



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U.**

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Crown Embalajes España, S.L.U., para su personal de Producción (centro de trabajo de Dos Hermanas) (Código: 4100720), suscrito por la referida empresa y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-05.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Crown Embalajes España, S.L.U., para su personal de Producción (centro de trabajo de Dos Hermanas), suscrito por la referida empresa y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-05.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

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

Sevilla, 30 de septiembre de 2005.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

**ACTA DE LA 21.ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO  
COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE PRODUCCIÓN DE CROWN EMBALAJES ESPAÑA,  
S.L.U., CENTRO DE DOS HERMANAS (SEVILLA)**

Representación de la empresa



D. José I. Odriozola Alberdi

D. Agustín M. Gómez Gracia

D. Fernando Candel Aguilar

Representación de los trabajadores

D. Jose M. Ares González

D. Jose Triguero Sánchez

D. Antonio Mauri Haro

D. Isidoro Delgado Méndez

D. Manuel S. Muñoz Peinado

D. Juan González Cotán

D. Jose Rueda Cosano

Siendo las 10.00 horas del día de la fecha se reúnen las personas arriba reseñadas, para celebrar la 21.ª sesión de negociación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Crown Embalajes España, S.L.U., para el personal de Producción de su centro de trabajo ubicado en Dos Hermanas (Sevilla), en carretera nacional IV, km 556, C.P. 41700, Dos Hermanas (Sevilla), y número de teléfono 954 97 95 00.

Se da lectura al texto del Convenio Colectivo 2004 y 2005 para el personal de Producción, y, acto seguido, las partes adoptan el acuerdo de proceder a la aprobación, firma y presentación del texto del Convenio Colectivo, con sus copias correspondientes, ante la Autoridad Laboral, para su depósito y publicación.

Los atrasos correspondientes a dicho Convenio serán abonados antes del 30 de junio de 2005.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, a las 13.30 horas del día de la fecha.

Dos Hermanas a 24 de mayo de 2005. (Siguen las firmas.)

**CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2004 -2005 DE LA EMPRESA CROWN  
EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U., CENTRO DE TRABAJO DE 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 Fábrica III de Crown Embalajes España, S.L.U., sito en Dos Hermanas (Sevilla) con excepción del personal Técnico y Administrativo, afiliado a la Asociación Sindical de Empleados Técnicos y Administrativos (ASETYA).

## **Artículo 2. Normas Supletorias - Preeminencia**

Lo serán el Estatuto de los Trabajadores, y la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica. (O.L.I.M.).

Si la O.L.I.M. fuese derogada sin que se haya negociado otro texto que la sustituya, sus preceptos que no estén contemplados en el presente Convenio, se mantendrán vigentes como norma de Derecho supletorio.

Lo pactado es preeminente sobre la Ordenanza. Si la Legislación superara en algo el Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación.

## **Artículo 3. Vigencia**

La duración de este Convenio Colectivo, será para los años 2004 y 2005.

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 2004, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» y hasta el 31 de diciembre de 2005. Llegada esa fecha, se producirá la denuncia automática del mismo, sin necesidad de que sea formulada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya. La negociación del nuevo Convenio se iniciará a partir de la fecha de finalización del presente

## **Artículo 4. Derechos Adquiridos**

Se respetarán las condiciones superiores pactadas que estén establecidas en el centro de trabajo F.III de la empresa Crown Embalajes España S.L.U. al entrar en vigor el presente Convenio Colectivo, así como también los derechos adquiridos, tanto los colectivos como los individuales y condiciones más beneficiosas.

## **Artículo 5. Comisión Paritaria de Aplicación, Arbitraje e Interpretación**

En el plazo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria para la Aplicación, Arbitraje e Interpretación del mismo, 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 o modificación de métodos o sistemas de trabajo.
  - Reclamaciones de cantidad o de reconocimiento de derechos derivados del Convenio o 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:

1. Informe de la variación de la producción.





2. Posible efecto sobre el empleo.
3. 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, una vez recibida la reclamación, deberá emitir un informe con su resolución en el plazo de tres (3) días laborables a contar desde la convocatoria. 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, el reclamante podrá ejercer las acciones que estime pertinentes ante los Organismos Oficiales competentes.

