

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 4 *RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Rexam Beverage Can Ibérica, Sociedad Limitada” (código número 2802962).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Rexam Beverage Can Ibérica, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 29 de junio de 2010; 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; 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, y el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, 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 25 de noviembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

XII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BEVERAGE CAN IBERICA, S.L.**CENTRO DE TRABAJO: VALDEMORILLO (MADRID)****TITULO PRELIMINAR****CAPITULO PRIMERO****DISPOSICIONES GENERALES**

Negocian el presente Convenio la representación de la Dirección de la Empresa y la totalidad de los miembros del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Valdemorillo, Carretera M-600, Km 22, 28210 Valdemorillo, Madrid. COMUNIDAD DE MADRID.

Artículo 1 - Ámbito de aplicación

- 1.1** De ámbito empresarial en sus aspectos territorial, funcional y personal, afecta a todos los trabajadores de la Empresa fijos y temporales que prestan sus servicios en el Centro de Trabajo de Valdemorillo, quedando exceptuado el Personal de Dirección y los Jefes de Dpto. que se indican en este mismo artículo, que se regirán por sus condiciones particulares:
- 1.2** El personal de Dirección y los Jefes de Dpto. indicados son los siguientes:

Consejero Delegado/Director Gral.	Jefe de Mantenimiento
Director Comercial/ Jefe Dpto. Ventas	Jefe de Calidad
Director Fabricación/Jefe de Producción	Controller de Planta/Financiero
Director Financiero/Jefe Administración	Jefe Servicio al Cliente
Jefe Dpto. Personal/Recursos Humanos	Jefe de Informática/I.T.

Artículo 2 – Vigencia, prórroga y denuncia

- 2.1** El presente Convenio entrará en vigor, con carácter general, el 1 de junio del 2010, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de diciembre de 2009, finalizando su vigencia el 30 de noviembre del 2012. La vigencia se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos (2) meses respecto de la fecha de su vencimiento.
- 2.2** La denuncia se realizará por escrito dirigido a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y a la Comisión Mixta Paritaria que se prevé y se regula en este Convenio.
- 2.3** Denunciado el Convenio, subsistirán, no obstante, sus preceptos, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.

Artículo 3 – Derechos adquiridos

Se respetarán las condiciones más beneficiosas y “ad personam” existentes, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 4 – Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente, de manera que si por disposición legal o resolución judicial se alterara alguna de las estipulaciones, el Convenio quedaría sin eficacia ni efectos, debiendo en su consecuencia renegociarse su contenido.

CAPITULO SEGUNDO

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

Artículo 5 – Jornada

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será la que se indica a continuación:

- 5.1** Personal de Fábrica a Turnos:
1.752 horas anuales de trabajo efectivo.
- Personal con horario de 9 a 17 horas (jornada de lunes a viernes):
1.752 horas anuales de trabajo efectivo.
- 5.2** La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual pactada respetará la jornada máxima legalmente preestablecida, y ello cualquiera que sea el promedio semanal, mensual o de otros períodos inferiores al año, a no ser que por disposición legal futura la jornada laboral fuera inferior a la aquí acordada. Todo ello respetando lo establecido en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre.

Artículo 6 - Vacaciones

- 6.1** Los 30 días naturales establecidos por la legislación se computarán como 22 días de trabajo y su distribución durante el año se hará respetando como mínimo un descanso de una quincena natural completa entre el 1 de julio y el 30 de septiembre para todo el personal, siendo los días restantes negociables, de acuerdo con el trabajador y las necesidades de la Empresa.
- A efectos de fijar la fecha del disfrute de los días restantes negociables, ésta deberá coincidir con los períodos de Navidad, Reyes, Semana Santa y fiestas locales.
- 6.2** El personal de trabajo a turnos disfrutará las vacaciones por turnos completos, sin que en un mismo período pueda coincidir más de un turno. No obstante lo anterior, los trabajadores podrán cambiar las fechas de vacaciones, pasando de uno a otro turno, siempre que exista acuerdo entre los afectados y solicitud previa a la Empresa, en un plazo no inferior a dos meses. Con el fin de definir con el calendario actual el periodo vacacional se marcaran tres periodos de descanso de 10 días como vacaciones a principio de año.
- 6.3** El personal administrativo podrá disfrutar de las vacaciones ininterrumpidas durante un período de tres semanas.
- 6.4** Las vacaciones pactadas en calendario, en caso de situación de incapacidad temporal por contingencias comunes podrán ser disfrutadas a continuación del periodo de baja quedando la posibilidad de negociar individualmente en otro periodo distinto de acuerdo con la empresa.
- 6.5** Las vacaciones pactadas en calendario, en caso de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales podrán ser disfrutadas por el trabajador a continuación del periodo de baja quedando la posibilidad de negociar individualmente en otro periodo distinto de acuerdo con la empresa.
- 6.6** El tratamiento económico en el caso de que la incapacidad coincida con el periodo vacacional será el siguiente:

Se tratara como si se cambiara el periodo vacacional a otra fecha en la cual tuviera asignado un periodo de trabajo. En el periodo vacacional marcado y coincidente con el periodo de baja se retribuirá como si fuera una IT o IT derivada de accidente de trabajo con los complementos correspondientes en los artículos 22,23 y 24 de este convenio descontando el equivalente a los días de trabajo del periodo sustituido. El pago del periodo vacacional al ser pagado prorrateado en los doce meses no tendrá que ser descontado ni en el prorrateo mensual ni abonado en el momento de su disfrute.

