

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U. (CENTRO DE TRABAJO DE DOS HERMANAS, SEVILLA)

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Crown Embalajes España, S.L.U. (centro de trabajo de Dos Hermanas, Sevilla), suscrito por la referida entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2015.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto 1/95 de 24, de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Crown Embalajes España, S.L.U. (centro de trabajo de Dos Hermanas, Sevilla), suscrito por la referida Entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2015.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 31 de enero de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

Convenio colectivo años 2009 - 2015 de la empresa Crown Embalajes España, S.L.U., centro de trabajo - Dos Hermanas (Sevilla)

Capítulo I. Consideraciones Preliminares



Artículo 1. Ámbito

El presente Convenio Colectivo, en los aspectos territoriales, funcionales y personales, afectará a todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo de Crown Embalajes España, S.L.U., sito en calle Turdetanos número 1 de Dos Hermanas (Sevilla).

Durante el tiempo que se ostente la condición que a continuación se indica, quedará excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio quien detente la condición de «Cuadro» según denominación de la empresa que se contempla en la disposición adicional cuarta. No obstante, a todos los efectos y en función de la legislación vigente se considerarán dentro del censo electoral.

Artículo 2. Normas Supletorias - Preeminencia

Lo serán el Estatuto de los Trabajadores y el vigente Convenio Colectivo Estatal de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos (en sustitución de la extinta Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica). Lo pactado en el presente Convenio es preeminente sobre el Convenio Estatal. Si la legislación supera en algo al Convenio se estará a lo que disponga la Legislación.

Artículo 3. Vigencia, Denuncia y Revisión

La duración de este Convenio Colectivo, será para los años 2009 a 2015, ambos inclusive.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos legales que establezcan las leyes al respecto, el presente Convenio Colectivo de Empresa, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2009, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» y hasta el 31 de diciembre de 2015.

El presente Convenio se considerará prorrogado tácitamente por un año más, y así sucesivamente, si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 89 de la referida norma legal, con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes y constituida la mesa de negociación en el plazo de un mes, permanecerán en vigor tanto el contenido normativo como obligacional del presente convenio hasta que hayan transcurrido un año de su denuncia, periodo a partir del cual éste perderá su vigencia y todos sus efectos, de no alcanzarse un nuevo acuerdo al respecto.

Artículo 4. Derechos Adquiridos



Considerando los cambios sustanciales acometidos en el presente convenio, derivados de la reforma de la clasificación profesional y de la estructura retributiva, se crea un concepto retributivo denominado «complemento personal» que recoge las mejoras o condiciones individuales y colectivas más beneficiosas que exceden de la mencionada estructura así como otras compensaciones resultantes de derechos adquiridos con antelación al 31 de diciembre de 2012.

Su regulación se desarrolla en el artículo 7.º siendo abonable exclusivamente este concepto a trabajadores en alta en la empresa al 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5. Comisión Paritaria

En el plazo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria para su aplicación, interpretación

y modificación, integrada por tres miembros por parte de la Empresa y otros tres por parte del Comité de Empresa, a ser posible que hayan pertenecido a la Comisión Negociadora del Convenio.

Cada parte nombrará un Secretario y un Portavoz. La convocatoria de las reuniones corresponderá a los Secretarios, a instancia de parte y se celebrarán en un plazo no superior a diez (10) días naturales. Cada representación tomará su decisión por mayoría simple de votos, y para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir un mínimo de dos miembros por cada parte.

Las funciones de esta Comisión consistirán en:

- Interpretación y aplicación de lo pactado.
- Desarrollo de todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Conciliación preceptiva, en conflictos tanto individuales como colectivos que pudieran suscitarse en relación con los temas tratados en el Convenio, y especialmente en lo que se refiere a:
 - Modificación de condiciones de trabajo.
 - Clasificación profesional.
 - Establecimiento ó modificación de métodos ó sistemas de trabajo.
 - Reclamaciones de cantidad ó de reconocimiento de derechos derivados del Convenio ó Leyes vigentes.
 - Sanciones y faltas.





- Vacaciones.
- Jornada.
- Ascensos.
- Contratación de personal.
- Formación Profesional y Aprendizaje.
- Traslados, tanto individuales como colectivos.

En caso de cambios organizativos en los sistemas de trabajo, la Empresa estará obligada a facilitar a esta Comisión la siguiente información:

- Informe de la variación de la producción.
- Posible efecto sobre el empleo.
- Ahorro de costo para la Empresa.

Las reclamaciones a la Comisión Paritaria se podrán efectuar por la Empresa, el Comité de Empresa, los Sindicatos legalmente constituidos y con afiliados afectados por el Convenio Colectivo, o por cualquier trabajador individual.

La Comisión Paritaria, tras celebrarse la reunión, deberá emitir un informe con su resolución en el plazo de tres (3) días laborables a contar desde ésta última. Dicho plazo podrá ser ampliado, si así se acuerda por ambas partes, en el caso de que la envergadura de la materia reclamada requiera un mayor estudio. Dicha resolución, deberá ser remitida por los Secretarios al reclamante al siguiente día hábil al que se tome, y tendrá carácter vinculante para las partes, si ha sido tomada por unanimidad.

En el caso de que no se alcanzase acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, éste no fuese vinculante, o el reclamante fuese un trabajador individual y considerase que la resolución vulnera sus derechos, éste podrá ejercer las acciones que estime pertinentes, previo agotamiento del procedimiento de resolución extrajudicial de conflictos al que se hace referencia en la disposición adicional primera.

Con independencia del anteriormente expuesto con carácter general, los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán:

- Sometimiento a la Comisión Paritaria la cual deberá pronunciarse en el plazo máximo de 7 días.





- Remisión obligatoria de la Comisión Paritaria de la discrepancia al procedimiento de mediación establecido en el sistema de solución de conflictos previsto en el Acuerdo Interprovincial de 4 de marzo de 2005 publicado en el BOJA número 68 de 8 de abril de 2005.

Capítulo II. Estructura Salarial - Retribuciones

La estructura salarial del Convenio Colectivo anterior (2006-2008) se mantiene invariable hasta el 31 de diciembre de 2012, siendo la nueva estructura, a partir del 1 de enero de 2013, la que se recoge en los artículos siguientes, que ha sido actualizada en un 1% anual para los años 2013, 2014 y 2015.

Artículo 6. Salario de Nivel

Los salarios de cada nivel, para los años 2013, 2014 y 2015, son los que aparecen recogidos en los anexos números 1, 2 y 3 del presente convenio, siguiendo la estructura e importes similares a los establecidos para el año 2012 en el Convenio Estatal para la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos.

Para la confección de las referidas tablas, aplicables a partir del 1 de enero de 2013, se ha utilizado un incremento del 1% anual.

El salario de nivel ha surgido de la nueva estructura retributiva derivada de la aplicación de la clasificación profesional establecida en el mencionado convenio estatal.

Como consecuencia de la nueva estructura, vigente a partir del 1 de enero de 2013, se han integrado en el Salario de Nivel, las cantidades que se venían percibiendo por los siguientes conceptos: Salarios Base por categorías anteriores, los correspondientes a las pagas de Marzo, Junio y Diciembre y el Plus de Asistencia y Puntualidad; todo ello distribuido en 14 pagas de igual importe (12 ordinarias y dos extraordinarias en Junio y Diciembre).

Artículo 7. Complemento Personal

El complemento personal, que sólo será abonado a los trabajadores en alta en la empresa al 31 de diciembre de 2012, en función de los salarios que venían percibiendo a la mencionada fecha, estará integrado por:

- Las cantidades excedentarias a que se hace referencia en el último párrafo del artículo anterior (adaptación de los antiguos salarios base por categoría), respecto al Salario de Nivel.
- Los conceptos paga de Septiembre, paga de Condiciones Ambientales (de lugar y puesto de trabajo), Mejora Voluntaria, así como las cantidades excedentarias que se deriven de otros conceptos que se mencionan en el texto del presente

convenio.

- Otras cantidades que pudieran venirse percibiendo a título individual, no recogidas en la nueva estructura retributiva.

Este nuevo concepto no será ni compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el convenio, abonándose en las 14 pagas. Para la vigencia de este convenio ha sido actualizado en un 1% para los años 2013, 2014 y 2015.