Cuando la materia objeto de reclamación estuviera sujeta a plazos por las Leyes vigentes, se podrán ejercitar las reclamaciones en los Organismos Oficiales competentes directamente, sin perjuicio de que se deban plantear también en la Comisión Paritaria.

## Capítulo II. Retribuciones

### Artículo 6. Salario Base

Los salarios bases, para los años 2004 y 2005, serán los indicados en los anexos I y II. Siendo el resultado de aplicar lo siguiente:

- a) Aplicar un incremento para el 2004 del tres con dos por ciento (3,2%) sobre los Salarios Bases por categorías de 2003.
- b) Aplicar un incremento para el 2005 equivalente al IPC previsto para el 2005 incrementado en un punto (1%) total tres por ciento (3%) sobre los Salarios Bases por Categoría de 2004.
- c) Se efectuará una revisión salarial con carácter retroactivo al 01/01/2005 en el caso de alcanzarse un IPC para 2005 superior al dos por ciento (2%), y por la misma cuantía que sea rebasada la cifra del dos por ciento. Dicha revisión se aplicará sobre los Salarios Bases que sirvieron para realizar el incremento del apartado b),



## **Artículo 7. Plus de Asistencia y Puntualidad**

Crown Embalajes España S.L.U. abonará a su personal un plus de asistencia y puntualidad (PAP) consistente en el diez por ciento (10%) sobre (Salario Base + Antigüedad).

Este plus se computará en períodos semanales, la primera falta de puntualidad en la semana, no supondrá la pérdida del plus, la segunda falta dentro de la semana supondrá la pérdida del plus del día y a partir de la tercera falta de puntualidad en la semana se perderá el plus de toda ella.

La normativa anterior, solo será de aplicación dos veces al mes.

## **Artículo 8. Antigüedad**

La antigüedad comenzará a percibirse a partir del tercer año, a razón del tres por ciento (3%) sobre el Salario Base de cada categoría. Anualmente se incrementará en un uno por ciento (1%) hasta el límite máximo del veintisiete por ciento (27 %).

## **Artículo 9. Plus de Transporte**

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 2004 será de dos con cuarenta y siete euros (2,47 euros) por día de trabajo efectivo. En el año 2005 dicha cuantía será de dos con cincuenta y cuatro euros (2,54 euros) por día de trabajo efectivo.

## **Artículo 10. Mejora Voluntaria**

Las mejoras voluntarias individuales por categorías serán las indicadas en los anexos I y II.

## **Artículo 11. Pagas Extraordinarias**

Se abonarán cuatro pagas extraordinarias anuales, en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre. Las de Marzo, Junio y Diciembre serán equivalentes a treinta días (30) de Salario Base + Antigüedad + P.A.P. + Mejora Voluntaria).

La de Septiembre se abonará por un valor por categoría de mil euros (1.000 euros) para el 2004. Para el 2005 se abonará un valor por categoría de mil cien euros (1.100 euros).

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 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 el indicado en los anexos I y II siendo el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$(SBD \times 455 \times 1,397) + V.P.E.S.$$

$$H. Extra 2004/2005 = \frac{\quad}{HA} \times 1,75$$

HA

Donde:

SBD = Salario Base Día 2003.

455 = 365 días año + 90 días Pagas Extras.

1,397 = Coeficiente que calcula la repercusión de la

Antigüedad y el P.A.P.

HA = Horas anuales de Jornada.

1,75 = Coeficiente de incremento de la Hora normal.

V.P.E.S. = Valor de la paga extraordinaria de septiembre de 2004.

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

### **Artículo 13. Nocturnidad**

El personal que efectuó su jornada de trabajo en el turno de noche percibirá un complemento por nocturnidad para el 2004 de trece con ochenta y seis euros (13,86 euros). Para el 2005 la cuantía será de catorce con veintiocho euros (14,28 euros) por noche trabajada, para todas las categorías.



Los sábados y domingos serán retribuidos en el concepto de nocturnidad, proporcionalmente a las noches trabajadas cada semana (aplicando a los precios antes citados el coeficiente 1,4); siendo de diecinueve con cuarenta y un euros (19,41 euros) para el año 2004. Para el 2005 dicha cuantía será de diecinueve con noventa y nueve euros (19,99 euros). El período de vacaciones gozará también de la remuneración en concepto de nocturnidad, calculado de forma proporcional a las noches trabajadas durante el año. Asimismo los puentes fijados en el Calendario Laboral, gozarán de la remuneración en concepto de nocturnidad. Respecto a la regularización correspondiente al pago de vacaciones y puentes, se efectuarán dos al año, la primera el treinta de Junio y la segunda el 31 de Diciembre, recogiendo en cada una de ellas la parte correspondiente al número de noches trabajadas en el semestre anterior multiplicándolas por el coeficiente siguiente:

- 0,260 - para 2004.