- 6.7 Como anexo se adjunta el calendario y turnos de trabajo del año en curso.

Artículo 7 – Horarios de trabajo

- 7.1 Personal de turnos de fábrica: De 7 a 15 horas; de 15 a 23 horas; de 23 a 7 horas; en períodos rotativos de tarde, mañana y noche, con un descanso por jornada y turno de 30 minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo, con el descanso legalmente preestablecido. (R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre)
- 7.2 Personal de otros turnos y/o servicios: Según las necesidades de la Empresa y previo acuerdo entre el personal afectado, la Empresa y el Comité.
- 7.3 Personal administrativo: De 9 a 17 horas, de lunes a viernes, ambos inclusive, con una interrupción de 30 minutos de descanso que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.
- 7.4 Flexibilidad: La diferencia de tiempo de trabajo existente entre la jornada anual efectiva y el tiempo efectivo de trabajo establecido por el calendario de producción para los turnos, se dedicará al mantenimiento prestado en doble turno. Dicho calendario se acordará con el comité a principio de año, dichos dobles turnos se ubicarán de lunes a viernes. La Dirección Técnica, avisando con una semana de antelación y comunicándose al Comité de Empresa, podrá decidir en función de las necesidades de trabajo sobre la prestación de servicios en el doble turno, de manera que podrá trabajar todo o parte del personal del turno, en función de dichas necesidades de trabajo.

CAPITULO TERCERO

SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 8 – Retribuciones

- 8.1 Todo el personal al que es de aplicación el presente Convenio estará encuadrado en uno de los niveles salariales descritos en el anexo I o II del mismo, de acuerdo con el grupo ó categoría profesional y funciones del puesto de trabajo encomendado, sin que ello afecte a la libertad que tiene la empresa para poder suscribir los contratos formativos y de cualquier otra naturaleza laboral, en las condiciones que legal y reglamentariamente estén vigentes en cada momento.
- 8.2 Se acuerda la modificación del sistema retributivo actual de las Tablas Salariales, donde de la escala salarial actual los Niveles 8 y 9 con sus correspondientes letras se sustituyen todos ellos por un nivel único denominado Nivel L con valor equivalente a la Tabla Salarial del Anexo I actual.

A la vez se acuerda que todas las personas que se encuentren en la actualidad en estos niveles se seguirán rigiendo por la tabla Anexa II.

Dicha Tabla recogerá los Niveles desde el 8 al 9C que se eliminan de la tabla actual del convenio, con el fin de ir recogiendo futuros incrementos salariales pactados en convenio y sirva de referencia para el salario de todas las personas a las que afecten este acuerdo.

Estos niveles irán desapareciendo en futuras Tablas Salariales según no exista persona alguna en ese nivel o inferior. (los que se encuentran en Niveles 8 hasta el 8C y lo que se encuentran en Niveles 9 hasta el 9C)

También se acuerda que se respetan todos los derechos actuales y futuros que se recojan en los convenios venideros de todo el personal que actualmente se encuentre en los Niveles 8 y 9, así como los futuros incrementos salariales que se pacten en esos convenios; se ofrecerá a cada uno si así lo desea el refrendo en un acuerdo individual como garantía personal.

Las incorporaciones o promociones futuras a las posiciones equivalentes a los niveles 8 y 9 actual tendrán como mínimo el nivel L en el salario base de convenio pactándose en contrato individual sus futuras condiciones salariales y recibiendo incrementos salariales acorde a su evaluación de rendimiento, siempre garantizando los mínimos del Nivel L que se recoja en el Convenio.

Artículo 9 – Complemento por cumplimiento Plan Objetivos

- 9.1** Para el año 2010 se contempla un Plan de Objetivos del Grupo el cual va ligado a los resultados de compañía.
- 9.2** Este incentivo se divide en 5 objetivos independientes que podrán ser conseguidos cada uno individualmente, estos están acorde a los presupuestos que se han planteado a principio de año
- 2.1.1.1. El primer objetivo es la consecución del beneficio a nivel del Sector de Beverage Can Europa y Asia.
- 2.1.1.2. El segundo Objetivo es el porcentaje de Spoilage.
- 2.1.1.3. El tercer objetivo es el número de reclamaciones de clientes/auditorias de calidad realizadas.
- 2.1.1.4. El cuarto objetivo es el coste mantenimiento.
- 2.1.1.5. El quinto objetivo son el cumplimiento de los objetivos de seguridad.
- 9.3** Para este año 2010 el porcentaje sobre el salario base a fecha 30 de Noviembre de cada uno de estos conceptos es del 0.5% (2,5% si se alcanzan todos los objetivos al 100%) pudiendo llegar a ser del 1% (5% si se alcanza en cada uno) si se supera en un 15% el objetivo marcado. El pago se realizara en cuanto se autorice en Inglaterra.
- 9.4** Cada año se marcaran los objetivos desde la central en Inglaterra y serán presentados en cuanto se apruebe el presupuesto.
- 9.5** Para cobrarse el incentivo el empleado tendrá que permanecer en activo en la compañía hasta el día 31 de Diciembre del año en curso.
- 9.6** Aquellos trabajadores que tengan participación en cualquier otro sistema de Bonus proporcionado por la Compañía no podrán participar en este plan de objetivos

Artículo 10 - Tratamiento retributivo para el primer año de vigencia del Convenio (desde 1º de diciembre de 2009 a 30 de noviembre de 2010)**10.1 Tablas salariales**

Las tablas salariales pactadas para el primer año de vigencia del presente Convenio son las que aparecen en el anexo I y II. Dichas tablas son las resultantes de aplicar un incremento del 0.6% a las tablas vigentes a 30 de noviembre de 2009. Los atrasos económicos derivados de la aplicación de dichas tablas se liquidarán como fecha límite el 31 de Julio del 2010.