Artículo 8. Complemento Específico (ex - antigüedad)

Los trabajadores adscritos al presente convenio, a 31 de diciembre de 2012, percibirán «ad personam» el complemento específico (ex antigüedad) que figura en los anexos números 4, 5 y 6 del presente convenio, incrementado en su caso, anualmente en el porcentaje que ambas partes acuerden. Este complemento se percibirá en las 14 pagas del convenio.

A título ilustrativo, este complemento ha sido creado tomando como referencia la categoría profesional y la antigüedad de los trabajadores al 31 de diciembre de 2012. Situación que desde entonces permanecerá invariable, excepto en la revalorización de la cuantía por efecto de lo indicado en el párrafo anterior.

Los importes del complemento específico (ex-antigüedad) que percibe cada trabajador, se han incrementado, según valores 2012, e un 10% por efecto del antiguo Plus de Asistencia y Puntualidad.

Durante la vigencia del presente Convenio, este concepto se actualizará según lo recogido en los anexos números 4, 5 y 6 para los años 2013, 2014 y 2015.

Este nuevo concepto no será ni compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el convenio, abonándose en las 14 pagas.

Artículo 9. Pagas Extraordinarias

Se abonarán dos pagas extraordinarias anuales, en los meses de junio y diciembre equivalentes a una mensualidad de Salario real: Salario de Nivel, más complemento específico y complemento personal, en su caso.

Las Pagas Extras se abonarán dentro de la primera quincena del mes que corresponda, salvo que concurriesen circunstancias excepcionales que no lo hicieran posible, en cuyo caso la Dirección estudiará con el Comité de Empresa la solución a adoptar.

Artículo 10. Remuneración Variable



A partir de 2013, se establece una remuneración variable en función de objetivos de calidad (desperdicio) productividad (eficiencia de líneas) y absentismo (enfermedad, accidentes y otros permisos), que tomando como base la situación de dichos parámetros en el centro de trabajo y la referencia objetivo de fábricas similares de la organización europea (Closures), permita obtener hasta un 7% colectivamente y un 0,5 % adicional individualmente.

A estos efectos, en el mes de enero de cada año (2013 - 2015) se fijarán en reunión conjunta del Comité de Empresa y la Dirección los objetivos a alcanzar así como la escala de obtención de la remuneración variable en función de los resultados.

Los objetivos anuales, se publicarán en el tablón de anuncios de la fábrica. Así mismo se informará mensualmente del grado de consecución de los mismos.

El porcentaje de remuneración obtenido se aplicará sobre el salario real individual devengado por cada trabajador en cada anualidad. Su abono se producirá dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 11. Asistencia y Puntualidad

Como consecuencia de la desaparición del Plus de Asistencia y Puntualidad, cuyo importe se ha integrado en el Salario de Nivel, y a fin de evitar un aumento del absentismo que pudiera derivarse de dicha integración, la empresa procederá a la deducción del tiempo no trabajado en proporción a la retribución y jornada anual, deducida la retribución correspondiente a las vacaciones. Así mismo, la empresa aplicará las deducciones semanales equivalentes al anterior plus, que figuran en la tabla anexa al presente convenio, según el siguiente procedimiento:

Esta deducción no se aplicará a las personas que asistan puntualmente al trabajo todos los días de la semana.

Cuando se produzca una falta de puntualidad o asistencia al trabajo, en el transcurso de una semana, se aplicará la deducción semanal contemplada en las tablas anexas números 1, 2 y 3.

Esta deducción se aplicará en el mes, tantas veces como puedan reiterarse las faltas de puntualidad y asistencia, con el límite de una vez por semana, y con independencia de las consecuencias disciplinarias que la reiteración pudiera conllevar.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, dicha deducción no se aplicará en los supuestos recogidos en los artículos 22º y 23º del presente convenio y en concreto:

a) Cuando el trabajador se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en



los cargos representativos.

b) Durante los días en que el trabajador esté ausente con permiso por causa de muerte de padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos. A este derecho podrán acogerse las parejas de hecho debidamente acreditadas en el Registro correspondiente.

c) Durante los períodos reglamentarios de vacaciones.

d) Durante el permiso motivado por alumbramiento de la esposa o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b.

e) Cuando el trabajador se ausente por causa de citaciones judiciales o gubernamentales o para asistir a examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio, para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.

f) Durante los días trabajados en la semana en que se produzca la baja o alta originados por causa del accidente laboral.

Todos estos supuestos deberán justificarse suficientemente.

Excepcionalmente, no computará a estos efectos la primera falta injustificada de puntualidad en el mes, así como la segunda que tan sólo producirá la deducción correspondiente a la quinta parte del valor contemplado en las tablas anexas números 1, 2 y 3.

Artículo 12. Horas Extraordinarias

No se podrán efectuar horas extraordinarias fuera del límite máximo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. La Empresa informará al Comité de Empresa mensualmente del número de horas extraordinarias realizadas en el mes precedente, tanto las que sean abonadas, como las que se compensen por descanso.

El valor de las horas extras será, para cada nivel, el indicado en los anexos números 1, 2 y 3.

El personal que haga horas extraordinarias, podrá optar previamente entre el cobro de las mismas ó una reducción de la jornada laboral de trabajo equivalente al tiempo trabajado como extraordinario multiplicado por dos.

Artículo 13. Nocturnidad

Los valores de nocturnidad del Convenio Colectivo anterior (2006-2008) se mantienen invariables hasta el 31 de diciembre de 2012.





El personal que viniese percibiendo al 31 de diciembre de 2012 una nocturnidad superior a 22,72 €, consolidará la diferencia (multiplicada por un número promedio de 70 noches) en el importe de su complemento personal anual.

A partir del 1 de enero de 2013, la nocturnidad tendrá un valor único para todos los niveles de 22,95 € por cada noche trabajada. Para los años siguientes, el importe será el reflejado en las tablas anexas del convenio.

Para compensar el promedio correspondiente a los periodos de vacaciones (y puentes), se abonará en los meses de junio y diciembre un importe calculado sobre las noches efectivamente trabajadas durante el semestre anterior, multiplicado por el valor de la noche y el coeficiente 0,1952.

Artículo 14. Rotatividad Dos y Tres Turnos

A partir de enero de 2013, se acuerda realizar un sentido único de rotación en todos los departamentos a turnos, de noche, tarde, mañana. Este cambio de sentido de rotación, al realizarse por acuerdo y tras las vacaciones de fin de año no generará compensación alguna.

Los valores de rotatividad del Convenio Colectivo anterior (2006-2008) se mantienen invariables hasta el 31 de diciembre de 2012.

El personal que viniese percibiendo al 31 de diciembre de 2012, un plus de rotatividad (tres turnos) superior a 47,75 € mensuales, consolidará la diferencia en el importe de su complemento personal anual.

A partir del 1 de enero de 2013, la rotatividad (tres turnos) tendrá un valor único para todos los niveles de 48,23 € mensuales. Para los años siguientes, el importe será el reflejado en las tablas anexas del convenio.

La compensación por rotura de ciclo será de un día de descanso ó de una compensación económica de 66 €, a decidir de mutuo acuerdo entre el trabajador afectado y el responsable del departamento correspondiente. De no alcanzarse éste, prevalecerá el descanso compensatorio. La vuelta al ciclo anterior, no generará derecho a una nueva compensación. Esta compensación no será aplicable a los trabajadores con contrato C.D.H.

Cuando se prevea por la Empresa que se puede dar una rotura de ciclo, se deberá comunicar al trabajador ó trabajadores afectados con la suficiente antelación así como si con esta rotura del ciclo se genera uno nuevo o se vuelve al anterior.

El valor del plus de rotatividad (dos turnos) será a partir del 1 de enero de 2013, será de 33,04 € mensuales. Se procurará no realizar más de una semana consecutiva el mismo turno, salvo en circunstancias excepcionales de carácter organizativo.



Estos pluses serán extensivos a los doce meses del año, incluyendo de esta forma vacaciones y puentes.

Artículo 15. Complemento C.D.H.

En aplicación de lo dispuesto en el punto 2 del artículo 25.º se establece un complemento económico equivalente al 5% del salario de nivel, aplicable a las personas que opten por esta compensación en las catorce pagas anuales.

Artículo 16. Desplazamientos, Dietas y Kilometraje

En los desplazamientos y estancias motivadas por viajes oficiales autorizados por la Empresa, las dietas a devengar serán las vigentes para el Grupo en España y Portugal.