- 0,262 - para 2.005

Para el personal que voluntariamente trabaja en el turno fijo de noche, si una vez iniciada la semana, se le alterase su turno y pasase al de tarde o mañana, el trabajador afectado tendrá una compensación económica semanal de veinte euros (20 euros)

#### **Artículo 14. Rotatividad**

A. Tres turnos.

Para el personal que efectúa su jornada en turno rotativo de mañana, tarde y noche, se establece un complemento de rotatividad por cada semana trabajada en este régimen de trabajo a tres turnos, que para el 2004 dicha cuantía será de nueve con cuarenta y un euros (9,41 euros). Para el 2005 dicha cuantía será de nueve con sesenta y nueve euros (9,69 euros).

Excepcionalmente y previo conocimiento del Comité de Empresa, si por necesidades técnicas u organizativas justificadas, la Empresa modificará el régimen de rotación del personal afectado por este artículo, produciendo una rotura normal del ciclo de rotación, entendiéndose por tal el pasar a un turno distinto al que corresponda a la serie:

Mañana, Tarde, Noche, Mañana, Tarde, Noche, M, T, N,...

- Bien por repetición de turno:

con vuelta al ciclo anterior	generando un nuevo ciclo
M, T, N, M, T, N, ...ciclo normal	M, T, N, M, T, N, M,....
M, M, N, M, T, N, ...rotura del ciclo	M, M, T, N, M, T, N,....





M, T, T, M, T, N,... rotura del ciclo	M, T, T, N, M, T, N,....
M, T, N, N, T, N,... rotura del ciclo	M, T, N, N, M, T, N,....

- O bien por salto de turno:

con vuelta al ciclo anterior	generando un nuevo ciclo
M, T, N, M, T, N,.... ciclo normal	M, T, N, M, T, N, M,....
M, N, N, M, T, N,... rotura del ciclo	M, N, M, T, N, M, T,....
M, T, M, M, T, N,... rotura del ciclo	M, T, M, T, N, M, T,....
M, T, N, T, T, N,.....rotura del ciclo	M, T, N, T, N, M, T,....

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

Cada vez que se produzca la rotura del ciclo en cualquiera de las variantes anteriores u otras que se pudieran producir, se compensará con un día de descanso a parte del plus de rotatividad.

El disfrute del día o días de descanso se fijará dentro de los quince (15) días siguientes a la rotura del ciclo y siempre de común acuerdo entre el trabajador afectado y el jefe del departamento correspondiente. En caso de imposibilidad de acuerdo se someterá el tema a la Dirección y al Comité de Empresa.

Este plus será extensivo a las cincuenta y dos semanas del año, incluyendo de esta forma vacaciones y puentes.

#### B. Dos turnos.

En la rotatividad M-T el valor del complemento semanal para el año 2004 será de cuatro con setenta y dos euros (4,72 euros). Para el 2005 la cuantía será de cuatro con ochenta y seis euros (4,86 euros). Por cada semana trabajada en el régimen de trabajo a dos turnos.

No se podrá realizar más de una semana consecutiva el mismo turno, salvo en circunstancias excepcionales de carácter organizativo las cuales serán estudiadas previamente con el Comité de Empresa.

Este plus será extensivo a las cincuenta y cuatro semanas del año, incluyendo de esta forma vacaciones y puentes.



## Artículo 15. Dietas

En los desplazamientos y estancias motivadas por viajes oficiales autorizados por la Empresa, las dietas a devengar serán las siguientes :

Concepto	Nacional 2004	Entrada en vigor	Nacional 2005	Entrada en vigor
Dieta completa	46,98 euros	01/07/2004	48,25 euros	01/01/2005
Media dieta	26,10 euros	01/07/2004	26,80 euros	01/01/2005
Desayuno	5,01 euros	01/07/2004	5,15 euros	01/01/2005

La compensación por kilómetro se fija en treinta y tres céntimos de euro (0,17 euros en la liquidación y 0,16 euros en nómina) para 2004, y en treinta y cuatro céntimos de Euro (0,17 euros en la liquidación y 0,17 euros en nómina) para 2005.