Artículo 11 - Tratamiento retributivo para el segundo año de vigencia del Convenio (desde 1º de diciembre de 2010 a 30 de noviembre de 2011)**11.1 Tablas salariales iniciales**

Las tablas salariales para el segundo año de vigencia del presente Convenio serán las resultantes de aplicar un incremento del IPC estimado a las tablas vigentes a 30 de noviembre del 2010. En caso de no ser publicado el IPC estimado se incrementará un 1% en concepto de adelanto

11.2 Revisión salarial

En el caso de que el I.P.C. (Incremento de Precios al Consumo) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre del 2011 un IPC distinto al estimado se efectuará una revisión de las tablas salariales iniciales de este segundo año en el exceso o defecto sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, de tal forma que el incremento de las tablas salariales resultantes

correspondientes al segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo, respecto de las vigentes a 30 de noviembre del 2010 sea igual que el I.P.C. real correspondiente al año 2011.

La citada revisión salarial tendrá, en su caso, efectividad económica a partir de 1º de diciembre del 2010 y las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarán, de una sola vez, dentro del mes siguiente a recibirse el certificado acreditativo del I.P.C. del 2011, expedido por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 12 - Tratamiento retributivo para el tercer año de vigencia del Convenio (desde 1º de diciembre del 2011 a 30 de noviembre de 2012)

12.1 Tablas salariales iniciales

Las tablas salariales para el tercer año de vigencia del presente Convenio serán las resultantes de aplicar la inflación inicial prevista por el Gobierno para el año 2012 en los presupuestos generales del estado más el 0,25%, a las tablas vigentes a 30 de noviembre del 2011. En caso de no ser publicado el IPC estimado se incrementará un 1,25% en concepto de adelanto.

12.2 Revisión salarial

En el caso de que el I.P.C. (Incremento de Precios al Consumo) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2012 un incremento superior o inferior a la inflación inicial prevista por el Gobierno en los presupuestos generales del estado para el 2012 o en su defecto el adelanto, se efectuará una revisión de las tablas salariales iniciales de este tercer año en el exceso o defecto sobre la indicada cifra, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, de tal forma que el incremento de las tablas salariales resultantes correspondientes al tercer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, respecto de las vigentes a 30 de noviembre del 2011 sea igual que el I.P.C. real más el 0,25% correspondiente al año 2012.

La citada revisión salarial tendrá, en su caso, efectividad económica a partir de 1º de diciembre del 2011 y las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarán, de una sola vez, dentro del mes siguiente a recibirse el certificado acreditativo del I.P.C. del 2012, expedido por el Instituto Nacional de Estadística.

12.3 Tablas salariales base para aplicar los incrementos que puedan pactarse en el próximo Convenio

Las tablas salariales base sobre las que se aplicarán los incrementos que en el siguiente Convenio pudieran pactarse a partir de 1º de diciembre del 2012, serán las resultantes de aplicar a las tablas vigentes a 30 de noviembre de 2011 el I.P.C. real más el 0,25% correspondiente al año 2012.

Artículo 13 - Regulación retribuciones mensuales

13.1 De acuerdo con el calendario establecido para cada turno, el número de noches, festivos y horas de trabajo varía mensualmente, completándose lo previsto para cada turno al finalizar el año natural.

13.2 Por ello, con el fin de redistribuir más equilibradamente los ingresos por salarios a lo largo de todo el año, el devengo anual previsto según el calendario de cada turno por plus nocturno, festivos y horas de trabajo se dividirá a partes iguales entre los doce meses. Efectuándose los ajustes necesarios para que lo devengado corresponda a lo realmente trabajado según su calendario, en los casos en que por cambios de turno ó bajas en la Empresa, etc. exista alguna discrepancia/desajuste.

Artículo 14 - Gratificaciones Extraordinarias

14.1 El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales cuyo importe será igual al salario convenio más antigüedad mensual que se indica en el anexo I y II ó el que corresponda en cada momento por la aplicación de los incrementos y revisiones salariales indicadas en los artículos 10, 11,12 y 13 .

14.2 Devengo de gratificaciones extraordinarias:a) Gratificación extraordinaria de Junio

Se devengará desde 1º de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en curso.

b) Gratificación extraordinaria de Diciembre

Se devengará desde el 1º de enero hasta el 31 de diciembre del año en curso.

14.3 Estas gratificaciones se harán efectivas el 30 de Junio y 31 de Diciembre de cada año**Artículo 15 - Complemento salarial por antigüedad**

15.1 Cada cinco años de permanencia en la Empresa se devengará un complemento salarial consistente en un 5% sobre el salario convenio según tablas con el límite máxima de cinco quinquenios.

15.2 Cada tres años de permanencia en el mismo nivel y grado de retribución salarial devengarán el pase automático al siguiente grado de retribución, pero limitado al grado máximo del propio nivel.

