

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 19 de mayo de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Rexam Beverage Can Ibérica, Sociedad Limitada” (código número 28002962011985).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Rexam Beverage Can Ibérica, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 11 de marzo de 2016; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 19 de mayo de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
“BEVERAGE CAN IBÉRICA, S. L.”
CENTRO DE TRABAJO: VALDEMORILLO (MADRID)

TÍTULO PRELIMINAR

Capítulo 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 todo el personal 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/as jefes/as de Dpto. que se indican en este mismo artículo, que se regirán por sus condiciones particulares:

1.2. El personal de Dirección y los/as Jefes/as de Dpto. indicados son los siguientes:

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

Art. 2. *Vigencia, prórroga y denuncia.*—2.1. El presente Convenio entrará en vigor, con carácter general, el 30 de abril del 2016, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1º de diciembre de 2015, finalizando su vigencia el 30 de noviembre del 2017. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Capítulo segundo

Tiempo de trabajo y descansos

Art. 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.

Art. 6. *Vacaciones.*—6.1. Los 30 días naturales establecidos por la legislación se computarán como 22 días de trabajo y su distribución será de la siguiente manera:

- 6.1.1. 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, el personal podrá cambiar las fechas de vacaciones, pasando de uno a otro turno, siempre que exista acuerdo entre los/as afectados/as y solicitud previa a la Empresa, en un plazo no inferior a dos meses. Con el fin de definir con el calendario actual el período vacacional se marcarán tres períodos de descanso de 10 días como vacaciones a principio de año.
- 6.1.2. El personal administrativo y mantenimiento podrá disfrutar de las vacaciones ininterrumpidas durante un período de hasta tres semanas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, siendo los días restantes negociables, de acuerdo con el trabajador/a y las necesidades de la Empresa.

A efectos de fijar la fecha del disfrute de los días restantes negociables, esta deberá coincidir con los períodos de Navidad, Reyes, Semana Santa y fiestas locales.

6.2. Las vacaciones pactadas en calendario, en caso de situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales podrán ser disfrutadas a continuación del período de baja quedando la posibilidad de negociar individualmente en otro período distinto de acuerdo con la empresa siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final de año en el que se hayan originado.

6.3. El trabajador con una antigüedad de servicio mayor a 15 años que decida hacer uso del derecho a la jubilación anticipada acorde a la legislación vigente de cada momento, tendrá derecho en caso de dar un preaviso de 6 meses a la fecha de su jubilación al disfrute, inmediatamente anterior de su baja, de unas vacaciones especiales de dos meses de duración. El disfrute de esta bolsa especial de vacaciones deberá hacerse, necesariamente, en vigencia del contrato.

Art. 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 mañana, tarde 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 comunicándoselo 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.

Capítulo tercero

Sistema retributivo

Art. 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 o 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 8C y 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. (Actualmente quedan el nivel 8C y 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 8C y 9C, así como los futuros incrementos salariales que se pacten en esos convenios; se ofrecerá a cada uno/a 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.

Art. 9. *Complemento por cumplimiento Plan Objetivos.*—9.1. Para el año 2016 se contempla un Plan de Objetivos del Grupo el cual va ligado a los resultados de compañía.

9.2. Este incentivo se divide en 4 objetivos independientes que podrán ser conseguidos cada uno individualmente, estos están acorde a los presupuestos que se han planteado a principio de año.

9.3. Para este año 2016 el porcentaje sobre el salario base a fecha 30 de noviembre de cada uno de estos conceptos es del 0.625 por 100 (2,5 por 100 si se alcanzan todos los objetivos al 100 por 100) pudiendo llegar a ser del 1,25 por 100 (5 por 100 si se alcanza en cada uno) si se supera en un 15 por 100 el objetivo marcado. El pago se realizará en cuanto se autorice en Inglaterra.

9.4. Cada año se marcarán los objetivos desde la central en Inglaterra y serán presentados en cuanto se apruebe el presupuesto.

9.5. Para cobrarse el incentivo la persona tendrá que permanecer en activo en la compañía hasta el día 31 de diciembre del año en curso.

9.6. Aquella persona que tengan participación en cualquier otro sistema de Bonus proporcionado por la Compañía no podrán participar en este plan de objetivos.

Art. 10. *Tratamiento retributivo para el primer año de vigencia del Convenio (desde 1º de diciembre de 2015 a 30 de noviembre de 2016).*—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 equivalentes a las tablas vigentes a 30 de noviembre de 2015.

10.2. Revisión salarial.

En el caso que durante el año en curso hubiese algún despido declarado improcedente del personal adscrito a convenio o alguna incorporación a la plantilla de producción no autorizada por el comité y no hubiera más de 10 personas por encima de las 100 personas estándar en los departamentos de producción se efectuaría una revisión salarial a partir de 1º de diciembre del 2015 equivalente a la inflación anual del año 2016, descontando el anticipo del 2015, 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 2016, expedido por el Instituto Nacional de Estadística. Sin que proceda regularizar en negativo en ningún caso.

