



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U., PARA SU PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO, EN SU CENTRO DE TRABAJO DE DOS HERMANAS**

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Crown Embalajes España, S.L.U., para su personal Técnico y Administrativo, en su centro de trabajo de Dos Hermanas (Código: 4100710), 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 Técnico y Administrativo, en su 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 15.ª REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U. (ANTIGUA CROWN CORK IBÉRICA, S.L.U.), PARA EL PERSONAL TÉCNICO Y



ADMINISTRATIVO DE SU CENTRO DE TRABAJO DE DOS HERMANAS (SEVILLA)

Representación de la empresa:

D. José I. Odriozola Alberdi.

D. Javier Rodrigo Ramos.

D. Agustín M. Gómez García.

Representación de los trabajadores:

D. Ildelfonso Carballido Romero.

D. José Fuentes Segura.

D. José Durán Toscano.

Siendo las 9.00 horas del día de la fecha se reúnen los arriba reseñados, para celebrar la reunión de referencia. Toma la palabra el Sr. Gómez, para dar lectura al texto y tablas salariales del Convenio Colectivo de la empresa Crown Embalajes España, S.L.U., para el personal Técnico y Administrativo de su centro de Dos Hermanas (Sevilla), y se acuerda su aprobación, firma y presentación ante la autoridad laboral, para su depósito y publicación.

Sin más asuntos que tratar se da por terminada la sesión, en Dos Hermanas a 12 de mayo de 2005. (Siguen las firmas.)

## **CONVENIO COLECTIVO 2004 Y 2005, DE LA EMPRESA CROWN EMBALAJES ESPAÑA, S.L.U., PARA EL PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO DE SU CENTRO DE DOS HERMANAS (SEVILLA)**

### **Capítulo I. Consideraciones Preliminares**

#### **Artículo 1. Ámbito**

En los aspectos territoriales, funcionales y personales, afectará a todo el personal Técnico y Administrativo que preste sus servicios en el centro de trabajo Fábrica III de la empresa Crown Embalajes España S.L.U., sito en 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 el personal Técnico y Administrativo que detente la condición de "Cuadro" y figure como tal en el organigrama oficial de la empresa.

#### **Artículo 2. Normas supletorias, Preeminencia**





Para todos los aspectos no contemplados en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza Laboral de la Industria Metalgráfica y en resto de la legislación laboral vigente.

Si la O.L.I.M. no fuese prorrogada sin ser sustituida por otro texto legal, los preceptos no contemplados en este convenio se mantendrán vigentes como norma de Derecho supletorio.

Lo pactado es preeminente sobre el resto de las normas. Si la legislación superara en algo al Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación.

### **Artículo 3. Vigencia**

La duración del presente Convenio será de dos años. Previo cumplimiento de los requisitos legales que establezcan las leyes al respecto, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2004, con independencia de la fecha de 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 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 Fábrica 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 Arbitraje E Interpretación**

En cumplimiento de la Legislación vigente al respecto, se crea una Comisión integrada por los mismos miembros de la Comisión Negociadora por parte de A.S.E.T.Y.A. e igual número de personas por parte de la Empresa, tres representantes por cada parte.

Cada parte nombrará un Secretario portavoz. La convocatoria de las reuniones corresponderá a los Secretarios, a instancia de parte y por escrito en un plazo no superior a 10 días.

Para que las reuniones tengan validez, tendrán que asistir a la misma al menos dos representantes de cada parte. Cada parte tomará su decisión por mayoría simple de votos.





Cada parte podrá utilizar los servicios de Asesores, internos o externos, en cuantas materias sean de su competencia, siendo éstos de libre designación.

Las funciones de esta comisión serán:

- Interpretación y aplicación de lo pactado.
- Desarrollo de todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Definición del procedimiento y plazo de realización para la valoración de los puestos de trabajo del personal afecto a este Convenio. .
- Conciliación preceptiva, en conflicto tanto individuales como colectivos, que pudieran suscitarse en relación con los temas tratados en el Convenio y especialmente en lo que se refiera 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 de la aplicación del Convenio o de la Legislación vigente.
  - Sanciones y faltas.
  - Vacaciones.
  - Jornada.
  - Ascensos.
  - Contratación de personal.
  - Formación profesional y aprendizaje.
  - Traslados de personal, tanto individuales como colectivos.

Las reclamaciones a la Comisión Paritaria se formularán por escrito y las podrá efectuar la empresa, los representantes legales de los trabajadores afectos a este Convenio así como cualquier trabajador afecto al mismo que a título particular desee formularla.

Recibida la reclamación por la Comisión, ésta deberá emitir resolución en el plazo de cinco días laborables a contar desde la fecha de recepción de la reclamación,



salvo que por acuerdo de las partes deba ampliarse el plazo arriba mencionado.