Artículo 16 – Complemento salarial por nocturnidad

16.1 El personal que trabaje en turno de noche percibirá un complemento salarial por noche trabajada consistente en un 35% sobre el salario convenio día según tablas salariales vigentes del presente Convenio.

16.2 El sistema de cómputo y cálculo del pago del tiempo de trabajo nocturno no sufrirá variación y se realizará como se ha venido haciendo hasta la fecha.

16.3 A estos efectos se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 23 y las 7 horas.

Artículo 17 – Plus festivo

17.1 Para todo el personal se establece un plus de domingos y festivos efectivamente trabajados por importe de 70€ por persona y día festivo trabajado durante toda la vigencia del convenio

17.2 Este concepto será incompatible con la percepción económica por horas extraordinarias

Artículo 18 – Horas extraordinarias

18.1 Su valor se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{(\text{Salario convenio mensual} + \text{antigüedad}) \times 14 \times 1.75}{\text{Horas trabajo anuales (Art. 5)}}$$

18.2 Las horas extraordinarias que sea necesario realizar por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la peculiaridad de la Empresa, tendrán carácter de horas estructurales, siempre que no puedan ser sustituidas mediante contratos temporales o a tiempo parcial, y dentro de las limitaciones establecidas en la legislación vigente.

18.3 En los relevos continuados, el trabajador permanecerá en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su sustitución, con un máximo de dos horas, siempre que el retraso sea imputable al trabajador que va a sustituir y/o cuando la ausencia/retraso no haya sido comunicada con carácter previo a la Empresa.

18.4 En lo referente a prevención o reparación de siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

- 18.5** Horas Extraordinarias que sean compensadas con descanso se equiparan a 2 horas de descanso por hora extra realizada

Artículo 19 – Dietas y gastos de empresa

Cuando como consecuencia del trabajo sea necesario realizar desplazamientos, se abonarán las siguientes compensaciones:

- 19.1** La Empresa reembolsará los gastos realizados por el trabajador previa presentación de los justificantes y recibos correspondientes, debidamente autorizados.
- 19.2** El hospedaje se realizará en un establecimiento hotelero que tendrá un límite máximo de tres estrellas y sólo en el caso de que no existan plazas en establecimientos del citado nivel se podrá realizar el hospedaje en un hotel de cuatro estrellas.
- 19.3** La Empresa anticipará el importe de los gastos que se estimen, siempre que dicha persona no tenga saldo pendiente de justificar de otros desplazamientos anteriores.
- 19.4** En los desplazamientos en vehículo propio se abonará:
0.40€ por kilometro durante toda la vigencia del convenio

Artículo 20 - Complemento horas Formación/Entrenamiento

- a) La formación se intentará realizar en horario de trabajo. Cuando la Formación sea relativa a Seguridad e Higiene en el trabajo y no pueda ser realizada durante la jornada laboral se abonará a un precio equivalente a la de Hora Extraordinaria.
- b) Se establece un complemento por horas de Formación y/o Entrenamiento y actividades relativas a Lean Manufacturing (talleres 5S, six sigma, SMED, TPM, etc.) que no son de trabajo y que se registrará por las siguientes normas:
- Cualquier actividad de entrenamiento/formación o proyecto de Lean, el tiempo utilizado fuera de su horario habitual de trabajo, no tiene naturaleza laboral/de trabajo y será absolutamente voluntario, no considerándose a ningún efecto como tiempo de trabajo efectivo (ni ordinario, ni extraordinario).
 - En compensación por la colaboración prestada, se abonará a los trabajadores que la realicen un complemento en concepto de "Plus entrenamiento" por hora utilizada, fuera de su horario habitual de trabajo, en la formación/entrenamiento ó actividades mencionadas, cuya cuantía será de 24€ brutos por hora para todos los trabajadores.
- c) Mensualmente se dará al Comité relación de los trabajadores y horas afectadas por este acuerdo.
- d) No se aplicará lo pactado en el presente artículo a las horas utilizadas en mantenimiento ó trabajos ordinarios ó extraordinarios propiamente dichos y habituales dentro del proceso productivo diario, a las cuales se les aplicará lo previsto legalmente al respecto.

CAPITULO CUARTO

MEJORAS SOCIALES

Artículo 21 – Comedor

- 21.1** La empresa mantendrá un servicio de comedor gratuito de lunes a domingo.
- 21.2** El personal recibirá una ayuda económica por comida de 2.1€, por persona y día de trabajo, cuando por su horario no disponga del servicio de comedor.

Artículo 22 – Mejora Prestaciones por I.T. Derivada de Accidente de Trabajo

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), derivada de accidente de trabajo recibirán de la Empresa un complemento económico en concepto de mejora de prestaciones por I.T. que será igual a la diferencia entre el 100% de la base reguladora de dicha prestación, o del salario mensual establecido en las tablas salariales vigentes, según convenio, cuando éste sea superior, y la prestación por I.T. La regularización mensual se realizará de tal forma que la mejora correspondiente a las prorratas de las gratificaciones extraordinarias afectadas se haga efectiva en las fechas de pago de dichas gratificaciones (art. 15), y no en el mes en que se esté en situación de I.T.

Artículo 23 – Mejora Prestaciones por I.T. Derivada de Enfermedad Común ó Accidente no Laboral**23.1** Primera y segunda enfermedad del año natural: 4 primeros días

De acuerdo con lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente, en la primera enfermedad del año natural con una duración superior a tres (3) días, la Compañía abonará al trabajador afectado el cincuenta (50) por ciento del salario diario de cada uno de los tres (3) días citados.