Art. 11. *Tratamiento retributivo para el segundo año de vigencia del Convenio (desde 1º de diciembre de 2016 a 30 de noviembre de 2017).*—11.1. Tablas salariales iniciales.

Las tablas salariales para el segundo año de vigencia del presente Convenio serán las tablas vigentes a 30 de noviembre del 2016.

11.2. Revisión salarial.

En el caso que durante el año en curso hubiese algún despido declarado improcedente del personal adscrito a convenio o alguna incorporación a la plantilla de producción no autorizada por el comité y no hubiera más de 10 personas por encima de las 100 personas estándar en los departamentos de producción se efectuaría una revisión salarial a partir de 1º de diciembre del 2016 equivalente a la inflación anual del año 2017 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 2017, expedido por el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 12. *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 2017, serán las tablas vigentes a 30 de noviembre de 2017.

Art. 13. *Regulación retribuciones mensuales.*—13.1. De acuerdo con los calendarios establecidos 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 o bajas en la Empresa, etc. exista alguna discrepancia/desajuste.

Art. 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 o 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.

Art. 15. *Complemento salarial "Ex antigüedad".*—15.1. Se pacta expresamente la eliminación del concepto antigüedad recogido en el XIII convenio colectivo de la empresa Rexam siempre y cuando no se declarara ningún despido improcedente del personal adscrito a convenio, o alguna incorporación a la plantilla de producción no autorizada por el comité hasta alcanzar la plantilla estándar de 100 personas en los departamentos de producción.

15.2. Aquellos/as trabajadores/as que pertenecieran a la Empresa el día 31/12/2015 tendrán derecho a percibir los antiguos conceptos referidos en el artículo 15.1 del XIII convenio colectivo de empresa. Dichos conceptos pasarán a denominarse "ex Antigüedad" y será un complemento personal ad personam no compensable y revisable acorde al incremento pactado anualmente. Este complemento individual se incluirá en el cálculo de pagas, vacaciones, horas extras y nocturnidad.

15.3. Dicho complemento será revisable individualmente cada cinco años de permanencia en la Empresa incrementándose en un 5 por 100 sobre el salario convenio según tablas con el límite máximo del 25 por 100.

Art. 16. *Niveles de Convenio.*—16.1. 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.

Art. 17. *Complemento salarial por nocturnidad.*—17.1. El personal que trabaje en turno de noche percibirá un complemento salarial por noche trabajada consistente en un 35 por 100 sobre el salario convenio día según tablas salariales vigentes del presente Convenio.

17.2. El personal que trabaje en turno de noche percibirá un complemento A estos efectos se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.

17.3. Trabajando en dicho período nocturno más de una hora se percibirá el complemento de nocturnidad por toda la jornada.

Art. 18. *Plus festivo.*—18.1. Para todo el personal se establece un plus de domingos y festivos efectivamente trabajados por importe de 70euros por persona y día festivo trabajado durante toda la vigencia del convenio.

18.2. Este concepto será incompatible con la percepción económica por horas extraordinarias.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—19.1. Su valor se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{(\text{Salario convenio mensual} + \text{ex antigüedad}) \times 14 \times 1,75}{\text{Horas trabajo anuales (art. 5)}}$$

19.2. 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.

19.3. 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.

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

19.5. Horas Extraordinarias que sean compensadas con descanso se equiparan a 2 horas de descanso por hora extra realizada.

Art. 20. *Dietas y gastos de empresa.*—Cuando como consecuencia del trabajo sea necesario realizar desplazamientos, se abonarán las siguientes compensaciones:

20.1. La Empresa reembolsará los gastos realizados por el trabajador previa presentación de los justificantes y recibos correspondientes, debidamente autorizados.

20.2. El hospedaje se realizará en un establecimiento hotelero que tendrá un límite máximo de tres estrellas y solo en el caso de que no existan plazas en establecimientos del citado nivel se podrá realizar el hospedaje en un hotel de cuatro estrellas.

20.3. 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.

20.4. En los desplazamientos en vehículo propio se abonará:

— 0.40 euros por kilómetro durante toda la vigencia del convenio

Art. 21. *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 regirá 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 el personal que la realice un complemento en concepto de “H. Mejora continua” por hora utilizada, fuera de su horario habitual de trabajo, en la formación/entrenamiento o actividades mencionadas, cuya cuantía será de 24euros brutos por hora para todo el personal.

c) Mensualmente se dará al Comité relación del personal y horas afectadas por este acuerdo.

d) No se aplicará lo pactado en el presente artículo a las horas utilizadas en mantenimiento o trabajos ordinarios o extraordinarios propiamente dichos y habituales dentro del proceso productivo diario, a las cuales se les aplicará lo previsto legalmente al respecto.

Capítulo cuarto

Mejoras sociales

Art. 22. *Comedor.*—22.1. La empresa mantendrá un servicio de comedor gratuito de lunes a domingo.

22.2. El personal recibirá una ayuda económica por comida de 2.1euros, por persona y día de trabajo, cuando por su horario no disponga del servicio de comedor.