Como referencia, los valores vigentes en 2012, son los siguientes:

CONCEPTO	NACIONAL	ENTRADA EN VIGOR
Dieta completa	58,3 €	01/01/2012
Media dieta	32,4 €	01/01/2012
Desayuno	6,4 €	01/01/2012

La compensación por kilómetro se fija en treinta y siete céntimos de Euro (0,19 € en la liquidación y 0,18 € en nómina) en 2012.

Para desplazamientos al extranjero, dichos importes serán incrementados en un 25%.

Los gastos de transporte y alojamiento serán por cuenta de la Empresa (viaje en avión clase turista, ferrocarril primera clase, alojamiento hotel tres estrellas).

Previa comunicación al Departamento de Personal, la Empresa asegurará a las personas que realicen estos desplazamientos, y por el tiempo que estos duren, mediante un seguro complementario de accidentes de las siguientes cuantías:

Muerte:	48.080.97 euros
Invalidez Permanente Absoluta:	96.161.94 euros

Artículo 17. Encendido de Líneas

La jornada de trabajo siguiente a un domingo o festivo requiere una preparación y encendido de líneas, al objeto de que las mismas estén en disposición de trabajo



en el momento de la incorporación del primer turno. Esta tarea, será realizada en los días indicados, por dos personas, y durante la hora y treinta minutos anteriores al inicio del trabajo del primer turno.

La remuneración de este trabajo será equivalente a tres horas de carácter extraordinario, o sea el doble del tiempo real empleado.

Este trabajo se efectuará por personal adecuadamente formado al efecto y, salvo las excepciones a tener en cuenta, se procurará que todas las personas implicadas en este cometido, realicen el mismo número de encendidos al año.

Capítulo III. Jornada Laboral Vacaciones y Permisos

Artículo 18. Jornada Laboral y su Distribución

La jornada laboral para el año 2013 será de 1696 horas de presencia, 1704 en el año 2014 y 1712 en el año 2015.

La jornada de presencia será distribuida en el calendario laboral a razón de 8 horas diarias. En consecuencia las jornadas de referencia en el calendario serán de 212 días en 2013, 213 en 2014 y 214 en 2015. El personal disfrutará dentro de su jornada laboral de 15´ diarios en concepto de parada de bocadillo. El disfrute de estos 15´ no supondrá la parada de las líneas de producción.

Cuando la jornada laboral anual sea distribuida a razón de doce (12) horas/día, se realizará una parada de treinta (30) minutos para bocadillo, que se podrán fraccionar en dos periodos de quince (15) minutos cada uno.

A efectos de la elaboración del calendario laboral, los sábados, domingos y los festivos tanto nacionales, regionales como locales, no tendrán la consideración de días laborables.

Los días de descanso originados como consecuencia de la aplicación anterior se calcularán anualmente:

$Dd = \text{Días año} - (\text{días de trabajo} + \text{Sábados} + \text{Domingos} + \text{Festivos que no caigan en Sábado o Domingo} + \text{Vacaciones}).$

$Dd = \text{Días de descanso}.$

En lo referente a la distribución flexible de la jornada se estará a lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha distribución flexible deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Éste mínimo no será de aplicación a los contratos C.D.H. regulados en el artículo 25º.

Artículo 19. Horario de Trabajo





El horario, para cada uno de los turnos rotativos de trabajo establecidos, será:

Jornada de 8 horas

Turno de mañana:	de 06:50 a 14:50
Turno de tarde:	de 14':50 a 22:50
Turno de noche:	de 22:50 a 06:50
Personal Administrativo y Técnico en jornada continua:	07:30 a 15:30 horas

A partir del 1 de enero de 2013, el personal Técnico y Administrativo a turno partido, distribuirá su jornada con el siguiente horario:

Personal Administrativo y Técnico a turno partido:

De lunes a jueves:	08:00 a 14:00 horas, 15:00 a 17:30
Viernes:	08:00 a 14:00 horas

No obstante, a fin de mantener la mejor atención a los clientes, las tardes de los viernes se cubrirán de forma rotativa, hasta las 17:00 horas, con al menos una persona de los departamentos de Administración Comercial y Logística.

Salvo en el sistema de turnos rotativos, el resto de horarios podrán aplicar una flexibilidad de 30 minutos diarios en la entrada y la salida, siempre que se dé cumplimiento a la jornada en cómputo semanal. El horario mínimo de coincidencia se establece por tanto entre las 8:00 y las 15:00 horas en jornada continuada y entre las 8:30 y las 17:00 horas en jornada partida.

Artículo 20. Vacaciones

Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo disfrutarán de veinticuatro (24) días de trabajo efectivo de vacaciones anuales. No se computarán como vacaciones las fiestas de carácter local, regional ó nacional que coincidan en el período de disfrute de las mismas.

El disfrute de las vacaciones será:

Tres semanas seguidas en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, una semana en Navidad y el resto se establecerá en el calendario de cada año, tratando de que coincidan, al menos en parte, con Semana Santa, Feria.

La organización de los turnos de vacaciones en verano será rotativa cada año. Las vacaciones se interrumpirán por enfermedad con baja oficial, ó por matrimonio.



El salario del mes de vacaciones se hará efectivo antes del comienzo del período vacacional.

Aquellos trabajadores que se jubilen a los 65 (o más) años y tengan una antigüedad mínima en la empresa de tres años, tendrán derecho al final de su vida laboral, a disfrutar de una vacaciones suplementarias retribuidas adicionales, además de las que les correspondan, de tres mensualidades. Si por cualquier causa, no fuese posible su disfrute, en todo o en parte, el periodo no disfrutado le será abonado al trabajador antes de la extinción de la relación laboral.

Artículo 21. Calendario Laboral

El calendario laboral anual se procurará elaborar con antelación al inicio de cada año. De no ser esto posible, se definirá en el mes de enero.

Artículo 22. Permisos Retribuidos

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

1.1 - Fallecimiento.

1.1.1.- Tres (3) días naturales en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, hermanos, nietos y abuelos.

1.1.2. - Dos (2) días naturales en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.

1.1.3. - Un (1) día natural en caso de fallecimiento de primos hermanos.

2.1.- Maternidad.

2.1.1. - Tres (3) días laborables por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo, dos de los cuales serán días efectivos de trabajo.

2.1.2. - Un (1) día por nacimiento de nietos.

3.1 - Enfermedad grave de parientes.

3.1.1. -Tres (3) días naturales en caso de enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge.

3.1.2. - Dos (2) días naturales en caso de enfermedad grave de hermanos, nietos ó abuelos.

Cuando en el supuesto de enfermedad grave de parientes se derivase un desplazamiento, por intervención quirúrgica programada, el permiso que le corresponda podrá comenzar a computarse el día inmediato anterior al hecho causante.



4.1 - Matrimonio.

4.1.1.- Diecisiete (17) días naturales en caso de matrimonio del trabajador, que puede ser ampliados en cinco (5) días más no retribuidos, en caso de que fuera solicitado con anterioridad al mismo.

4.1.2. - Un (1) día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

5.1 - Asistencia a consulta médica.

5.1.1. - El tiempo que sea necesario, siempre que sea justificado por el médico al que asista.

6.1 - Lactancia.

6.1.1 - Las trabajadoras que tengan hijos lactantes tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrán dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses, la mujer por su propia voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora para la misma finalidad.

7.1 - Deberes públicos.

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

8.1 - Traslado del domicilio habitual.

8.1.1 - Un día en caso de cambio de domicilio habitual del trabajador.

9.1 - Parejas de hecho.

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

10.- Previa autorización de la dirección de la fábrica, a propuesta del jefe de departamento, los trabajadores, podrán ausentarse por motivos personales.

Los parentescos citados en los apartados 1.1.1, 3.1.1, 3.1.2, 4.1.2 y 9.1.1, se entenderán tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

Los días citados en los apartados 1.1.1, 2.1.1, 3.1.1 y 3.1.2 se ampliarán en dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto





superior a cuarenta kilómetros desde su residencia, previa notificación.

Artículo 23. Permisos no Retribuidos

El personal de Crown Embalajes España S.L.U. podrá disponer a propia voluntad de dos días al año no retribuidos, previa comunicación a la Dirección, con la antelación de una semana y siempre que para los días en que se solicite el permiso, estos no superen el dos por ciento de la plantilla de fábrica.

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

Capítulo IV. Contratación de Personal y Ascensos

Artículo 24. Contratación de Personal

Para la contratación de personal se seguirá el siguiente procedimiento: Personal cualificado:

El personal cualificado será contratado mediante pruebas de aptitud, valoradas por un experto.