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 16. Ampliación de Jornada

a) 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.

b) Debido a la necesidad de realizar los trabajos de cambiar las líneas de producción de un formato a otro o para reparar averías de carácter excepcional,



trabajos que por su envergadura hay que realizar con las instalaciones paradas, se acuerda crear un equipo por línea de producción que estará formado por tres mecánicos de línea (uno de cada turno) y un especialista de primera, los cuales realizarán las tareas reseñadas en la mañana del sábado. Si por el carácter de la avería se necesitara el apoyo del taller mecánico o eléctrico, el equipo se podrá ampliar a una persona de esas secciones.

El tiempo máximo en que se podrá ampliar la jornada del sábado para esas funciones será de cuatro horas, las cuales se abonarán al mismo precio de las horas extraordinarias.

Tanto los especialistas de primera como los mecánicos de taller o electricistas participaran de forma rotativa en los equipos de cambios y averías.

La pertenencia a estos equipos es totalmente voluntaria, por lo que si una persona no quisiera participar en los mismos, su puesto lo ocuparía otra persona de su misma especialidad.

Este método se aplicará de forma paulatina tal y como se vayan creando los equipos y formando los integrantes de los mismos.

En las secciones de litografía y fabricación para realizar la limpieza de los hornos, tarea que hay que realizar dos veces al año con los mismos parados y en frío, se creará un equipo de seis personas que realizarán dicha limpieza con los mismos criterios anteriores.

En cada reunión mensual se informará al Comité de Empresa de las personas, horas y cuantías abonadas, utilizadas en el mes anterior para estas tareas.

El apartado b) de este artículo termina su eficacia el 31/12/2005, quedando sin función hasta tanto no se tome una decisión sobre su continuidad, eliminación o sustitución en función de los resultados obtenidos.

### **Artículo 17. Equipo especial de Mantenimiento**

Estará formado por personal voluntario de la plantilla fija, con un máximo de 4 o 5 personas. Además del salario, que por categoría le correspondiese al trabajador acogido a este sistema, tendrá adicionalmente un plus por día de trabajo efectivo de veinte euros (20 euros).

El calendario laboral, para este equipo, será de ciento treinta y seis (136) días (año completo o reducción proporcional en función de la fecha de implantación), a razón de doce (12) horas día con una parada de treinta (30) minutos para bocadillo. Dicha jornada se efectuará de viernes a domingo, incluyendo otros adicionales de trabajo con fábrica cerrada, hasta completar los ciento treinta y seis (136) días.



La Dirección, decidirá que solicitantes, cumplen de manera más idónea las condiciones necesarias para integrarse en este equipo. Desde la aceptación de la solicitud por la Dirección, el compromiso de permanencia será de un (1) año.

Podrán modular voluntariamente ochenta (80) horas/año de lunes a jueves, teniendo que realizar primero las horas extraordinarias y solamente, para labores de mantenimiento, cambios de formato y averías.

Si durante la vigencia de este artículo, el Comité de Empresa detectase que se esta incumpliendo, por parte de la Empresa, el objetivo para el cual se creó, (eliminar las contratadas afectadas por dicho equipo : mantenimiento, cambios de formato,...) este dejará de tener efecto inmediatamente.

Este artículo dejará de tener eficacia el 31 de Diciembre de 2006.

### **Capítulo III. Jornada Laboral Vacaciones y Permisos.**

#### **Artículo 18. Jornada Laboral**

La jornada laboral para el 2004 y 2005 será de mil seiscientos cuarenta horas anuales (1.640 h) de presencia distribuidas a lo largo de 210 jornadas de trabajo, 200 de las cuales lo serán a razón de ocho horas diarias en tanto que las diez restantes lo serán a razón de cuatro. En cada una de las 200 jornadas antes mencionadas 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 y originara una jornada de trabajo efectivo anual de 1590 horas/persona.

Los sábados y 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 calculará:

$Dd = \text{Días año} - (210 \text{ días de trabajo} + \text{sábados} + \text{domingos} + \text{festivos que no caigan en sábado o domingo} + \text{vacaciones}).$

Dd = Días de descanso.