Art. 23. *Mejora Prestaciones por I.T. Derivada de Accidente de Trabajo.*—El personal 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 por 100 de la base reguladora de dicha prestación,

o del salario mensual establecido en las tablas salariales vigentes, según convenio, cuando este 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. 14), y no en el mes en que se esté en situación de I.T.

Art. 24. Mejora Prestaciones por I.T. Derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral.—24.1. 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/a afectado/al 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/a afectado/al cincuenta (50) por ciento del salario del primer día exclusivamente.

24.2. Enfermedad superior a 3 días, pero inferior a 20.

Cuando la enfermedad del trabajador/a 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, hasta el vigésimo (20º), ambos inclusive.

24.3. 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/a afectado/a 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 por 100 de la base reguladora correspondiente a dicha prestación, 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. 14), y no en el mes en que se esté en situación de I.T.

24.4. Si el índice anual de absentismo por motivos de enfermedad común o accidente no laboral resultase igual o inferior al 1 por 100, se revisarán los casos de I.T. por tales motivos que debido a su duración no se hubiesen complementado hasta el 100 por 100 de la base reguladora a fin de abonar tal diferencia. Además del cumplimiento del requisito respecto a no superar el 100 de absentismo indicado el abono de esta mejora estará condicionado a su aprobación por unanimidad de la Comisión de Control de I.T. (ver artículo 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 computarán los 30 primeros días eliminándose del cómputo en meses posteriores.

24.5. 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/a afectado/a percibirá de la Seguridad Social el nuevo porcentaje/subsidio sin que la Empresa tenga obligación alguna de complementar o compensar la reducción correspondiente.

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

Art. 25. Normas Comunes para aplicar a los artículos 23 y 24.—Las siguientes normas se aplicarán en los casos contemplados en los artículos 23 y 24 anteriores.

25.1. Será condición indispensable para poder obtener el complemento indicado en los apartados arriba mencionados lo siguiente que el/la trabajador/a afectado/a:

- Disponga del correspondiente parte médico de baja, independientemente de los días de duración de la situación de I.T.
- Awise telefónicamente, tan pronto se conozca la situación de baja o alta, a su jefe/a inmediato o a RRHH, de su imposibilidad de asistir al trabajo o del día de su incorporación en el caso de alta médica.
- Remitir los correspondientes partes médicos de baja dentro del plazo legalmente establecido o en el momento de reincorporarse a su trabajo si el alta se produce antes de 3 días.

25.2. Cuando la persona afectada 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 diferen-

cia 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.

25.3. El derecho a percibir las mejoras contempladas en los artículos 23 y 24 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 órdenes socio/laborales establecidas por los Organismos Competentes.
- c) Cuando se cause baja en la empresa o desaparezca la obligación de cotizar respecto del trabajador/a afectado/a.
- 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 o extinción del percibo de la mejora de I.T. que se contempla en los artículos anteriores (23 y 24).
- e) Cualquier otra causa que ahora o en el futuro pudiera estar prevista en la legislación vigente.

25.4. 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.

25.5. 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 y 24 anteriores, así como el de sugerir o tomar otra serie de medidas que fomenten la mejora de temas relacionados con la salud, ayuden a controlar el absentismo o eviten situaciones de abuso.

Art. 26. *Ayuda Escolar.*—La Empresa abonará al personal con hijos/as en edad escolar la cantidad de 250 euros brutos por año, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Se entenderá por hijos/as 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.
 - a.1) Aquellos/as niños/as 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.
 - a.2) A partir de los 16 años, será necesario presentar previamente justificación documental de la matrícula del Instituto o Centro de Formación Profesional donde el hijo/a esté realizando los estudios.
- b) El pago se realizará en el mes de agosto.

Art. 27. *Jubilación.*—Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Interprovincial del Sector.

Art. 28. *Permisos Retribuidos.*—El personal, avisando con la mayor antelación posible, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado, por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, hijos/as, hermanos/as o abuelos/as, en grado de consanguinidad o de afinidad, y dos días naturales en caso de fallecimiento de nietos/as, en grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el/la trabajador/a 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, padre, madre, hijos/as o hermanos/as, en grado de consanguinidad o afinidad, y dos días naturales cuando dichas contingencias afecten a abuelos/as o nietos/as, en grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, la persona solicitante 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/as, 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 este sea igual o 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, madre, hijo/a o hermano/a; 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, solo 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/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto del personal. En el supuesto de que el/la trabajador/a, 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 presentando justificación con hora de entrada y salida del mismo, y firma del médico visitado. 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 o médico especialista de sociedades médicas privadas, con el límite de veinticuatro horas al año.

10. El/la trabajador/a podrá ausentarse para acompañar al médico a los/las hijos/as menores de 16 años, hijos/as discapacitados/as 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 o 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.

12. El trabajador podrá ausentarse para acompañar al médico especialista a sus padres mayores de 75 años, justificando edad, hora, nombre y firma del médico visitado con máximo de 8 horas anuales.

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.