Personal no cualificado:

Existirán solicitudes de empleo tanto en la oficina de Personal como en Portería para rellenar por los interesados. Dicha solicitud contendrá un resguardo que se entregará al solicitante, en el momento de la presentación, donde se especificará, la fecha y hora de la presentación, los datos de la persona que la recibe y su número de orden. En dicha solicitud se indicará la fecha de validez hasta el 30 de Noviembre de cada año.

En caso de necesidad de contratación se hará una selección cuyos criterios se expondrán con antelación al Comité de Empresa, así como el resultado de dicha selección antes de hacerla pública, habiéndose tenido en cuenta previamente el orden de recepción de solicitud como uno de los factores.

Mensualmente en reunión ordinaria, se informará al Comité de las solicitudes recibidas.

Artículo 25. Contrato de Disponibilidad Horaria (C.D.H.)

Con independencia de las modalidades de contratación previstas legalmente, ambas partes acuerdan como modelo de contratación indefinido, el presente contrato con las siguientes particularidades:

25.1 - Finalidad:



El fomento de la creación de empleo estable, bien sea por conversión en indefinidos de contratos temporales, bien por nueva contratación directamente indefinida.

25.2 – Jornada laboral efectiva:

Será un 5% inferior a la anual establecida en el Convenio, con carácter general.

Esta compensación podrá ser sustituida por acuerdo individual por un complemento equivalente al 5% de la retribución anual ordinaria.

25.3 – Cumplimentación horaria:

- Mínimos: 4h de trabajo al día y 20 a la semana, en cualquier tipo de turno u horario.
- Máximos: 12 horas de trabajo al día y 60 a la semana, en cualquier tipo de turno u horario.

25.4 – Descansos, festivos y vacaciones:

- Descanso entre jornadas: mínimo de 12 horas.
- Descanso dentro de la jornada: se estará a lo dispuesto en el art. 18.
- Descanso semanal: dos días, a computar en periodos de hasta dos meses, garantizándose librar un mínimo de un sábado y un domingo al mes.
- Se respetarán el número total de días de vacaciones anuales establecidos y de fiestas laborales oficiales.

25.5 – Plan de trabajo:

Se entregará semanalmente por la Empresa (en el día que la misma establezca por razones de planificación de la producción, y siempre en ese día) especificando los horarios a cumplimentar por el trabajador en los siete días naturales inmediatamente siguientes. Siempre que se garantice el nivel suficiente de productividad se realizará una rotación entre los trabajadores atendiendo a su grupo profesional.

La comunicación será individualizada, trabajador por trabajador, y de la misma se entregará copia a éste y a la representación legal y sindical del personal, para su constancia y a efectos de control.

Excepcionalmente, por razones de urgencia y sólo una vez al mes por cada operario, podrá variarse el plan de trabajo inicialmente entregado, notificando la modificación de que se trate a todos los citados con una antelación mínima de 24





horas a la fecha de su efectividad.

25.6 - Cuenta de horas trabajadas:

La Empresa llevará permanentemente actualizada una cuenta de horas trabajadas por cada operario sujeto a este contrato. A estos efectos, las jornadas en que (debiéndose) no se preste servicio por causa de I.T., permisos retribuidos o cualquier otra dispensa legal asimilable, se computarán como jornada normal equivalente a 8h de presencia, resultando así neutras cara a la cumplimentación de la total jornada anual efectiva de trabajo pactada.

25.7 - Distribución regular del salario:

Pese a que este nuevo tipo de contrato prevé y posibilita una distribución de la jornada anual de trabajo efectivo que puede ser sustancialmente irregular, en función de las concretas necesidades productivas (sean estacionales o no), al objeto de garantizar al trabajador un flujo retributivo adecuado a la satisfacción de sus necesidades, se procederá por la Empresa a la distribución básicamente regular del salario a lo largo del año, estableciendo para ello un sistema de cuenta corriente de anticipos y deducciones sobre las retribuciones.

Artículo 26. Seguimiento de la Contratación Laboral

Para dar cumplimiento a lo establecido en el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, sobre los Derechos de Información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación, la Empresa entregará al Comité de Empresa y Delegados Sindicales copia básica de todos los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, con la única excepción de los contratos de alta dirección, sobre los cuales no obstante se deberá informar sobre su realización.

Esta copia básica del contrato contendrá todos los datos del mismo a excepción del DNI., domicilio, y estado civil del trabajador, y deberá de ser entregada por la Empresa en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato con el fin de comprobar la adecuación del mismo a la legalidad vigente.

En los casos de prórrogas de contratos así como en el caso de denuncia de la terminación del mismo, la Empresa deberá notificarles al trabajador y sus representantes legales con una antelación de quince días a la finalización del mismo. En caso de no existir prórroga se le acompañará al preaviso de finalización de contrato un borrador de la liquidación que corresponda.

Así mismo, los representantes legales de los trabajadores recibirán mensualmente información acerca de las previsiones sobre contratación, con indicación del número de estas, de la modalidad y tipo de las mismas, así como de los supuestos de subcontratación.





Artículo 27. Clasificación de Puestos de Trabajo

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, con efectos 1 de enero de 2013, se sustituye la antigua clasificación profesional de categorías profesionales por la basada a todos los efectos en el sistema de clasificación establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Metalgráficas (Grupos y Niveles profesionales).

Para ello se ha procedido de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria quinta del mismo «Tabla de Equivalencias», adaptándola a la que se adjunta como anexo número 7.

Artículo 28. Promoción y Ascensos

En el mes de octubre se procederá a la revisión de niveles laborales, para lo cual los Jefes de Departamento remitirán a la Dirección de la Empresa las propuestas de ascensos. La Dirección facilitará a los representantes de los trabajadores copia de la propuesta de revisión remitida por los Jefes de Departamento.

Así mismo los representantes legales de los trabajadores podrán presentar, una propuesta de ascensos por Departamento.

La Dirección y el Comité de Empresa conjuntamente estudiarán ambas propuestas en reunión ordinaria antes de hacer pública la lista definitiva de ascensos. En caso de no existir un acuerdo, se someterá el tema a la Comisión Paritaria. Si la Comisión Paritaria no alcanzase un acuerdo, la Dirección de la Empresa podrá hacer efectiva la propuesta de ascensos que estime oportuna, sin perjuicio de las acciones legales que se puedan ejercer por la otra parte.

Se establece que todo trabajador encuadrado en el nivel 8, transcurrido un año de antigüedad en la empresa, pasará de forma automática al nivel 7.

Artículo 29. Vacantes

Para garantizar la promoción interna, esta se regulará por las siguientes normas:

a) La Empresa hará públicas en el tablón de anuncios, y al Comité de Empresa, las vacantes producidas ó los puestos de nueva creación que se produzcan en los distintos departamentos, con un plazo mínimo de un mes a la fecha de su ocupación, especificando las características del puesto a cubrir, así como los requisitos que han de cumplir los aspirantes y el tipo de prueba de selección que se van a realizar para los mismos.

b) Los trabajadores de la plantilla que deseen concurrir a dicha plaza, reuniendo los requisitos exigidos, lo solicitarán al Departamento de Personal, en el plazo que se estipule en la convocatoria, que no podrá ser inferior a siete días, aportando



todos aquellos documentos ó justificantes necesarios que demuestren su actitud.

c) Se desarrollará un sistema de selección entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa o se recurrirá a una empresa externa de ser necesario.

d) En el caso de quedar desierto cualquier puesto de la convocatoria, la Empresa podrá sacar la plaza a concurso externo.

Capítulo V. Aspectos Generales

Artículo 30. Prendas de Trabajo

La Empresa facilitará a sus trabajadores fijos y eventuales las prendas de trabajo necesarias para el ejercicio de su labor y cometido. Dicha entrega no podrá ser inferior a dos equipos anuales.

- Equipo de verano: Entrega en el mes de abril.
 - Pantalón y dos polos de manga corta
- Equipo de invierno: Entrega en el mes de octubre.
 - Pantalón, dos polos de manga larga y cazadora o chaleco

Estas prendas no podrán ser sustituidas por compensación económica.

Para las prendas de protección necesarias, se estará a lo dispuesto por las leyes al respecto, así como a las sugerencias emitidas por el Comité de Seguridad y Salud.

Paulatinamente la Empresa proveerá de gafas graduadas de seguridad a aquellos trabajadores que precisarán utilizarlas en su puesto de trabajo. En caso de rotura igualmente procederá a su sustitución, debiendo el operario informar inmediatamente al Encargado de su Sección quien dará aviso a RR.HH.