Modulación horaria: Será de ochenta (80) horas anuales de carácter voluntario y con los siguientes matices :

- Solo podrán emplearse las horas de modulación para producir.

- 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 se podrá modular en periodo vacacional, es decir, en los meses de julio y agosto, el tipo de modulación de ocho (8) horas.
- Los sábados y domingos festivos dentro del Calendario Laboral, no tendrán carácter de modulación.
- El valor de la jornada de modulación será de doce (12 euros) euros/hora 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.

### **Artículo 19. Trabajo a Turnos**

Aquellas personas cuyo contrato de trabajo les permita trabajar en período nocturno, y en su sección se realice el trabajo a tres turnos, desempeñarán su jornada laboral en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, no pudiendo realizar más de una semana consecutiva el mismo turno, salvo en circunstancias excepcionales de carácter organizativo las cuales serán estudiadas previamente con el Comité de Empresa.

### **Artículo 20. Horario de Trabajo**

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

Jornada de 8 horas	Jornada de 4 horas
Turno de mañana: de 06"50 a 14"50	Turno de mañana: de 06'50 a 10'50
Turno de tarde: de 14"50 a 22"50	Turno de tarde: de 10'50 a 14'50
Turno de noche: de 22"50 a 06"50	Turno de noche: de 14'50 a 18'50

### **Artículo 21. Vacaciones**

Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo disfrutaran de





veinticuatro (24) días de trabajo efectivo de vacaciones anuales. No se computarán como vacaciones las fiestas de carácter local, regional o nacional que coincidan en el período de disfrute de las mismas.

El disfrute de las vacaciones será:

Una semana en Navidad y el resto durante los meses de julio o agosto. Así mismo, habrá un turno de vacaciones en el mes de septiembre, para aquellas personas que voluntariamente así lo decidan. Para ello, deberán presentar una solicitud al respecto, antes del 15/04/05 y la Empresa decidirá el número máximo de personas por departamento, en función de las solicitudes. Las personas que opten por disfrutar las vacaciones en este turno voluntario, tendrán una compensación económica de trescientos euros (300 euros). En las vacaciones de verano se procurará adecuar la duración de las mismas a un mes natural, garantizando la flexibilidad necesaria que permita confeccionar el calendario de forma que todo el personal disfrute los mismos días laborables en cada uno de los turnos.

Las vacaciones se interrumpirán por enfermedad con baja oficial, o por matrimonio.

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

## **Artículo 22. Calendario Laboral**

La aplicación de los artículos anteriores sobre jornada y vacaciones para , 2004 y 2005 quedan reflejados en los anexos III y IV.

## **Artículo 23. 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 o abuelos.

### 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.





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 24. 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 25. 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 y los datos de la persona que la recibe. 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 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 D.N.I., 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 notificarle 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 a cerca de las previsiones sobre contratación, con indicación del numero de estas, de la modalidad y tipo de las mismas, así como de los supuestos de subcontratación.

### **Artículo 27. Revisión de Categorías**

En el mes de Octubre se procederá a la revisión de las categorías 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 con categoría laboral de especialista de segunda, transcurrido un año de antigüedad en la misma, pasará de forma automática a la categoría de especialista de primera.

### **Artículo 28. Clasificación de Puestos de Trabajo**

Se creará una comisión integrada por dos (2) miembros de la Empresa y dos (2) del Comité, que definirá el procedimiento y plazos de realización de la clasificación de puestos de trabajo de la Fábrica. Las conclusiones definitivas de dicha Comisión deberán estar terminadas antes del 31 de diciembre de 2005. Dicha comisión podrá contar con el asesoramiento de personal especialista en el tema, para desarrollar su cometido.

Concluido dicho estudio, éste será sometido al Comité y a la Empresa para su aprobación.

### **Artículo 29. Promoción Interna**

Para garantizar la promoción interna a que hace mención el art. 25 del E.T., la admisión e ingreso de los trabajadores afectados por este Convenio a la Empresa (personal de producción), se regulará por las siguientes normas:

a) La Empresa hará públicas en el tablón de anuncios, y al Comité de Empresa, las vacantes producidas o 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 o justificantes necesarios que demuestren su actitud.

c) Se desarrollará un sistema de selección entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

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 (para el personal masculino).
- Bata (para el personal femenino).