Art. 29. *Excedencias.*—1. Excedencia para cargo sindical. Los/las trabajadores/as elegidos/as para desempeñar cargos de responsabilidad en su sindicato, y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure la situación, transcurrido el cual se incorporarán a sus puestos de trabajo siempre y cuando se solicite antes de transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

2. Excedencia voluntaria. El/La trabajador/a con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a excedencia voluntaria por plazo no menor a 4 meses, ni mayor a cinco años.

La persona que haya disfrutado de esta excedencia no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurridos cuatro años desde su incorporación al trabajo, agotada aquella.

3. Excedencia por atender al cuidado de hijos/as o de familiares. El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 años el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia a que se refiere este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres y mujeres, no obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el/la trabajador/a permanezca en la situación de excedencia a que se refiere este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o Nivel equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Art. 30. *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. Dicha revisión será con carácter voluntario salvo en las excepciones fijadas en el Art. 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y los reconocimientos exigidos en el artículo 243 de la Ley general de la S. Social.

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.

Art. 31. *Ayudas para formación.*—La Empresa podrá autorizar el pago de hasta el 80 por 100 del coste total de los estudios del personal que así lo solicite, 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.

Art. 32. *Ayuda a Descendientes Discapacitados.*—El personal con hijos/as que obtengan el reconocimiento de discapacidad igual o superior al 33 por 100 por el órgano autonómico competente, o por el órgano competente en el futuro, percibirán una ayuda económica mensual cuyo importe será de 300 euros brutos por cada hijo/a que tenga en esa situación.

Art. 33. *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 euros.

Capítulo quinto

Organización, seguridad y salud y régimen disciplinario

Art. 34. *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.

Art. 35. *Período de Prueba Interno.*—35.1. 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/la trabajador/a no superase el período de prueba antes citado, bien al concluir este o durante el mismo, la persona afectada 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.

35.2. Cambio de puesto de trabajo con carácter interino.

Cuando el cambio se deba a sustitución de personal ausente 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 personal que temporalmente se encuentren en situación de movilidad funcional, se aplicará el mismo criterio que en el punto anterior.

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

Art. 36. *Vacantes.*—36.1. 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/a.

36.2. 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/a que esté interesado/a. El resultado de los exámenes y pruebas realizados se darán a todas y cada una de las personas interesadas.

Art. 37. *Preavisos ceses voluntarios.*—El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal de los niveles 1 al 7: 15 días.
- b) Personal 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.

Art. 38. *Régimen disciplinario.*—Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional del Sector Metalográfico.

Art. 39. *Comité de Seguridad y Salud.*—39.1. 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.

39.2. El Comité deberá reunirse trimestralmente y llevar el correspondiente Libro de Actas.

39.3. 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 Paz Hernández.
- D. José M^a García.
- D. Norberto Alberquilla.

Art. 40. *Prendas de Trabajo.*—La Empresa proporcionará al personal de planta las prendas necesarias para el ejercicio de su labor, no pudiendo ser el número inferior a dos pantalones al año, cuatro camisetitas al año, un par de zapatos y una sudadera o similar. La empresa contratará un servicio de lavandería con la posibilidad de la compañía de incluir un servicio de renting de las prendas de trabajo.

Art. 41. *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 período 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.

Capítulo sexto

Plan de Igualdad De Rexam Beverage Can Ibérica S.L

Art. 42. *Principio de igualdad y no-discriminación.*

Art. 42.1. *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. 42.2. *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.

Art. 43. *Plan de Igualdad de Rexam Beverage Can Ibérica S.L.*

En las Oficinas Centrales de Rexam Beverage Can Ibérica S.L., tras haberse celebrado previamente una serie de reuniones negociadoras conforme al artículo 45.1 de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se celebra la siguiente reunión con la relación de asistentes que a continuación se especifica:

- Por parte de la Dirección de la Compañía:
 - D. Mario Martín Tapiador.
 - D. José Ignacio Monfort Ramón.
- Por parte de la RLT:
 - Representantes legales de los/as trabajadores del centro de trabajo de Valdemorillo.

Reconociéndose todas las partes respectivamente la capacidad y representación necesarias, todas ellas deciden suscribir y firmar el siguiente Acuerdo por el que se regula el Plan de Igualdad de Rexam Beverage Can Ibérica S.L para la planta de Valdemorillo.

I. Preliminares

- De conformidad con lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa Rexam Beverage Can Ibérica decidió poner en marcha un Plan de Igualdad en 2010 para los dos centros de trabajo de España, tras revisarlo en su ámbito de aplicación, en Noviembre de 2015 se decide, por parte del centro de trabajo de Valdemorillo, que es necesario que este plan de Igualdad aplique de forma independiente a cada planta, puesto que cada una tiene unos objetivos y unos indicadores de medida diferentes.
- En este sentido la empresa manifiesta que este plan se enmarca en la Política General de la Compañía y de RRHH, que valora a su personal como su mejor activo y que se compromete a asegurar que la persona más conveniente se recluta, forma

y promociona sin tener en cuenta el género, el estado civil, la raza, la nacionalidad u origen étnico, orientación sexual, religioso o creencias políticas, edad o discapacidad.