El personal técnico y administrativo tendrá el equipamiento necesario para el acceso a la fábrica.

Artículo 31. Traslados

En caso de traslados desde éste hacia otros centros de trabajo del Grupo Crown, siempre a petición de la Empresa y de libre aceptación por el trabajador, se garantizan como mínimo las siguientes condiciones:

- Indemnización a fondo perdido equivalente a doce (12) mensualidades de salario bruto.





- Tres mensualidades de Sueldo Bruto.
- Una mensualidad más de salario bruto por cada miembro de la familia.
- Pago de los gastos de traslado, tanto del titular como de los familiares a su cargo.
- Crédito de 12.020,24 euros con un plazo de amortización de diez (10) años.
- Respeto de la categoría, salario y antigüedad de la persona trasladada.
- Un mes de permiso retribuido para realizar el traslado.

En caso de traslado a otro país, estas indemnizaciones serían negociadas entre la Empresa, los trabajadores y los representantes legales de los mismos.

En el caso de que un trabajador acogido al presente Convenio tuviera que ser desplazado a otro centro de trabajo por un periodo de tiempo superior a una semana, las condiciones de dicho desplazamiento deberán ser negociadas entre la empresa, el trabajador y los representantes legales del mismo.

Artículo 32. Formación Técnico-Profesional

A fin de adecuar al personal a las innovaciones tecnológicas que se produzcan en los puestos de trabajo, así como para la adaptación de algunas personas a los puestos actualmente existentes, la Empresa se compromete a realizar los cursos de formación necesarios.

Los cursos de formación se realizarán, dentro de lo posible, durante la jornada laboral, en caso de que no pueda hacerse así, el trabajador que asista fuera de su horario de trabajo percibirá transitoriamente las compensaciones establecidas en las tablas anexas nº 1,2 y 3 por cada hora de asistencia.

En el caso de que dicha formación deba realizarse fuera de las instalaciones de Fábrica, la empresa cubrirá, además, los gastos correspondientes a transporte, dietas y alojamiento, si éstos fuesen necesarios, así como las modificaciones necesarias en la jornada laboral del trabajador, que le permitan acceder a dicha formación.

En el mes de noviembre la empresa informará a los representantes de los trabajadores del contenido y calendario de los cursos de formación previstos para el año siguiente, con el fin de conocer las ideas y sugerencias de mejoras que pudieran incluirse, antes de su aprobación definitiva. Durante el primer trimestre del año, se informará, así mismo, sobre los resultados del Plan de Formación del año anterior. Dicha información hará mención al número de cursos realizados, contenido, duración, personas asistentes y grado de aprovechamiento.





Coincidiendo con las revisiones trimestrales del Plan de Formación, la empresa dará copia de las mismas a los representantes de los trabajadores, así como de los cursos finalizados, con el mismo grado de información que el descrito para el resumen anual del Plan de Formación.

Con antelación al inicio de cualquier curso se dará publicidad suficiente en relación a los objetivos, contenido y calendario del mismo.

Artículo 33. Garantías Personales

Los trabajadores a los que afecta este convenio, no causarán baja en la plantilla, cuando se falte al trabajo por sanciones o penas determinadas en la Ley del automóvil, siempre que se justifique debidamente. En estos casos no se percibirá remuneración alguna, y se les dará de baja de forma temporal en la Seguridad Social mientras tanto dure la sanción o pena.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador si este posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

Capítulo VI. Aspectos Sociales

Artículo 34. Ayuda Escolar

Tendrán derecho a esta ayuda los trabajadores que tengan hijos en edades comprendidas entre los tres (3) y los dieciocho (18) años.

En este último caso, se tendrá derecho a la prestación, durante toda la duración del curso escolar del año en el que se cumplan los 18 años, dejándose de percibir por tanto a partir del mes de Septiembre. Se ampliará hasta los 20 años en el caso de pasar de Formación Profesional a Bachillerato, siempre con título de Grado Medio de Formación Profesional. Esta ayuda a Bachillerato, tendrá el mismo valor que la de la Formación Profesional. Para percibir esta ayuda, se tendrá que acreditar mediante la matriculación correspondiente.

La cuantía de la ayuda para los años 2013, 2014 y 2015 será la recogida en las tablas anexas números 1, 2 y 3

Los trabajadores que tengan hijos cursando estudios universitarios percibirán para el referido periodo las ayudas recogidas en dicha tabla, por hijo y mes con la condición de aprobar el cincuenta por ciento de las asignaturas matriculadas en el curso anterior, así como presentar la documentación suficiente que justifique dicha matriculación. Si la carrera universitaria que se cursase, estuviera valorada por créditos, el requisito para percibir la ayuda será el superar, como mínimo, el cincuenta por ciento de la suma total de créditos atribuidos que resulte de las asignaturas en las que se hubiese matriculado. Corresponderá al trabajador





interesado la presentación de la documentación que justifique la matriculación y la valoración de créditos asignados a las asignaturas.

Los trabajadores que tengan hijos cursando estudios de Formación Profesional en la ramas Administrativa y Comercial; Metal; Delineación; Electricidad y Electrónica, percibirán en los años mencionados las cuantías de dicha tabla anexa. Los requisitos y condiciones exigidos para la percepción de esta ayuda, serán los mismos que los establecidos para la Ayuda de Estudios Universitarios.

La primera vez que se solicite esta ayuda, el único requisito para que sea concedida, será la presentación de la matrícula del centro de estudios correspondiente.

Artículo 35. Ayuda a Disminuidos Físicos, Psíquicos y Sensoriales

Los trabajadores beneficiarios de la Seguridad Social por dicho concepto, percibirán por parte de la Empresa la ayuda económica, por hijo en estas circunstancias, reflejada en las tablas anexas números 1, 2 y 3.

Esta ayuda es independiente de cualquier otra que por derecho le correspondiera.

Artículo 36. Becas de Estudio

La Empresa concederá ayudas al personal que realice estudios, en materias relacionadas con la actividad de la misma.

A decisión sobre si la enseñanza que se estudia está o no relacionada con la actividad de la Empresa, corresponderá a la Dirección de la misma.

Estas ayudas consistirán en el pago en nómina de:

- Tres cuartos (3/4) de los gastos de matrícula.
- Una beca de estudios para libros y material, por el importe reflejado en las tablas anexas nº 1, 2 y 3

Tendrá derecho a estas ayudas todo el personal fijo de plantilla que demuestre aprovechamiento en los estudios de que se trate. Este aprovechamiento supondrá la superación del curso en las convocatorias de junio o septiembre.

La primera vez que se solicite esta beca, el único requisito para que sea concedida, será la presentación de la matrícula del centro de estudios correspondiente.

Artículo 37. Incapacidad Transitoria

Durante la situación de Incapacidad Transitoria derivada de accidente de trabajo



o de hospitalización, así como intervención quirúrgica grave (según criterio médico), y mientras dure tal situación de I.T., la Empresa complementará en concepto de mejora de la acción protectora de la Seguridad Social, hasta el cien por cien de la retribución que le hubiera correspondido percibir de no haberse dado dicha situación.

Los tres días iniciales correspondientes a la primera I.T. por enfermedad común del año, serán retribuidos al trabajador afectado mediante el abono del equivalente al 60% de su base reguladora de contingencias comunes correspondiente al mes anterior a la baja. Para ello, será condición indispensable que, se alcance una reducción global anual del número de días de trabajo perdidos por los empleados afectos a este convenio por causa de enfermedad común, igual o superior al 10% respecto al año anterior. Si se generase derecho al mencionado abono, la empresa lo hará efectivo en enero del año siguiente. En cualquier caso, ningún trabajador generará derecho a la percepción por este concepto en segundas o sucesivas bajas que aconteciesen dentro del mismo año natural.

Artículo 38. Grupo de Empresa

La aportación económica de la Empresa a este fondo se mantiene para la vigencia del presente convenio en los siguientes valores:

- Una aportación mensual a fondo perdido de trescientos con cincuenta y un euros (300,51 €).
- Una aportación mensual equivalente al importe de la suma de las cuotas que aporten los trabajadores socios.
- La Junta Directiva del Grupo de Empresa presentará a la Dirección anualmente un presupuesto detallado de las actividades a desarrollar.