- Equipo de invierno: Entrega en el mes de octubre.
- Pantalón, dos polos de manga larga y cazadora (para el personal masculino).
- Bata (para el personal femenino).

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 se procederá a su sustitución, debiendo el operario informar inmediatamente al Encargado de su Sección quien dará aviso a RR.HH.

### **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 10 años.
- Respeto de la categoría, salario y antigüedad de la persona trasladada.
- Un mes de permiso retribuido para realizar el traslado.

### **Artículo 32. Formación Técnico-Profesional**

La Empresa se compromete a realizar los cursos de formación necesarios a fin de adecuar al personal a las innovaciones que se produzcan en los puestos de trabajo con motivo de la innovación tecnológica que se efectúe.

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 una bonificación de 6,01 euros por cada hora de asistencia.

Se crea una Comisión mixta Empresa / Comité de Empresa para impulsar la formación dentro del espíritu del Acuerdo Nacional de Formación Continua, con el objetivo de incorporar en el Presupuesto de 2005 las conclusiones de dicha Comisión (planificación, programas y sistema de bonificación).

### **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 el año 2004 será de trece con veinticinco euros (13,25 euros), excepto en el mes de Agosto que será treinta y nueve con setenta y cinco euros (39,75 euros). Para el 2005 la cuantía será de trece con sesenta y seis euros (13,66 euros), excepto para el mes de agosto, que será de cuarenta con noventa y cuatro euros (40,94 euros).

Los trabajadores que tengan hijos cursando estudios universitarios percibirán una ayuda de cuarenta y tres con once euros (43,11 euros) para el año 2.004 y de cuarenta y cuatro con cuarenta euros (44,40 euros) para el año 2.005, 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 el año 2004 la cantidad de veintiuno con cincuenta y cinco euros (21,55 euros), y en el año 2005 la cantidad de veinte y dos con veinte euros (22,20 euros) por hijo y mes. 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 una ayuda económica, por hijo en estas circunstancias, de ciento cincuenta y nueve con cincuenta y cinco euros (159,55 euros) para el 2004 y de ciento sesenta y cuatro con treinta y cuatro euros (164,34 euros) para el año 2005.

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.

La 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, de ciento cincuenta y nueve con cincuenta y cinco euros (159,55 euros) para el 2004 y de ciento sesenta y cuatro con treinta y cuatro euros (164,34 euros) para el año 2005.

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. I.T./Fondo de Asistencia Social**

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.

La aportación económica de la Empresa al Fondo de Asistencia Social se mantiene para 2004 y 2005 en los siguientes valores:

- Una aportación anual a fondo perdido de nueve euros con nueve céntimos (9,09 euros) por trabajador del centro de trabajo acogido al presente convenio. Esta aportación se hará efectiva ingresando la Empresa el dinero en la cuenta correspondiente de A.S.E., antes de que finalice el primer trimestre del año.
- Una aportación mensual equivalente al importe de la suma de las cuotas que aporten los trabajadores socios.

Esta aportación se hará efectiva, ingresando la Empresa el dinero en la cuenta correspondiente a A.S.E. mensualmente a mes vencido.

- Mensualmente la Empresa facilitará un listado en la reunión ordinaria del Comité de Empresa, con los datos de las personas en situación de I.T. y accidentes.



### **Artículo 38. Condiciones Ambientales**

Se creará una comisión integrada por dos (2) miembros de la Empresa y dos (2) del Comité, que realizara un estudio de las condiciones ambientales en el Centro de trabajo consistente en valorar la penosidad, toxicidad y peligrosidad en los puestos de trabajo. Estará establecido en tres grupos según el grado de penosidad, toxicidad y peligrosidad de cada puesto de trabajo.

Las cuantías de los grupos que serán pagaderas como máximo en el mes de diciembre del 2004, son las siguientes:

1. Grupo 1.º equivalente a trescientos euros (300 euros).
2. Grupo 2.º equivalente a doscientos cuarenta euros (240 euros).
3. Grupo 3.º equivalente a ciento ochenta euros (180 euros).

Para el 2005 las cuantías de los grupos son:

1. Grupo 1.º equivalente a cuatrocientos euros (400 euros).
2. Grupo 2.º equivalente a trescientos cuarenta euros (340 euros).
3. Grupo 3.º equivalente a doscientos ochenta euros (280 euros).