- Con ello se refuerza tanto la voluntad de la compañía de asegurar el derecho de sus empleados/as a ser tratados con dignidad, respeto e igualdad, como su compromiso de tolerancia cero ante conductas que atenten contra tales derechos.
- Para definir e implantar este plan, La Dirección encargó al departamento de RRHH realizar una revisión del diagnóstico previo versus la situación actual de la Compañía (Enero 2016) en la planta de Valdemorillo para contar con el mismo como base de trabajo para el desarrollo del Plan de Igualdad de Valdemorillo, y en Noviembre de 2015 se restablece la Comisión Negociadora de Igualdad formada por dos miembros de empresa y dos de la RLT con el fin de renegociar el presente Plan de Igualdad en el que se establecen medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

II. Ámbito de aplicación y ámbito temporal

- Este plan de Igualdad, por facultad empresarial al amparo del artículo 46.3 de la L.O. 3/2007 será de aplicación a la totalidad de los trabajadores de Rexam, en el centro de trabajo de Valdemorillo.
- Este plan de igualdad tendrá vigencia desde el 11 de marzo de 2016 y su contenido se mantendrá vigente, salvo que las partes acuerden revisarlo.

III. Diagnóstico

La Dirección de la Compañía promovió en Enero de 2016 una revisión de la situación actual sobre el Diagnóstico Inicial del plan de igualdad previo, tal y como prevé el artículo 46 de la L.O.3/2007, que fue presentado en Febrero de 2016 a la Comisión de Igualdad.

Este Diagnóstico se realizó por parte del departamento de RRHH en base a los datos del centro de trabajo en Enero de 2016.

Los indicadores más significativos de esta revisión del diagnóstico son los siguientes:

La distribución de la plantilla por género se ha visto incrementada en el caso de las mujeres en un 2 por 100, siendo la actual de 15 por 100 mujeres, 85 por 100 hombres. Dicho resultado no se considera una discriminación directa sino que responde a la realidad del mercado laboral en las posiciones técnicas, en cambio en los departamentos de administración está más equiparado con un 53 por 100 de mujeres y un 47 por 100 de hombres.

Se han analizado de nuevo los datos referidos a procesos de selección, formación, Compensación, promoción, comunicación, acoso, violencia de género, salud laboral, conciliación de la vida familiar y laboral, la conclusión ha sido que no se observa discriminación por ninguna razón en ninguno de los ámbitos, y se expresan a modo general los siguientes datos:

En los últimos años no ha habido nuevas incorporaciones, si dos promociones y han sido mujeres las dos.

En la distribución de horas de formación recibidas no se aprecia diferenciación en la media de horas entre mujeres y hombres

En cuanto a compensación se observa un proceso transparente y libre de discriminaciones, al personal de convenio se le aplican las tablas salariales sin pluses o complementos basados en diferencias de género

Ningún varón ha optado por reducciones de jornada ni por compartir permisos de maternidad, no obstante se ha informado a todo el personal en esa situación, tampoco ha habido ninguna mujer ni hombre que no hayan disfrutado de su maternidad/paternidad.

Revisión del diagnóstico: Se realizará siempre que haya un cambio sustancial en la compañía, y, al menos, cada dos años o siempre que se acuerde entre ambas partes.

- Tomando como punto de partida la revisión del Diagnóstico y fruto del trabajo de la comisión Negociadora del plan de igualdad de Rexam, tras el estudio de los datos y de acuerdo a las indicaciones que a tal efecto instruye la L.O. 3/2007, las partes firmantes acuerdan establecer como objetivos generales del Plan de Igualdad los siguientes:
 - Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso, retribución, formación, y desarrollo profesional a todos los niveles.
 - Impulsar y fomentar medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el seno de nuestra compañía.

- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Difundir la cultura y los valores asociados a la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación a través de los cauces formativos y de comunicación de la Compañía con el objetivo de fomentar una política de no discriminación.
- Difundir igualmente a través de los canales de la Compañía las medidas tendientes a fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional.
- Concienciar y sensibilizar al personal en materia de igualdad.
- Prevenir las prácticas discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores.

IV. Selección

- Las políticas de acceso al empleo de Rexam no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contienen criterios sexistas según unánime de las partes firmantes.
- En cambio sí se observa una diferencia significativa en la proporción de mujeres y hombres en la compañía que viene debida a la naturaleza de las actividades profesionales concretas de Rexam y al contexto de la realidad del bajo índice de mujeres que hay en el mercado laboral con los requisitos necesarios para trabajar en la parte productiva de Rexam, Formación profesional técnica mecánica, electrónica, etc...
- Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de Rexam en relación con la materia de Acceso al Empleo es la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y Niveles profesionales de Rexam, tendente a conseguir el referido equilibrio garantizando la realización de procesos de selección igualitarios.
- Medidas de acción positiva específicas:
 - Mantener las actuales prácticas de selección basadas en la aplicación de los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad al puesto de trabajo como criterios objetivos de selección.
 - Se establece como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, tendrán preferencia de contratación las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.
 - Mantener en las solicitudes de acceso la no existencia de posible lenguaje sexista.
 - Difundir en el Mercado de Trabajo, la imagen de Rexam como compañía comprometida con la igualdad, incluyendo una mención expresa en las ofertas de empleo que se publiquen tanto en los canales internos de comunicación como en los medios externos.
 - Mantener el lenguaje e imágenes no sexistas en la redacción de ofertas de vacantes.
 - Extender estos principios y prácticas a las empresas colaboradoras en la realización de los procesos externos de selección.