En la segunda enfermedad del año, la Compañía abonará al trabajador afectado el cincuenta (50) por ciento del salario del primer día exclusivamente.

23.2 Enfermedad superior a 3 días pero inferior a 20

Cuando la enfermedad del trabajador tenga una duración inferior a los veinte (20) días, la Compañía abonará un complemento del quince (15) por ciento de la correspondiente base reguladora de la Seguridad Social. Dicho complemento se aplicará a partir del cuarto (4º) día y, en su caso, hasta el vigésimo (20º), ambos inclusive.

23.3 Enfermedad superior a 20 días

Cuando la situación de incapacidad temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral, excluidas las situaciones en que no exista el pago delegado como por ejemplo la situación de maternidad, sobrepase los veinte (20) primeros días y el trabajador afectado tenga una antigüedad superior a los seis (6) meses en la Empresa, el complemento total a abonar por la empresa será igual a la diferencia entre el 100% de la base reguladora correspondiente a dicha prestación, y la prestación por I.T., según se determina en el anexo III del presente Convenio. La regularización mensual se realizará de tal forma que la mejora correspondiente a las prorratas de las gratificaciones extraordinarias afectadas se haga efectiva en las fechas de pago de dichas gratificaciones (art. 15), y no en el mes en que se esté en situación de I.T.

23.4 Si el índice anual de absentismo por motivos de enfermedad común ó accidente no laboral resultase igual ó inferior al 1%, se revisarán los casos de I.T. por tales motivos que debido a su duración no se hubiesen complementado hasta el 100% de la base reguladora a fin de abonar tal diferencia. Además del cumplimiento del requisito respecto a no superar el % de absentismo indicado el abono de esta mejora estará condicionado a su aprobación por unanimidad de la Comisión de Control de I.T. (ver punto 24.5 del artículo 24 siguiente) La mejora derivada de la aplicación del presente apartado se abonará en enero siguiente al año a que corresponda. Para el cálculo del índice de absentismo de este punto, de las bajas de larga duración únicamente se computaran los 30 primeros días eliminándose del computo en meses posteriores.

23.5 En el supuesto de que en el futuro cambiaran las normas legales sobre esta materia y como consecuencia del cambio se produjera una reducción del porcentaje/subsidio de la base reguladora que actualmente corre a cargo de la Seguridad Social, el trabajador afectado percibirá de la Seguridad Social el nuevo porcentaje/subsidio sin que la Empresa tenga obligación alguna de complementar ó compensar la reducción correspondiente.

23.6 En ningún caso la cantidad que pueda percibir el trabajador será superior al salario que hubiera devengado de estar en activo.

Artículo 24 - Normas Comunes para aplicar a los artículos 22 y 23

Las siguientes normas se aplicarán en los casos contemplados en los artículos 22 y 23 anteriores.

- 24.1** Será condición indispensable para poder obtener el complemento indicado en los apartados arriba mencionados lo siguiente que el trabajador afectado:
- a) Disponga del correspondiente parte médico de baja, independientemente de los días de duración de la situación de I.T.
 - b) Avise telefónicamente, tan pronto se conozca la situación de baja ó alta, a su jefe inmediato ó la Sección de Nóminas, de su imposibilidad de asistir al trabajo ó del día de su incorporación en el caso de alta médica.
 - c) Remitir los correspondientes partes médicos de baja dentro del plazo legalmente establecido ó en el momento de reincorporarse a su trabajo si el alta se produce antes de 3 días.
- 24.2** Cuando el trabajador afectado no reúna los requisitos para tener derecho a la prestación o subsidio por no tener cotizado el período mínimo exigible por las normativas socio/laborales, la mejora que se conceda por aplicación del presente acuerdo será la diferencia entre la prestación que le hubiese correspondido en el caso de haber cotizado dicho período mínimo y la mejora que de acuerdo con el presente artículo le corresponda.
- 24.3** El derecho a percibir las mejoras contempladas en los artículos 22 y 23 se extinguirá en los siguientes casos:
- a) Reingreso al trabajo por alta en la situación de I.T.
 - b) Extinción o suspensión del derecho a la prestación/subsidio por aplicación de normativas legales u ordenes socio/laborales establecidas por los Organismos Competentes.
 - c) Cuando se cause baja en la empresa o desaparezca la obligación de cotizar respecto del trabajador afectado.
 - d) Si se constatan actuaciones incorrectas o contrarias al espíritu de este acuerdo por parte del trabajador afectado, la Comisión de Control de I.T. podrá decidir la suspensión ó extinción del percibo de la mejora de I.T. que se contempla en los artículos anteriores (22 y 23).
 - e) Cualquier otra causa que ahora o en el futuro pudiera estar prevista en la legislación vigente.
- 24.4** El Servicio Médico de Empresa requerirá los informes y datos que considere oportunos, incluso visitando al trabajador en situación de baja por I.T., con el fin de realizar un seguimiento de los casos. La negativa, por parte del trabajador, a dicho requerimiento, supondrá la suspensión automática de la mejora.
- 24.5** Se crea una Comisión de Control de I.T. que estará compuesta por tres representantes de la Dirección de Empresa, un representante del Servicio Médico y cuatro representantes del Comité de Empresa, que se reunirá mensualmente con carácter ordinario y las veces que sea preciso si situaciones extraordinarias así lo demandan. El objetivo de esta Comisión es el de hacer un seguimiento y análisis de todos los casos de I.T., dando cumplimiento a lo establecido respecto a dicha Comisión en los puntos 23.4 y 24.3 d) anteriores, así como el de sugerir ó tomar otra serie de medidas que fomenten la mejora de temas relacionados con la salud, ayuden a controlar el absentismo ó eviten situaciones de abuso.

