclaje “Las Dehesas” de Valdemingómez), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 1 de abril de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “PROTECCIÓN Y DESARROLLO MEDIOAMBIENTAL, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL” CENTRO DE TRABAJO “LAS DEHESAS” PARA EL AÑO 2008

#### Capítulo 1

#### Condiciones generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la empresa “Protección y Desarrollo Medioambiental, Sociedad Limitada Unipersonal” (centro de trabajo “Las Dehesas”), así como el representante legal de los trabajadores y por la Federación Regional de Actividades Diversas de Comisiones Obreras (CC OO).

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obli-