V. Formación

- Las políticas de formación de Rexam no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contienen criterios sexistas según criterio unánime de las partes firmantes.
- Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de Rexam en relación con esta materia es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y potenciar el papel de la misma de cara a facilitar la promoción profesional del sexo menos representado. Considerando la compañía que la formación es clave en la progresión profesional y el acceso a escalas superiores.
- Medidas de acción positivas específicas:
 - Mantener y reforzar los actuales procedimientos de detección de necesidades formativas y de acceso a los cursos de formación.
 - Priorizar la realización de acciones formativas en horario laboral dentro de las posibilidades de la naturaleza productiva de la compañía.
 - Facilitar, en la medida de lo posible, la realización de acciones formativas en modalidad on-line para apoyar las medidas de conciliación.
 - Impulsar acciones de sensibilización dirigidas a las personas que tengan bajo su responsabilidad equipos de trabajo para que se valore la importancia de la formación.

- Rexam potenciará la formación y el reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporan tras el ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad, o cualquier otro basado en causas familiares o necesidades de conciliación y/o bajas de larga duración.
- Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido a todo el personal de la Empresa.
- En el informe anual de formación, se reflejarán las acciones formativas a cada colectivo y se mostrará la información por género.

VI. Compensación

- El objetivo que se marca el Plan de Igualdad de Rexam en relación con la materia es promover la equidad interna y externa en la retribución de ambos sexos en los distintos Grupos y Niveles de la compañía.
- Medidas de acción positivas específicas:
 - La dirección de RR HH se compromete a velar por:
 - Continuar aplicando una política salarial objetiva, basada en criterios no discriminatorios, de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo o Sectorial en su caso.
 - Los efectos de la política salarial en el posicionamiento retributivo de hombres y mujeres por medio de análisis estadísticos periódicos que incluyan información sobre todo tipo de retribución.

VII. Promoción profesional

- Las políticas de clasificación y promoción profesional de Rexam no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contiene criterios sexistas según criterio unánime de las partes firmantes.
- Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de Rexam en relación a esta materia es establecer instrumentos que favorezcan la promoción de las personas del género menos representado en igualdad de condiciones y competencias para el puesto o nivel de que se trate.
- Medidas de acción positivas específicas:
 - Para promover el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna, se establece, como medida de acción positiva, la incorporación de la mujer a los puestos en los que cuenta con menor representación siempre que se den los criterios de idoneidad, competencias y adecuación profesional, en los procesos de promoción no regulados por el convenio.
 - Publicitar en la Empresa que los procesos de promoción se realizan en igualdad de oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres.
 - Incluir dentro de los planes de formación y desarrollo a mandos intermedios y directivos, materias relativas a la gestión de personas, aspectos relativos a la importancia de la vida profesional, personal y familiar e igualdad de oportunidades.

VIII. Comunicación, imagen y lenguaje

- Medidas de acción positiva específicas:
 - Eliminar de todas las comunicaciones y documentos de la Empresa el lenguaje sexista.
 - Utilizar los medios internos de comunicación (trípticos, tabloneros de anuncios, pantallas, etc.) para difundir mensajes de igualdad de oportunidades.
 - Utilizar lenguaje no sexista en toda comunicación de la empresa, realizando una revisión de la misma antes de su publicación.
 - Transmitir a clientes y proveedores que Rexam es una compañía comprometida con la igualdad.

IX. Acoso

- Se ha considerado de manera unánime por todas las partes firmantes que el procedimiento en uso de la Compañía para la gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los/as trabajadores/as, es conforme con la normativa vigente, que no supone discriminación alguna entre hombres y mujeres.
- El objetivo que se marca el Plan de Igualdad de Rexam en relación con esta materia es garantizar la mejora y la aplicación del procedimiento interno de gestión de situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos del personal.

- Medidas de acción positiva específicas:
 - Mantenimiento del protocolo de acoso sexual y laboral de compañía ajustado a las necesidades de la planta según convenio.
 - Desarrollar en las jornadas de sensibilización y formación materia relativa al acoso laboral.
 - Reforzar la difusión del procedimiento, empleando para ello los canales de comunicación de la Compañía y recalando el carácter urgente y confidencial del proceso.