Artículo 39. Jubilaciones

A los «mutualistas» que pidan la jubilación voluntaria entre los sesenta y sesenta y cuatro años, la Empresa se compromete a entregarle una indemnización en el momento del cese, equivalente a la diferencia entre el Salario Bruto que estuviese percibiendo (Salario de Nivel + Complemento Específico + Complemento Personal) y la cantidad que en concepto de Jubilación le fuese asignada por la Seguridad Social. Esta diferencia mensual se multiplicaría por el número de mensualidades que faltasen hasta cumplir los sesenta y cinco años.

Los «mutualistas» a los que les pudiera interesar la jubilación anticipada, podrán elegir entre lo anterior o bien percibir una indemnización de x días de salario bruto por año de servicio, siendo los días de salario los que resulten de la siguiente tabla:

de 60 a 61 años	34 días
de 61 a 62 años	27 "
de 62 a 63 años	20 "
de 63 a 64 años	16 "
de 64 a 65 años	11 "

Todo el que desee acogerse al sistema de jubilación anticipada, deberá comunicarlo por escrito al Departamento de Personal con tres meses de anticipación a la fecha que desee jubilarse.

Artículo 40. Jubilación Parcial y Contrato de Relevo

Al amparo del artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose ambas partes que este mecanismo favorece el relevo generacional así como una adecuada formación para los nuevos incorporados, se reconoce el derecho subjetivo a solicitar de la empresa la Jubilación Parcial y la reducción de la jornada en el límite máximo, legalmente previsto del 85% cuando se cumplan los requisitos legalmente previstos y en especial el de la edad, que en ningún caso podrá ser inferior a 60 años.

El ejercicio de este derecho, una vez manifestado el acuerdo de ambas partes (Empresa - Trabajador), se regulará en los términos recogidos en la legislación vigente a la firma del convenio.

Las personas que deseen jubilarse parcialmente deberán comunicarlo al menos con dos (2) meses de antelación, comprometiéndose la empresa a su vez a actuar con la máxima diligencia para realizar las gestiones oportunas.

El 15% de la jornada que corresponde realizar al trabajador jubilado parcialmente se realizará de forma continuada en jornadas completas, desde el día siguiente al inicio del contrato a tiempo parcial correspondiente, siempre que esta acumulación redunde en beneficio de la formación práctica del trabajador relevista. En este caso, el trabajador relevista será contratado por el 100% de la jornada de trabajo a fin de que exista el máximo solape entre ambos. No obstante, la Empresa fraccionará mensualmente los pagos y cotizaciones correspondientes al mencionado 15% de la jornada a lo largo de la duración del contrato a tiempo parcial. El salario así devengado se verá tan solo afectado por la revalorización anual que se pacte en los convenios colectivos que le sean aplicables, sin devengar ningún otro complemento salarial. En el caso de prestación parcial de trabajo (15% de la jornada) a lo largo de todo el periodo del contrato, se devengarán la totalidad de complementos y premios del Convenio, pero en proporción a dicho 15%.



Las condiciones aquí acordadas en materia de Jubilación Parcial entrarán en vigor el día de la firma del presente acuerdo manteniendo su vigencia hasta el 31/12/2015.

Artículo 41. Seguro de Vida

El actual seguro de vida que tiene concertado la Empresa para sus trabajadores, se mantendrá en los siguientes capitales

Por fallecimiento o incapacidad permanente	18.030,36 euros
Por fallecimiento en accidente	18.030,36 euros

Si transcurrido el plazo de un mes, desde la fecha en que el empleado o sus beneficiarios hayan concluido el envío de la documentación necesaria para la tramitación de la prestación ante la compañía de seguros, esta no hubiera formalizado el pago, y no concurriendo ninguna de las causas de exclusión mencionadas en la póliza, la Empresa anticipará al empleado ó sus beneficiarios el importe de la prestación con las siguientes condiciones:

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

Artículo 42. Servicio de Vigilancia de la Salud, Socorristas y Brigada Contraincendios

La especialidad de Vigilancia de la Salud se prestará a través del Servicio de Prevención Ajeno que contará como mínimo con un Médico y un ATS/DUE titulados. Así mismo se prestarán primeros auxilios por los socorristas necesarios para cubrir dicho servicio en los distintos turnos de trabajo.

Los socorristas percibirán las cantidades recogidas en las tablas anexas números 1, y 3 por día de servicio.

Los socorristas serán sustituidos en los siguientes supuestos:

- Temporalmente, en caso de baja por enfermedad o accidente.
- Definitivamente, en caso de probada ineptitud.
- Por realización de nueva convocatoria y curso de capacitación, que deberán realizarse obligatoriamente cada cuatro años.

La Brigada contra Incendios percibirá las mismas cantidades diarias que los Socorristas.

El Comité de Seguridad y Salud definirá las funciones a desempeñar por dicha Brigada, así como la formación requerida por la misma.

Artículo 43. Mejoras en las Condiciones Generales de Trabajo

Crown Embalajes España, S.L.U., invertirá nueve mil quince con dieciocho euros (9.015,18 €) anuales durante la vigencia del presente Convenio Colectivo en mejorar las condiciones generales de trabajo. Estas inversiones estarán fundamentalmente dedicadas a mejorar el entorno, hábitat, condiciones ambientales, etc., en todos aquellos campos donde la Empresa no tenga que realizarlos por Ley.

El Comité de Empresa directamente, o bien a través del Comité de Seguridad y Salud, presentará cada año una propuesta valorada y ordenada por prioridades para con el visto bueno de la Empresa proceder a su ejecución.

En función de la envergadura de un proyecto y como consecuencia de su coste, se podrá acumular la aportación de varios años para su realización.

Las aportaciones anuales que no hubiesen sido dedicadas a una inversión concreta, y gastadas, prescribirán en el plazo de tres años, a contar desde que se adjudicasen. En ningún caso serán adelantadas prestaciones de años venideros.

Capítulo VII. Temas Sindicales

Artículo 44. Derecho de Reunión de los Trabajadores

Los trabajadores se podrán reunir en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, siempre que lo solicite un 25% de los mismos y previa comunicación a la Empresa.

Artículo 45. Competencias del Comité de Empresa



a) Recibir información, que será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece el Grupo Crown.

b) Se reconoce por parte de la Empresa, al Comité de Empresa como órgano de representación colectiva de los trabajadores en la negociación de los Convenios Colectivos de Empresa.

c) Al Comité de Empresa se les dará por escrito, en cada reunión ordinaria del Comité con Dirección, reunión mensual, información sobre:

- Producción.
- Productividad.
- Ventas.
- Stocks.
- Contratación y movilidad de personal.
- Inversiones.
- Absentismo.
- Ascensos.
- Sanciones.

En el caso de sanciones sobre faltas graves y muy graves la información se dará con dos días mínimos de antelación a la fecha de la sanción.

d) Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas y en las mismas condiciones que a estos.

e) Conocer los modelos de contratos escritos que se utilicen en la Empresa y recibir de la Dirección copia de los mismos, según lo estipulado en el Capítulo IV del presente Convenio.

f) Controlar y vigilar las condiciones de Seguridad y Salud en el centro de trabajo.

g) Emitir informe preceptivo antes de la concertación de cualquier contrato o documento de asociación, con las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, para lo cual en el plazo mínimo de un mes antes de la fecha de vencimiento del mismo, se pondrán a disposición del Comité de Empresa la información suficiente sobre los motivos que fundamenta la asociación, así como las características y tipos de cobertura





de las mismas. El Comité de Empresa emitirá su informe en el plazo de quince días (15) desde la recepción de la documentación antes mencionada.

h) Disponer de cuarenta (40) horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones. Los miembros del Comité de Empresa que lo crean conveniente, podrán acumular las horas previstas para el desarrollo de sus funciones en uno u varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, resultante de la suma de las horas de las personas que la acumulan y del que las recibe.

i) Conocer las pruebas de aptitud para ascensos, así como las calificaciones obtenidas por los opositores.

j) Convocar hasta dos (2) Asambleas al año dentro de la Jornada de Trabajo. En caso de que se convocasen más, la Empresa las autorizaría en caso de que concurran motivos o condiciones de urgencia.

k) Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación prevista en el art. 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores, cuando la Empresa concierte un contrato de prestación de obras y servicios con una Empresa contratista o subcontratista deberá informar al Comité de Empresa sobre los siguientes extremos:

1.- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la Empresa contratista o subcontratista.

2.- Objeto y duración de la contrata.

3.- Lugar de ejecución de la contrata.

4.- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la Empresa.