Artículo 25 – Ayuda Escolar

La Empresa abonará a los hijos en edad escolar de los empleados la cantidad de 250€ brutos por año, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Se entenderá por hijos en edad escolar aquellos que estén comprendidos entre los 0 años y los menores de 18 años a 1º de enero del año en curso.

- b) Aquellos niños que estén en edad de guardería (hasta los 3 años cumplidos antes del 31 de diciembre del año en curso) deberán presentar previamente justificación documental de la matrícula en la guardería, prorrateándose desde la fecha de inscripción la parte proporcional correspondiente.
- c) A partir de los 16 años, será necesario presentar previamente justificación documental de la matrícula del Instituto ó Centro de Formación Profesional donde el hijo esté realizando los estudios.
- d) El pago se realizará en el mes de Agosto.

Artículo 26 – Jubilación

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Interprovincial del Sector.

Artículo 27 – Permisos Retribuidos

Los trabajadores, avisando con la mayor antelación posible, tendrán derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado, por las siguientes causas:

1.-Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos o abuelos, en grado de consanguinidad o de afinidad, y dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos, en grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 Km ida y vuelta.

2.- Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de cónyuge, padres, hijos o hermanos, en grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales cuando dichas contingencias afecten a abuelos o nietos, en grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales. Se pueden ampliar estos días, sin retribución, en tanto dure la enfermedad u hospitalización.

A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 Km ida y vuelta.

Igualmente, a estos efectos se considera accidente o enfermedad grave cuando se requieran, al menos, dos días de hospitalización, y se considera intervención quirúrgica la que se practique con anestesia total o epidural.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente Convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

3. Dos días laborales por nacimiento de hijos, sin que se tenga en cuenta el día del hecho causante. Se ampliará un día más hasta los cuatro días contando el día del hecho causante por desplazamiento siempre y cuando éste sea igual ó superior a 400 Km. ida y vuelta, contados desde el lugar de residencia del solicitante.

4. Un día natural en caso de matrimonio de padre, hijo o hermano; en ambos supuestos de consanguinidad y afinidad.

5. Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja estable de hecho. El permiso por constitución en unión estable de pareja de hecho, sólo se podrá disfrutar una vez cada 5 años, excepto en casos de fallecimiento de uno de los componentes de la unión, en cuyo caso, el plazo para solicitar un nuevo permiso por esta causa quedará reducido a 3 años.

6. Un día por traslado de domicilio.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el

apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social. Se tendrá derecho en este caso a la percepción de plus de asistencia y puntualidad, si lo hubiere

9. Visita al Médico de Medicina General de la Seguridad Social, con el límite de dieciséis horas al año.

10. El trabajador podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos menores de 8 años, hijos minusválidos físicos o psíquicos sin límite de edad, justificando hora, nombre y firma del médico visitado.

11. Por el tiempo necesario para la realización de trámites de adopción ó acogimiento. En el supuesto de que el permiso no se utilice por la totalidad de la jornada, se tendrá derecho a la percepción del plus de asistencia y puntualidad.

La retribución de los permisos encuadrados en este artículo se hará efectiva previa la correspondiente justificación.

A aquellas parejas de hecho ya sean del mismo o de distinto sexo, debidamente inscritas en el Registro correspondiente, o en su defecto, en el documento público que lo acredite, se les reconocerá los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que a las parejas legalmente casadas.

Artículo 28 – Revisión Médica

La Empresa proporcionará a su personal una revisión médica anual realizada por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con las normas vigentes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

El reconocimiento médico será en un día de descanso abonándose el valor equivalente a 4 horas extras en caso de acudir en el día asignado por la empresa.

Artículo 29 – Ayudas para formación

La Empresa podrá autorizar el pago de hasta el 80% del coste total de los estudios del personal que así lo solicite pero siempre que dichos estudios tengan relación directa con el trabajo realizado por la Empresa. La ayuda económica recibida deberá ser reembolsada a la Empresa en el caso de que las calificaciones finales de los estudios realizados no alcancen el nivel de aprobado.

Artículo 30 – Ayuda a Hijos Minusválidos

Los trabajadores con hijos que obtengan el reconocimiento de minusválidos por el INSERSO u órgano autonómico competente, o por el órgano competente en el futuro, percibirán una ayuda económica mensual cuyo importe será de 300€ brutos por cada hijo que tenga en esa situación.

Artículo 31 – Seguro Colectivo de Vida

La Empresa gestionará la cobertura y pagará la prima de un seguro colectivo de vida para todo el personal al que sea aplicable este Convenio por un capital de 24.040 €

CAPITULO QUINTO**ORGANIZACIÓN, SEGURIDAD Y SALUD Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 32 – Organización del Trabajo**

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades organizativas, tanto en el área económica como técnica, y de dirección y control del trabajo y emisión de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Artículo 33 – Período de Prueba Interno**33.1 Promociones**

Con el fin de obtener la mayor eficacia en el desempeño de nuevos trabajos o responsabilidades, se establecen los siguientes períodos de prueba o adaptación previos a consolidar la posición, categoría laboral y salario correspondiente del nuevo puesto.

a) 6 meses para los puestos que se requiera formación técnica o titulada.

b) 2 meses para el resto.