X. Violencia de género

- De manera unánime por todas las partes firmantes se ha considerado de interés incluir de manera específica en el presente Plan de Igualdad el tema de la Violencia de Género.
- El objetivo que se marca el Plan de Igualdad en esta materia es garantizar el apoyo a las víctimas de la Violencia de Género.
- Medidas de acción positiva específicas:
 - La compañía continuará aportando el asesoramiento y apoyo profesional (psicológico, médico, sanitario y jurídico), con recursos internos o recurriendo a gabinetes especializados.
 - Las víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, siempre previa presentación de documentación oficial.
 - En caso de reubicación temporal de domicilio oficial, las víctimas de violencia de género podrán disponer de un permiso retribuido de hasta dos meses de duración.
 - Se facilitará a las víctimas de violencia de género la posibilidad de trasladarse para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto de trabajo durante seis meses.

XI. Salud laboral

- Las partes firmantes acuerdan que el objetivo que debe marcarse en el Plan de Igualdad de Rexam relativo a esta materia no es otro que el contribuir al establecimiento y consolidación de hábitos saludables en el entorno laboral.
- Medidas de acción positiva específicas:
 - Incluir dentro del reconocimiento médico anual información específica sobre la salud de hombres y mujeres y sus riesgos laborales.
 - Habilitar recursos para facilitar el trabajo y el trayecto hasta el lugar de trabajo de las mujeres embarazadas, en caso de prescripción médica.
 - Incluir dentro del reconocimiento médico de la Empresa las pruebas ginecológicas y de prevención del cáncer ginecológico y de mama de manera voluntaria.
 - Mantener en el reconocimiento médico pruebas médicas para hombres de detección precoz de cáncer de próstata.
 - Valoración por parte de seguridad y salud y del médico responsable de los reconocimientos de pruebas específicas de prevención de enfermedades para hombres y mujeres.

XII. Conciliación de la vida laboral y familiar

- Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar de Rexam no comportan ningún aspecto discriminatorio entre mujeres y hombres, ni contienen criterios sexistas según criterio unánime de las partes. En cambio de las encuestas recibidas de los empleados se solicita para este plan la especificación de tales medidas.
- Partiendo de esta situación el objetivo que se marca el Plan de Igualdad de Rexam en relación con esta materia es garantizar la aplicación de las actuales medidas tendentes a fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, las cuales suponen en muchos aspectos mejoras sustanciales sobre lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio Sectorial.

- Medidas de acción positiva específicas:
 - Difundir a través de los canales de comunicación propios de la Compañía las medidas expuestas en el objetivo.
 - Reducción de jornada para mujeres embarazadas: Las trabajadoras embarazadas, las tres semanas inmediatamente anteriores a la fecha prevista del parto, previa acreditación documental de manera suficiente a juicio de la Compañía de dicha fecha prevista, tendrán derecho a reducir su jornada laboral en 2 horas diarias manteniendo la trabajadora su retribución bruta inalterada en tanto dure la referida reducción. El horario de dicha reducción se fijará a elección de la trabajadora (retrasando la entrada al trabajo, adelantando la salida o combinando ambas opciones) si bien el horario elegido deberá mantenerse inalterado durante todo el tiempo que la reducción dura. La presente reducción de la jornada habrá de aplicarse necesariamente en cómputo diario, no contemplándose por tanto la acumulación de la misma en cómputo superior al diario.
 - En la medida de lo posible, se tratará de no fijar reuniones a últimas horas de la tarde para que la necesidad de rentabilizar el tiempo sea la misma para todas las personas trabajadoras. (Entendiéndose última hora de la tarde todo lo que sobrepase las 17:00 como hora fin de la reunión).
 - Mejorar la regulación contenida en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores relativa a la reducción de jornada por guarda legal, haciendo extensivo el derecho a la referida reducción por guarda legal a aquellos trabajadores que tengan a su cargo a algún menor de 10 años.
 - Informar y concienciar a la plantilla masculina en el disfrute de manera compartida de aquellos derechos laborales tendentes a la conciliación de la vida familiar y laboral allí donde la legislación lo permita: tales como reducción de jornada por guarda legal, permiso por lactancia, permiso por maternidad y su cesión parcial a favor del padre, etc...
 - Continuar flexibilizando, en la medida de lo posible, los cambios de turnos entre propios compañeros/as.
 - En caso de parejas legalmente establecidas como matrimonio o parejas de hecho, en la medida de lo posible, se tratará de que coincidan en un mismo turno. Previa petición del matrimonio/pareja de hecho.

XIII. Seguimiento y evaluación

- El objetivo que se persigue con el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Rexam es el de comprobar los resultados obtenidos de la ejecución del Plan en la empresa así como analizar el Proceso de Desarrollo del Plan.
- Se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Rexam, cuya composición será paritaria e integrada por miembros de la Compañía y de la Representación Legal de los Trabajadores, elegidos de entre las partes firmantes, de cara a establecer mecanismos y foros de trabajo conjunto que permitan realizar un seguimiento periódico de los resultados derivados de las medidas adoptadas que este Plan recoge.
- La referida Comisión se reunirá obligatoriamente una vez al año, desde el posterior a la firma del presente Plan de Igualdad, a fin de analizar y evaluar los datos anuales y emitir un informe valorando el grado de cumplimiento del Plan incluyendo a él las recomendaciones pertinentes.
- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Rexam será también la encargada de identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la Compañía de acuerdo con el compromiso adquirido, y de trasladar las mismas a la Dirección de la Compañía para la negociación colectiva.