5.- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 46. Tablones de Anuncios

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

Artículo 47. Comité de Seguridad y Salud

La Empresa facilitará la asistencia de los miembros del Comité de Seguridad y Salud a los cursos de formación que se impartan en los Organismos oficiales ó sindicales, previo conocimiento del calendario de los cursos con la suficiente antelación y la correspondiente justificación de la asistencia a los mismos,



siguiendo los procedimientos recogidos en el artículo 32º.

Para la realización de actividades en el centro de trabajo en materia de Seguridad y Salud, aquellos miembros del Comité de Seguridad y Salud que no lo sean del de Empresa, dispondrán de un crédito individual de veinte horas (20 h) retribuidas mensuales.

Artículo 48. Secciones Sindicales

La Empresa reconoce el derecho a la existencia en el seno de la misma de las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos, en base a lo siguiente:

Acreditar fehacientemente por la Central Sindical que desea que se reconozca su Sección Sindical, que posee un número de afiliados dentro del personal perteneciente a la plantilla del centro de trabajo, que supere el quince (15%) por ciento de la misma.

Artículo 49. Derechos de las Secciones Sindicales

1. - Disponer de un tablón de anuncios donde difundir los comunicados de su Sindicato, en un lugar del centro de trabajo que garantice un adecuado acceso de los trabajadores al mismo.
2. - Recibir puntualmente la correspondencia e información que les remita su Sindicato.
3. - A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación específica.
4. - A elegir un Delegado Sindical de entre los afiliados al Sindicato en el centro de trabajo, independientemente del número de trabajadores que tenga la Empresa.

Artículo 50. Derechos y Funciones de los Delegados Sindicales

1. - Representar y defender los intereses del Sindicato a que representan y a los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre el Sindicato y la Dirección de la Empresa.
2. - Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, Comisiones paritarias, etc., con voz pero sin voto.
3. - Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado por la Ley y están obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
4. - Poseerán las mismas garantías, derechos y funciones reconocidas por la Ley y





el presente Convenio Colectivo, que los miembros del Comité de Empresa.

5. - Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los afiliados a su sindicato y a los trabajadores en general.

6.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo a:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.
- En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o de centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus consecuencias.

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

Artículo 51. Cuota Sindical

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

El trabajador interesado en esta operación remitirá, a través del delegado Sindical del Sindicato correspondiente, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o de ahorro a la que debe ser transferida dicha cuota.

La Empresa entregará copia de la transferencia efectuada, con la cuantía de las cuotas descontadas en el mes, al Delegado Sindical del Sindicato a que correspondan.

La Empresa detraerá la cuota sindical estipulada mensualmente, hasta tanto no reciba, por conducto del Delegado Sindical correspondiente, comunicación del nuevo importe de la cuota a descontar o bien el cese de la retención a un determinado trabajador por causar baja en el Sindicato. En casos extraordinarios bastará con la comunicación, debidamente documentada, a la empresa por el trabajador afectado.

Artículo 52. Procedimiento Sancionador





Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves, se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume. En el plazo de cuatro días hábiles, contados desde el siguiente de la notificación, el trabajador podrá efectuar las alegaciones conducentes a su defensa.

Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia del trabajador, se formulará la propuesta de resolución que será sometida al informe del Comité de Empresa, que deberá emitirlo en el plazo de cinco días hábiles a partir del siguiente al de la recepción de la comunicación.

Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa dictará la resolución que proceda, que se notificará al interesado y se comunicará al Comité de Empresa y Delegados Sindicales

Capítulo VIII. Principio de Igualdad y no Discriminación el Acoso Sexual en las Relaciones Laborales

Artículo 53. Planteamiento General

Como primera comprensión 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 contratos de trabajo, dado que aquel comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de la no discriminación (art. 14 de la Constitución) o el de la intimidad (art. 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 manifiesta 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 estatus 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.

Artículo 54. Concepto



Se considerarán constitutiva de acoso sexual laboral cualesquiera conducta, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa - o estar en condiciones de saber - que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecta a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continua una vez que la persona objeto de la misma ha dado clara muestra 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.

Artículo 55. 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 empresario - persona física - , los directivos de la Empresa o cualquier otra persona jerárquicamente superior a la afectada que tenga un mínimo de poder para decidir sobre cuestiones que incidan sobre su trabajo.

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

Artículo 56. 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 laboral.



Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendiendo 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 56º pero, quizás más propiamente, los mismos compañeros de trabajo, en tanto que no poseen el poder de condicionamiento directo sobre el empleo del personal afectado.

Artículo 57. Diligencias Informativas Previas

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno de denuncia por acoso sexual deberá iniciarse siempre necesariamente por escrito – firmado por el sujeto pasivo – donde se detallarán las circunstancias de hecho concurrente; 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, especialmente encaminados – además de 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 efecto, 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 substanciado en un plazo máximo de siete días – guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Artículo 58. Resolución

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar,





entre otras medidas, a la apertura de un expediente contradictorio a quien resulte ser sujeto activo de aquel, siempre que el mismo se halle dentro del círculo rector y disciplinario de la Empresa.

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

La denuncia falsa, debidamente acreditada, se entenderá constitutiva de falta grave o muy grave, según sea la trascendencia de la imputación que contra otro se haya levantado.

Cláusulas Adicionales

Disposición Adicional Primera. Resolución Extrajudicial de Conflictos

Ambas partes acuerdan adherirse a los sistemas de solución de conflictos previstos en el Acuerdo Interprovincial de 4 de marzo de 2005 publicado en el BOJA número 68 de 8 de abril de 2005.

Disposición Adicional Segunda. Cláusula de Garantía

Dado el cambio de estructura retributiva que se produce a partir del 1 de enero de 2013, la empresa garantiza a los trabajadores en alta al 31 de diciembre de 2012 la percepción durante 2013 de las cantidades salariales que teóricamente les hubiera correspondido percibir en 2012, incrementadas en el 1% pactado más 500 €. Esta última cantidad (500 €), de pago único, se abonará en la nómina correspondiente al mes de enero de 2013, con carácter no consolidable.

Disposición Adicional Tercera. Plus de Transporte.

A pesar de que se han integrado este tipo de conceptos en el complemento personal, se decide mantenerlo en los términos del convenio 2006-2008, con valores actualizados, para aquellas personas que al 31 de diciembre de 2012, tenían derecho a su percepción.

«Se establece un plus denominado de ayuda al transporte, para aquellos trabajadores que teniendo su domicilio en la provincia de Sevilla, la distancia al centro de trabajo exceda de 5 Km. (quedando dentro de esta cobertura, zonas de Dos Hermanas como: Montequinto, La Salud, Adriano etc.)

La cuantía, para 2013 será de tres euros (3 €) por día de trabajo efectivo. Para 2014 será de tres euros y tres céntimos (3,03 €) y para 2015 de tres euros y seis céntimos (3,06 €)».

Este concepto es independiente del que se deriva del acuerdo de traslado de 27



de marzo de 2007.

Dado que la situación del nuevo centro de trabajo está consolidada, tras cinco años (desde 2007), el personal de nuevo ingreso, a partir del 1 de enero de 2013, no devengará este plus.

Disposición Adicional Cuarta. Cláusula Aclaratoria

1.- Cuadros: los puestos y funciones excluidos en el artículo 1º son los siguientes: Director de Planta, Jefes de Producción, Litografía, Mantenimiento, Calidad y Fabricación de Compuesto, Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales, Medioambiente e Ingeniería, Finanzas, Logística, Ventas y Márketing, Administración Comercial, Delegados de Ventas y Servicio de Asistencia a Clientes

2.- Mutualista: a los efectos de lo dispuesto en el artículo 39º del presente convenio, se entiende por trabajador mutualista, aquel que hubiese cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1de enero de 1967.

3.-Salario real: por salario real se entenderá el resultante de sumar el Salario de Nivel, más Complemento Específico y Complemento Personal, en su caso.

Disposición Transitoria Primera. Equipo Especial de Mantenimiento.

El personal integrante del actual equipo de mantenimiento de fin de semana, ante la creación del Contrato de Disponibilidad Horaria (C.D.H.) podrá o adscribirse voluntariamente a esta modalidad contractual específica o continuar con su modalidad actual. Como consecuencia de ello, se deberá redactar un anexo a sus contratos individuales con referencia, bien al clausulado propio de la nueva modalidad contractual o bien a la que venía regulando esta modalidad hasta el 31 de diciembre de 2012. Por lo que las cantidades del plus que venían percibiendo, los primeros, por día de trabajo efectivo, al 31 de diciembre de 2012, se integrarán en el Complemento Personal, una vez deducido el 5% del salario de nivel que retribuye el nuevo contrato.