Los Secretarios darán copia de la resolución al reclamante en el plazo de 2 días laborables a contar desde la fecha de resolución. Cuando la misma fuese adoptada por unanimidad del órgano, será vinculante para las partes.

Agotado el procedimiento arriba descrito, las partes y los posibles reclamantes, podrán ejercitar ante la Autoridad competente cuantas acciones estimen oportunas. Si por la materia objeto de la reclamación o cuando para el ejercicio de las acciones ante la Autoridad debieran observarse plazos legalmente establecidos, las partes y los posibles reclamantes podrán ejercitarlas directamente sin perjuicio de que la reclamación deberá también ser planteada ante la Comisión.

## Capítulo II. Retribuciones

### Artículo 6. Incremento Salarial

Se acuerda efectuar un incremento de cuantía igual al tres con dos por ciento (3,2%) para el año 2004, que se aplicará sobre los Salarios Base por categoría en vigor al tiempo de la suscripción del Convenio.

Para el año 2005, se acuerda efectuar un incremento de cuantía igual al IPC previsto para 2005 incrementado en un punto, tres por ciento en total (3%), que se aplicará sobre los Salarios Base por categoría en vigor a 31-12-2004.

Se realizará una revisión salarial con carácter retroactivo al 1-1-2005 en el caso de alcanzarse un IPC real en 2005 superior al IPC previsto (2 %), y por la misma cuantía en que sea rebasada la cifra del dos por ciento (2%). Dicha revisión se aplicará sobre los Salarios Base que sirvieron para realizar el incremento citado en el párrafo anterior.

Los Salarios Base por categoría para 2004 y 2005 serán los indicados en el Anexo I del presente Convenio.

### Artículo 7. Antigüedad

La antigüedad comenzará a percibirse a partir del tercer año, a razón del 3% sobre el salario base de cada categoría.

Anualmente se incrementará en un 1% hasta un límite máximo del 27%.

### Artículo 8. Plus De Asistencia Y Puntualidad

Crown Embalajes España, S.L.U., abonará a todo su personal afecto al presente Convenio un plus de asistencia y puntualidad consistente en el 10% de la suma del salario base mas la antigüedad para todas las categorías.



Este plus se computará en periodos semanales. La primera falta de puntualidad 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 a la semana, se perderá el plus de toda ella. Esta penalización no surtirá efecto si el saldo horario semanal del empleado iguala o supera la jornada laboral establecida.

En todo caso, la norma anterior sólo se podrá aplicar dos veces al mes.

### **Artículo 9. Mejora voluntaria**

Las mejoras voluntarias vigentes al tiempo de la suscripción del presente Convenio se incrementarán en los mismos términos del art. 6.º.

La mejoras voluntarias medias para cada una de las categorías será la indicada en el Anexo I del presente Convenio.

### **Artículo 10. Pagas Extraordinarias.**

En se abonarán cuatro pagas extraordinarias anuales en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Las de los meses de marzo, junio y diciembre serán equivalentes a 30 días de Salario base + Antigüedad + P.A.P. + Mejora Voluntaria.

La paga extraordinaria de septiembre tendrá un importe de mil euros (1.000) para todas las categorías en 2004, y de mil cien euros (1.100) para todas las categorías en 2005.

### **Artículo 11. Horas Extraordinarias.**

No se podrán hacer horas extraordinarias fuera del límite previsto en la legislación vigente. Tendrán la consideración de Horas Extras todas aquellas que el trabajador realice fuera de su jornada laboral, siempre y cuando no correspondan a tiempo dedicado a la realización de proyectos de mejora. La Dirección de esta fábrica informará a los representantes de los trabajadores de la necesidad de realizar horas extras y de las causas que las motivan, así como, del número de horas extraordinarias realizadas en el mes precedente, tanto de las abonadas como de las compensadas con tiempo de descanso. Esta información será facilitada de manera mensual.

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

La realización de horas extraordinarias fuera del puesto de trabajo habitual, atenderá a motivos de ausencia o imposibilidad del titular.



El valor de la hora extraordinaria para cada categoría será calculado conforme a la siguiente fórmula:

$$(\text{SBD} \times 450 \times 1,397) + \text{valor paga extraordinaria septiembre}$$

$$\text{Hora extra} = \frac{\text{-----}}{\text{-----}} \times 1,75$$

JA

El valor de la hora extra para cada categoría será el indicado en el Anexo I del presente Convenio. El importe de la hora extraordinaria durante los años 2004 y 2005 se mantendrá en los mismos valores de 2003.

### Artículo 12. Nocturnidad

El personal que efectúe su jornada de trabajo en turno de noche percibirá un complemento de nocturnidad por noche trabajada de diecisiete euros con un céntimo (17,01) en 2004, y de diecisiete euros con cincuenta y dos céntimos (17,52) en 2005, para todas las categorías.