XIV. Comunicación

- La Compañía, con el fin de comunicar, informar y sensibilizar a toda la plantilla sobre su compromiso con la igualdad y sobre las actuaciones emprendidas para desarrollarlo, entre las cuales se encuentra la negociación del presente Plan de Igualdad con las medidas que el mismo contiene, se compromete a desarrollar en los canales de comunicación una línea diferenciada de comunicación sobre Igualdad de Oportunidades. Dicha línea constituirá el cauce a través del cual se instrumentarán las medidas de comunicación acordadas en el presente Plan y se divulgarán aquellas informaciones relacionadas con esta materia.

XV. Compromiso de la dirección

- Con el objeto de explicitar el compromiso de la Dirección de Rexam en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la Compañía y la responsabilidad social, se firmó y difundió a través de la intranet la declaración formal de compromiso.
- Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad de manera unánime valoran como muy positivo su contenido y afrontan las líneas de actuación apuntadas en el mismo en un clima de consenso y colaboración de cara al logro de los objetivos especificados en el mismo.

Art. 44. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación.*

Art. 44.1. 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 esta 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. 44.2. 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. 44.3. 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 aquellas que tienen poder para decidir sobre los términos del empleo o de la relación laboral del sujeto pasivo, es decir, el/la empresario/a –persona física-, los/as directivos/as 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 afectada –clientes, proveedores, etc.

Art. 44.4. 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 pa-

sivo, 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 esta, 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 43.3 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. 44.5. 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 del personal, 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 indicará, 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. 44.6. 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 aquel, siempre que el mismo se halle dentro del círculo rector y disciplinario de la empresa.

Artículo 45. *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria integrada por dos representantes del personal 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.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

En Valdemorillo, 2017.—Por el Comité de Empresa.—Por la Empresa.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2016 (SOBRE LAS QUE SE APLICARÁ CONVENIO)

RELACIÓN DE FUNCIONES, CATEGORÍA LABORAL Y NIVELES/GRADOS SALARIALES

FUNCIÓN – GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA LABORAL	NIVEL	GRADO	SALARIO HORA 2013	SALARIO MES 2016
Sorteadores Limpiadores Labores Auxiliares Fábrica Otras labores asimilables	Peón Auxiliar de Fábrica	1	1 1A		1247,12 1330,27
Operador de Pal/Depal Operador de Paletizador Carretillero Oficinas: Labores auxiliares administrativas ó técnicas	Especialista 2ª Auxiliar Administrativo	2	2 2A		1584,86 1637,69
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		1743,35 1796,18 1849,00 1901,83
Operador de Barnizado Inspector de Calidad Operador Relevos Oficinas	Oficial 3ª Oficial 2ªAdministrativo	4	4 4A 4B 4C		1915,04 1962,14 2020,34 2078,54
Operador de Litografía Mecánico (2ª) Electricista (2ª) Controlador de Calidad(2ª) Oficinas	Oficial 2ª Of. 2ª Admvo. Especial	5	5 .5A 5B 5C		2128,43 2188,28 2248,14 2308,01
Operador-Mecánico Litografía Mecánico (1ª) Electricista (1ª) Controlador de Calidad(1ª) Oficinas	Oficial 1ª Oficial 1ª Administrativo	6	6 6A 6B 6C		2369,54 2444,36 2519,19 2594,01
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		2727,05 2801,87 2876,69 2951,52
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 2ªAdvo. o Técnico	Con Supervisión sobre trabajadores cualificados/ Con Dirección o Jefatura sobre un Dpto/Turno o Sección	L		3099,10

M. Encargado = Maestro Encargado
T.G.M. = Técnico Grado Medio
T.G.S. = Técnico Grado Superior

• A los trabajadores contratados para prestar servicios en los puestos de trabajo de Paletizador, Carretillero, Auxiliar Admvo, ..se les asignará el grado salarial 3 desde el inicio.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2016 (SOBRE LAS QUE SE APLICARÁ CONVENIO)

PERSONAL ADSCRITO A LOS NIVELES 8 Y 9 CON ANTERIORIDAD AL XI CONVENIO DE VALDEMORILLO

Supervisor Jefe de Equipo Encargado de Sección Producción ó Turno Oficinas: Jefe 2ª Administrativo ó Técnico	Of 1ª J.Equipo M.Encargado T.G.M. T.G.S. Jefe 2ªAdmvo. Jefe 2ªTécnico	Con Supervisión sobre trabajadores cualificados	8	8C	3875,61
Jefe Depto. Jefe de turno Oficinas_ Jefe Dpto. Jefe 3ª Sección Administrativa o Técnica	M. Encargado T.G.M T.G.S. Jefe 1ªAdmvo. Jefe 1ªTécnico	Con Dirección ó Jefatura sobre un Dpto./Turno/Sección	9	9C	5489,07

(03/19.011/17)