### **Artículo 39. Grupo de Empresa**

La aportación económica de la Empresa a este fondo se mantiene para 2004 y 2005 en los siguientes valores:

- Una aportación mensual a fondo perdido de trescientos con cincuenta y un euros (300,51 euros).
- 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 40. Jubilaciones**

A las personas 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 Base + Antigüedad + P.A.P. + Mejora Voluntaria) y la cantidad que en concepto de Jubilación le fuese asignada por la Seguridad Social. Esta diferencia mensual se multiplicaría por el número de mensualidades



que faltasen hasta cumplir los sesenta y cinco años.

Todas las personas a las 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.

Aquellos trabajadores que se hubieran acogido a este artículo, verán actualizados los premios de jubilación percibidos durante la vigencia de este Convenio.

#### **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 o sus beneficiarios el importe de la prestación con las siguientes condiciones:

- Que haya quedado suficientemente acreditado el envío de la mencionada documentación, bien por que se haya realizado a través de la Empresa, o bien mediante acreditación documental suficiente de la fecha de envío a la compañía de seguros (acuse de recibo, certificación... etc.) realizada directamente por el empleado o sus beneficiarios.
- Que los interesados (empleado o beneficiarios), se comprometan a reintegrar la







cantidad anticipada, tan pronto reciban el importe de la prestación objeto de anticipo, por cualquier vía.

- Que los interesados (empleado o beneficiarios), faculen 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 Médico y Socorristas y Brigada Contra incendios.**

El Servicio Médico de Empresa contará como mínimo con un Médico y un Asistente Técnico Sanitario titulados, y los socorristas necesarios para cubrir dicho servicio en los distintos turnos de trabajo.

Los socorristas percibirán la cantidad de uno con ochenta y cuatro euros (1,84 euros) para el año 2004 y de uno con noventa euros (1,90 euros) para el año 2005, 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 euros) 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 y Delegados como únicos representantes colectivos de los trabajadores en la negociación de los Convenios Colectivos de Empresa.

c) Al Comité de Empresa y Delegados 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.

Así mismo dará a conocer el Balance y la Cuenta de Resultados, referidos al centro de trabajo.

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 sindicales. 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 Intercentros**

Se constituye un Comité Intercentros que representará a los trabajadores de todos los centros de trabajo del sector metal gráfico del Grupo Crown, existentes actualmente en España y los que se creen o adquieran en el futuro. Dicho Comité Intercentros estará constituido como máximo por 15 miembros elegidos de entre y por los miembros de los Comités de Empresa existentes en los Centros de Trabajo, guardando la proporcionalidad de los resultados obtenidos por los sindicatos en las elecciones sindicales considerados globalmente, y garantizando la presencia de todas las Empresas y centros de trabajo existentes.

El Comité Intercentros se dotará de los órganos necesarios para su funcionamiento debiendo contar como mínimo con un Presidente y un Secretario, elegidos de entre sus miembros.

Así mismo se dotará de un Reglamento de Funcionamiento en su primera reunión que deberá desarrollar todo lo referente a la composición, organización, funciones, reuniones y relaciones del mismo, debiendo negociarse previamente con la Dirección General del Grupo aquellos aspectos que les afecte.

Se constituirá un pleno que integrará a todos los componentes del Comité Intercentros, así como una Comisión de Gestión con un máximo de cinco miembros (incluyendo al Presidente y Secretario).

Dicho Comité Intercentros tendrá análogas funciones y competencias a las de los Comités de Empresa, referidas a las actividades generales del Grupo, teniendo capacidad como órgano colegiado para ejercer sus funciones administrativas o





judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Dentro de las competencias del Comité Intercentros estarán:

- Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos dentro de la reunión del pleno, sobre la evolución general del Sector económico al que pertenece el Grupo de Empresa sobre la situación de producción y ventas de las distintas empresas del Grupo, sobre sus programas de producción y evolución probable del empleo en el Grupo.