En el caso de que el trabajador no superase el período de prueba antes citado, bien al concluir éste o durante el mismo, el trabajador afectado volverá a su puesto de trabajo anterior u otro equivalente, con la categoría reconocida antes del cambio o promoción, devengando igualmente el salario correspondiente a dicha categoría.

33.2 Cambio de puesto de trabajo con carácter interino

Cuando el cambio se deba a sustitución de empleados ausentes con derecho a reserva de su puesto de trabajo, la sustitución comprenderá como máximo el tiempo que duren las circunstancias que hayan motivado la ausencia.

Si el cambio se debe a sustitución de empleados que temporalmente se encuentren en situación de movilidad funcional, se aplicará el mismo criterio que en el punto anterior.

Por ello, en ambos casos, el trabajador que efectúe la sustitución lo hará con carácter interino hasta que el trabajador sustituido se incorpore a su puesto de trabajo habitual, sin que dicha sustitución conlleve la consolidación del salario ó categoría profesional/nivel ó puesto de trabajo.

Artículo 34 – Vacantes

34.1 Con excepción de los cargos y puestos que impliquen ejercicio de mando o autoridad sobre personas, los cuales serán de libre designación por la Dirección de la Empresa, la cobertura de vacantes se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador.

34.2 El procedimiento a seguir será el siguiente:

a) La Empresa dará a conocer con una antelación de 15 días, las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas, también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias pertinentes.

b) A la convocatoria podrá presentarse cualquier trabajador que esté interesado. El resultado de los exámenes y pruebas realizados se darán a todos y cada uno de los interesados.

Artículo 35 – Preavisos ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Trabajadores de los niveles 1 al 7: 15 días.Ç
- b) Trabajadores de los niveles L, 8 y 9: Un mes.

El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 36 – Régimen disciplinario

36.1 Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional del Sector Metalgráfico

Artículo 37 – Comité de Seguridad y Salud

37.1 Se acuerda designar a tres representantes miembros del Comité de Empresa y a otros tres representantes de la Dirección para ejercer las facultades que reconoce la legislación vigente sobre la materia.

37.2 El Comité deberá reunirse mensualmente y llevar el correspondiente Libro de Actas.

37.3 Componentes del Comité:

Por la representación de la Dirección:

D. Mario Martín Tapiador
D. José Carlos Gamella Dupuy
D. Juan José Martín Tapiador

Por el Comité de Empresa:

D^a M^a Isabel Criado García
D. Javier Partida
D. Norberto Alberquilla

Artículo 38 – Prendas de Trabajo

Durante el primer trimestre de cada año la Empresa proporcionará a los trabajadores de planta las prendas necesarias para el ejercicio de su labor, no pudiendo ser el número inferior a dos al año. El número de camisetas será de cuatro al año.

Artículo 39 – Contratos de duración determinada (Art. 15 apartado 1 b) del Estatuto de los Trabajadores

A los efectos de lo dispuesto en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (Ley 5/2001), y en cuanto a la duración máxima de tales contratos y el periodo dentro del cual se pueden realizar, nos adherimos a lo estipulado en el Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos vigente, si bien haciendo constar que en ningún caso se superará la duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses establecida según R.D.Ley 5/2001.

CAPITULO SEXTO**Artículo 40. – Principio de igualdad y no-discriminación**

Artículo 40.1 – Formalización. Las partes firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia

expresa en este texto de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

Artículo 40.2 Principio de igualdad de trato y de oportunidades

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

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

Artículo 40.3. No-discriminación en las relaciones laborales

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 40.4 Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad

1. La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá presentar a la representación legal de los trabajadores
2. El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
3. El Plan de Igualdad determinará los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
4. Para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación profesional, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
5. El Plan de igualdad incluirá la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
6. En todo caso, se garantiza el acceso de la representación unitaria y sindical o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras interesados, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 40.5 Diagnóstico de situación

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación a través de la obtención de datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada laboral, y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, la empresa dará cuenta por escrito a la representación laboral. El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexo. Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información o comunicación utilizados en los procesos de selección,

formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

Artículo 40.6 Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no-discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, clasificación, promoción y formación profesionales, condiciones retributivas y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación personal, familiar y laboral, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 40.7 Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa informará a la representación de los trabajadores, el correspondiente plan de igualdad.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a la representación de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución.

El plan de igualdad tendrá una duración de tres años, transcurridos los cuales se procederá a revisar el contenido del plan de igualdad, aplicando lo dispuesto en el presente Capítulo.

Artículo 41. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación

Art. 41.1 – Formalización

Las partes firmantes del Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir –por vía normativa, incluso– en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

Art. 41.2 - 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 tan sustanciales como el de no discriminación – artículo 14 de la Constitución Española– 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–.

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 generalice 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.

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.

Art. 41.3.- 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.

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.

Art. 41.4.- 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 alcanzado, 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 dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

En tanto que existen condicionamientos de trabajo, las personas que pueden establecer tal tipo de conexión son aquéllas 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 afectado –clientes, proveedores, etc.

Art. 41.5.- 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 sí 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.

Sujetos activos de este tipo de acoso pueden ser los referidos en el anterior artículo 40.4 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.