Disposición Transitoria Segunda. Ayuda de Comida.

El personal que al 31 de diciembre de 2012 vienen percibiendo este concepto económico, lo percibirá, a título individual, a partir del 1 de enero de 2013, integrado en el complemento personal. Las personas de nueva incorporación, en jornada partida, tendrán derecho al uso de las instalaciones del comedor.

Disposición Transitoria Tercera. Fondos de Asistencia

En el proceso de integración del presente convenio, ante las diferencias existentes con motivo, por un lado de las aportaciones realizadas y por otra de la



distinta situación legal en que se encuentran, a lo largo del año 2013, el Comité de Empresa presentará unos únicos estatutos para el personal dentro del ámbito del convenio.

Legalizada la situación, la nueva entidad resultante administrará los fondos propios así como las cantidades dotadas por la empresa hasta el final de este periodo transitorio, que viene provisionando y abonando en función del convenio 2006-2008.

A partir de ese momento, las cantidades aportadas por la empresa serán las resultantes, en media ponderada, de las que hasta la fecha se han venido realizando.

Disposición Transitoria Cuarta. Condiciones Ambientales

Las cantidades percibidas al 31 de diciembre de 2012 por cada trabajador, que figuraban en el convenio anterior 2006 - 2008, por este concepto, se integrarán a título individual en el complemento personal a que se hace referencia en el artículo 7º del presente convenio.

Disposición Transitoria Quinta. Modulación Horaria

A efectos de valorar su posible complementariedad con las medidas de organización del trabajo y flexibilidad acordadas en este convenio, se mantiene durante el resto de la vigencia del convenio, la redacción dada por el convenio anterior 2006 - 2008, a la modulación siguiente:

«Modulación horaria: Se realizarán las necesarias anualmente. Serán de carácter voluntario y con los siguientes matices:

- Podrán emplearse las horas de modulación para producir, realizar mantenimientos o reparaciones imprevistas, ejecutar cambios de formato o cubrir ausencias no previstas.
- La jornada de modulación horaria será de ocho (8) horas, excepto el taller eléctrico que podrá modular hasta doce (12) horas, siempre que no haya tres (3) personas.
- Se podrá modular en jornada de cuatro (4) horas de lunes a viernes, en cualquier periodo del año, siempre que se realicen primero las horas extraordinarias, no siendo necesaria esa previa realización, cuando se module en días de media jornada.
- Los sábados y domingos festivos dentro del Calendario Laboral, no tendrán carácter de modulación.





- El valor de la jornada de modulación será el expresado en la de tabla adjunta y además un descanso de hora/modulada por hora/descansada. La empresa comunicara al personal necesario con un mínimo de cuarenta y ocho (48) horas.
- Los descansos que se deriven de dicha modulación, solo se podrán disfrutar entre los meses de enero a marzo y de octubre a diciembre.
- En caso de no haber personal suficiente para la puesta en marcha de determinada/s línea/s, el Comité de empresa estaría dispuesto a estudiar las posibles soluciones, cuando se plantee un problema de dicho índole y con un preaviso mínimo, por parte de la empresa, de cuarenta y ocho (48) horas, para la resolución de dicho problema”.

Categorías (actuales Niveles)	2013	2014	2015
Especialistas-Of. 3ª (actual nivel 7)	13,13 €	13,26 €	13,39 €
Oficiales de 2ª (actual nivel 6)	13,63 €	13,77 €	13,91 €
Oficiales 1ª y 1ª Es. (actuales niveles 5 y 4)	14,14 €	14,28 €	14,42 €
TGM a Maestro Encargado (actuales niveles 1 a 3)	14,65 €	14,79 €	14,94 €

Anexo 1

Tabla salarial por niveles año 2013 (1%)

Nivel	Salario de nivel			Complemento formación Fuera horas trabajo		
	Anual	Mes y pagas Extra	Horas extra	Alumnos	Monitores	En horas de trabajo (sólo monitores)
1	31.158,10	2.225,58	40,40	20,20	40,40	7
2	23.614,49	1.686,75	35,35	17,68	35,35	7
3	23.338,67	1.667,05	34,34	17,17	34,34	7
4	21.564,17	1.540,30	31,31	15,66	31,31	7
5	20.320,60	1.451,47	29,29	14,65	29,29	7
6	19.170,70	1.369,34	27,27	13,64	27,27	7
7	18.443,47	1.317,39	25,25	12,63	25,25	7
8	17.487,60	1.249,11	20,20	10,10	20,20	7

Otros conceptos:

Nocturnidad	22,95
Rotatividad 3 t	48,23
Rotatividad 2 t	33,04
Rotura ciclo	66,00
Ayuda estudios	19,91
Ayuda universidad	50,97
Ayuda f.P.	25,47

Becas de estudio	188,67
Socorristas /brigada	2,17
Ayuda minusvalidos	188,67

Tabla deducciones equivalentes asistencia y puntualidad 2013.

Nivel	Descuento P.A.P.
1	44,01
2	32,24
3	31,51
4	29,20
5	27,06
6	26,17
7	25,25
8	24,15

Anexo 2

Tabla salarial por niveles año 2014 (1%)

Nivel	Salario de nivel			Complemento formación Fuera horas trabajo		
	Anual	Mes y pagas Extra	Horas extra	Alumnos	Monitores	En horas de trabajo (sólo monitores)
1	31.469,68	2.247,83	40,8	20,4	40,8	7,07
2	23.850,64	1.703,62	35,7	17,85	35,7	7,07
3	23.572,05	1.683,72	34,68	17,34	34,68	7,07
4	21.779,81	1.555,70	31,62	15,81	31,62	7,07
5	20.523,81	1.465,99	29,58	14,79	29,58	7,07
6	19.362,41	1.383,03	27,54	13,77	27,54	7,07
7	18.627,91	1.330,56	25,5	12,75	25,5	7,07
8	17.662,48	1.261,61	20,4	10,2	20,4	7,07

Otros conceptos:

Nocturnidad	23,18
Rotatividad 3 t	48,71
Rotatividad 2 t	33,37
Rotura ciclo	66,66
Ayuda estudios	20,11
Ayuda universidad	51,48

Ayuda f.P.	25,73
Becas de estudio	190,56
Socorristas /brigada	2,19
Ayuda minusvalidos	190,55

Tabla deducciones equivalentes asistencia y puntualidad 2014.

Nivel	Descuento P.A.P.
1	44,45
2	32,56
3	31,83
4	29,5
5	27,33
6	26,43
7	25,51
8	24,39

Anexo 3

Tabla salarial por niveles año 2015 (1%)

Nivel	Salario de nivel			Complemento formación Fuera horas trabajo		
	Anual	Mes y pagas Extra	Horas extra	Alumnos	Monitores	En horas de trabajo (sólo monitores)
1	31.784,38	2.270,31	41,21	20,61	41,21	7,14
2	24.089,14	1.720,65	36,06	18,03	36,06	7,14
3	23.807,77	1.700,56	35,03	17,52	35,03	7,14
4	21.997,61	1.571,26	31,94	15,97	31,94	7,14
5	20.729,04	1.480,65	29,88	14,94	29,88	7,14
6	19.556,03	1.396,86	27,82	13,91	27,82	7,14
7	18.814,19	1.343,87	25,76	12,88	25,76	7,14
8	17.839,10	1.274,22	20,61	10,3	20,61	7,14

Otros conceptos:

Nocturnidad	23,41
Rotatividad 3 t	49,20
Rotatividad 2 t	33,70
Rotura ciclo	67,33
Ayuda estudios	20,31

Ayuda universidad	52,00
Ayuda f.P.	25,98
Becas de estudio	192,46
Socorristas /brigada	2,22
Ayuda minusvalidos	192,46

Tabla deducciones equivalentes asistencia y puntualidad 2015.

Nivel	Descuento P.A.P.
1	44,90
2	32,89
3	32,15
4	29,79
5	27,6
6	26,69
7	25,76
8	24,64

Anexo 4

Tabla de complemento específico para 2013 (Consolidado «ad personam» tras implantación del acuerdo de clasificación e incrementos pactados).



Crown Closures Spain, S.L.

BOP 70, 26 de marzo del 2013

Página 42 de 42