- Conocer los Balances, las Cuentas de Resultados, la Memoria del Grupo consolidada, así como los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

- Conocer y emitir los informes en el plazo de 15 días, cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

- E igualmente en las decisiones adoptadas por parte del Empresario sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales definitivos o temporales.

b) Traslados totales o parciales de los trabajadores, maquinaria o instalaciones.

c) Planes Industriales (Expedientes).

d) Conocer los puntos comunes de los trabajadores del Grupo en cuanto a Dietas, Seguros de vida, Jubilación, Formación, etc. para su negociación.

Y en general todas aquellas competencias recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités de Empresa, que previamente les sean conferidas por los mismos y negociada con la Dirección del Grupo Crown, siempre que le afecte.

Los miembros del Comité Intercentros, además de las garantías y derechos que la Ley atribuye a los miembros de los Comités de Empresa, tendrán las siguientes garantías específicas:

- El Presidente del Comité Intercentros podrá tener dedicación plena a tiempo total, para el desarrollo de sus funciones.

- Disponer de los medios técnicos y materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones, facilitados por la Empresa. Entre ellos estará un local el cual será la sede del Comité Intercentros y estará ubicado en la Empresa de la cual sea el





Presidente, así como un tablón de anuncios en el mismo emplazamiento. (Dicho local será el mismo del Comité de Empresa)

- Serán abonados los gastos de viaje y manutención, para las reuniones que se celebren tanto en el pleno como de la comisión de Gestión, siendo estas:

- Una reunión trimestral del pleno.

- Una reunión mensual (en los meses no coincidentes con el pleno) de la comisión de Gestión.

Las citadas reuniones serán de un solo día incluidos los desplazamientos, siempre y cuando la distancia y los medios lo permitan. Dichas reuniones serán en horas de trabajo.

- A ser asistidos en el desarrollo de sus funciones por Asesores Sindicales de las Centrales más representativas.

#### **Artículo 48. 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 o 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 31.

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 49. 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 50. 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 51. 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 52. 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, o talón nominativo a nombre del Sindicato 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 por períodos anuales, 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.

### **Artículo 53. 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 54. 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 (art. 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 55. 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 56. 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 57. 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 55º 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 58. 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 59. 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.**

Primera. La aplicación del segundo párrafo del artículo 37.º, se efectuará a partir del año 2005 que supone una reducción de 305 días.

Segunda. La distribución de la jornada laboral para el equipo especial de mantenimiento, artículo 17.º. del presente Convenio, se encuentra en el Anexo V.

Tercera. Las revisiones salariales de los años 2005 contempladas en el artículo 6.º del presente Convenio Colectivo afectarán igualmente a los artículos 9.º, 13.º, 14.º, 34.º, 35.º, 36.º y 42.º.

**Anexo I****Tablas salariales año 2004 (euros)**

Categorías	Salario base/día	Salario base	Mejora vol.	Hora extra
Especialista 2.ª	32,26	967,80		22,27
Especialista 1.ª	32,82	984,60		22,64
Oficial 3.ª B	33,92	1.017,60		23,36
Oficial 3.ª A	33,92	1.017,60	8,21	23,36
Almacenero B	33,92	1 017,60	1,80	23,36
Almacenero A	33,92	1 017,60	8,47	23,36
Oficial 2.ª B	36,39	1.091,70		24,98
Oficial 2.ª A	36,39	1 091,70	15,55	24,98
Oficial 1.ª B	39,16	1.174,80		26,81
Oficial 1.ª A	39,16	1.174,80	22,02	26,81
Oficial 1.ª Esp LTG	41,07	1.232,10		28,06

**Tablas salariales año 2005 (euros)**

Categorías	Salario base/día	Salario base	Mejora vol.	Hora extra
Especialista 2.ª	33,23	996,90		22,27
Especialista 1.ª	33,80	1.014,00		22,64
Oficial 3.ª B	34,94	1.048,20		23,36
Oficial 3.ª A	34,94	1.048,20	8,21	23,36
Almacenero B	34,94	1.048,20	1,80	23,36
Almacenero A	34,94	1.048,20	8,47	23,36
Oficial 2.ª B	37,48	1.124,40		24,98
Oficial 2.ª A	37,48	1.124,40	15,55	24,98
Oficial 1.ª B	40,33	1.209,90		26,81
Oficial 1.ª A	40,33	1.209,90	22,02	26,81
Oficial 1.ª Esp.LTG	42,30	1.269,00		28,06

NOTA: Por dificultades técnicas, los anexos II, III y IV no pueden ser publicados.