Art. 41.6 - Diligencias informativas previas

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judicial, el procedimiento interno de denuncia por acoso sexual deberá iniciarse siempre necesariamente por escrito a excepción desde caso de no saber escribir en cuyo caso se podrá realizar de manera oral –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.

La presentación de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de diligencias informativas previas por parte de la empresa siempre que no se tenga relación directa con los hechos, especialmente encaminadas –además de a verificar la realidad de las imputaciones efectuadas– a impedir la continuidad del acoso denunciado así como la concreción de cualquier tipo de represalias sobre el sujeto pasivo, para lo que se articularán las medidas oportunas.

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.

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.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado 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.

Art. 41.7 Resolución

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la apertura del expediente contradictorio regulado en el artículo 36 del Convenio a quien resulte ser sujeto activo de aquél, siempre que el mismo se halle dentro del círculo rector y disciplinario de la empresa

Artículo 42 – Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores y dos de la Empresa, que podrán asistir a las sesiones acompañados de asesores, dos como máximo por cada parte, y que tendrá como función interpretar las cláusulas de este Convenio, debiendo emitir sus pronunciamientos a cuantas cuestiones controvertidas se la sometan en el plazo máximo de un mes.

En Valdemorillo, a 20 Abril del 2010

Por el Comité de Empresa

Por la Empresa

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

RELACION DE FUNCIONES, CATEGORIA LABORAL Y NIVELES/GRADOS SALARIALES					
FUNCION – GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA LABORAL	NIVEL	GRADO	SALARIO HORA 2010	SALARIO MES 2010
Sorteadores Limpiadores Labores Auxiliares Fábrica <u>Otras labores asimilables</u>	Peón <u>Auxiliar de Fábrica</u>	1	1 1A	7,30 7,79	1163,25 1240,81
Operador de Pal/Depal Operador de Paletizador Carretillero Oficinas: Labores auxiliares administrativas ó técnicas	Especialista 2ª Auxiliar Administrativo	2	2 2A	9,28 9,59	1478,28 1527,55
Operador de Pal/Depal Operador de Paletizador Carretillero Operador de Prensas Almacenero Oficinas: Labores auxiliares administrativas/técnicas Ayte Compras	Especialista 1ª Auxiliar Administrativo	3	3 3A 3B 3C	10,21 10,52 10,83 11,14	1626,10 1675,38 1724,66 1773,93
Operador de Barnizado Inspector de Calidad Operador Relevos Oficinas	Oficial 3ª Oficial 2ªAdministrativo	4	4 4A 4B 4C	11,22 11,49 11,83 12,17	1786,25 1830,19 1884,47 1938,75
Operador de Litografía Mecánico (2ª) Electricista (2ª) Controlador de Calidad(2ª) Oficinas	Oficial 2ª Of. 2ª Admvo. Especial	5	5 5A 5B 5C	12,46 12,82 13,17 13,52	1985,29 2041,12 2096,95 2152,79
Operador-Mecánico Litografía Mecánico (1ª) Electricista (1ª) Controlador de Calidad(1ª) Oficinas	Oficial 1ª Oficial 1ª Administrativo	6	6 6A 6B 6C	13,88 14,32 14,75 15,19	2210,19 2279,98 2349,77 2419,56
Mecánico (1ª Especial) Electricista (1ª Especial) Oficinas	M. Encargado Of 1ª Especial T.G.M. y/o TGS (Técnicos) Of .1ª Admvo. Especial	7	7 7A 7B 7C	15,97 16,41 16,85 17,29	2543,65 2613,44 2683,23 2753,03
Supervisor Jefe de Turno Jefe de Equipo Encargado de Sección Producción ó Turno Oficinas: Jefe 1ª o 2ª o Dpto. Administrativo ó Técnico	Of 1ª J.Equipo M.Encargado T.G.M./ T.G.S. Jefe 1ª o 2ªAdmvo. o Técnico		L	17,60	2803,15
<p>M. Encargado = Maestro Encargado T.G.M. = Técnico Grado Medio T.G.S. = Técnico Grado Superior</p> <p>• A los trabajadores contratados para prestar servicios en los puestos de trabajo de Operador de Pal/Depal, Paletizador, Carretillero y Auxiliar Admvo., se les asignará el grado salarial 2 durante los seis primeros meses de trabajo efectivo, y el grado salarial 2A para los 6 meses siguientes de trabajo efectivo, de manera que transcurridos los 12 primeros meses de prestación de servicios continuados pasará al nivel 3, asignándosele el grado salarial 3.</p>					

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

Personal adscrito a los Niveles 8 y 9 con anterioridad al XII convenio de Valdemorillo

Supervisor Jefe de Equipo Encargado de Sección Producción ó Turno	Of 1ª J.Equipo M.Encargado T.G.M. T.G.S.	Con Supervisión sobre trabajadores cualificados	8	8A	19,28	3070,98
				8B	20,99	3342,41
				8C	22,69	3613,83
Oficinas: Jefe 2ª Administrativo ó Técnico	Jefe 2ª Admvo. Jefe 2ª Técnico					
Jefe Dpto. Jefe de Turno	M. Encargado T.G.M T.G.S.	Con Dirección ó Jefatura sobre un Dpto./Turno/Sec cualificada	9	9A	26,17	4497,91
				9B	27,97	4808,11
				9C	29,78	5118,32
Oficinas: Jefe Dpto. Jefe 1ª Sección Administrativa ó Técnica	Jefe 1ª Admvo. Jefe 1ª Técnico					

(03/46.673/10)