Los sábados y domingos serán retribuidos en el concepto de nocturnidad, proporcionalmente a las noches trabajadas cada semana. El periodo 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 recuperados, de acuerdo con el Calendario Laboral, gozarán de la remuneración en concepto de nocturnidad.

En 2004, a los efectos del cálculo de las compensaciones indicadas en el párrafo anterior, se aplicará por cada día de trabajo el coeficiente de 1,6733 cuyo detalle es el siguiente:

Coeficiente multiplicador:	1
Sábado y domingo:	0,400
Vacaciones:	0,160
Puentes: 0,113 (según Calendario Laboral y Jornada Anual en 2004)	
En 2005 el coeficiente será 1,660 cuyo detalle es el siguiente:	
Coeficiente multiplicador:	1
Sábado y domingo:	0,400
Vacaciones:	0,160
Puentes: 0,100 (según Calendario Laboral y Jornada Anual en 2005)	

Este plus no se perderá cuando el empleado tenga que modificar temporalmente



su turno por necesidades de la empresa, siempre y cuando esta modificación temporal no exceda de un mes, en cuyo caso dejará de percibirse hasta tanto se reincorpore nuevamente al sistema. La empresa informará previamente de dicha modificación a los interesados, así como a sus representantes legales.

### **Artículo 13. Rotatividad y Rotura de Ciclo**

El personal que efectúe su trabajo mediante la rotación entre los turnos de mañana, tarde y noche percibirá, en 2004, un complemento de rotatividad de cincuenta y cinco euros con noventa y ocho céntimos (55,98) por mes durante los doce meses del año; y en 2005, de cincuenta y siete euros con sesenta y seis céntimos (57,66) por mes durante los doce meses del año.

El personal que efectúe su trabajo mediante la rotación entre los turnos de mañana y tarde percibirá, en 2004, un complemento de rotatividad de veintisiete euros con noventa y nueve céntimos (27,99) por mes durante los doce meses del año; y en 2005, de veintiocho euros con ochenta y tres céntimos (28,83) por mes durante los doce meses del año.

Este plus no se perderá cuando el empleado tenga que modificar temporalmente su turno por necesidades de la empresa, siempre y cuando esta modificación temporal no exceda de un mes en cuyo caso dejará de percibirse hasta tanto se reincorpore nuevamente al sistema. La empresa informará previamente de dicha modificación a los interesados y a los representantes legales de los mismos.

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

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

Cada vez que se produzca la rotura del ciclo, se compensará a los trabajadores afectados con el equivalente a un plus mensual de rotatividad, independientemente del plus de rotatividad del mes en que se produzca.

### **Artículo 14. Ayuda a Comida**

El personal afecto a este Convenio que realice su trabajo en una jornada que implique la necesidad de efectuar la comida entre las dos partes de dicha jornada percibirá, en concepto de Ayuda a Comida durante los doce meses del año, un complemento de ciento dieciocho euros con cuarenta y nueve céntimos (118,49) en 2004, y de ciento veintidós euros con cuatro céntimos (122,04) en 2005.

## Artículo 15. Dietas y Seguro de Viajes

En los desplazamientos y estancias motivadas por viajes oficiales autorizados por la empresa, las dietas a devengar serán las determinadas por la misma, para cada año, tanto para viajes nacionales como extranjeros.

A partir del 1 de enero de 2005, los importes de las dietas serán los siguientes:	
Dieta Viajes Nacionales:	
Completa (Comida y cena):	48,25
1/2 Dieta (Comida o cena):	26,80
Desayuno:	5,15
Km: 0,34 (0,17 en la liquidación de gastos y 0,17 en nómina)	
Dieta Viajes Extranjero	
Completa (Comida y cena):	60,31
1/2 Dieta (Comida o cena):	33,50
Desayuno:	6,44

Los gastos de transporte y alojamiento serán por cuenta de la empresa (viaje en avión clase turista, AVE clase preferente, demás ferrocarriles en primera clase, alojamiento en hoteles de 3 estrellas al menos). Asimismo, el empleado estará cubierto por un Seguro de Viaje, por cuenta de la empresa, desde el punto de partida (domicilio o empresa) hasta el de regreso (ídem).

Dicho seguro cubrirá, como mínimo, los siguientes capitales:

En caso de muerte:	48.080,97 euros
En caso de invalidez permanente absoluta o total:	96.161,94 euros

En caso de invalidez permanente parcial se estará a lo establecido en las condiciones estipuladas en el contrato de seguro en vigor.

## Artículo 16. 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 de primer turno. Esta tarea será realizada en los días indicados por dos personas en 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.

## Artículo 17. Plus de Transporte



Se establece un plus denominado de ayuda al transporte para aquellos trabajadores que teniendo su domicilio en la provincia de Sevilla, lo tengan a una distancia del centro superior a 5 kilómetros, quedando dentro de esta cobertura las entidades de población dependientes del Ayuntamiento de Dos Hermanas que se encuentren fuera del casco urbano. Por día de trabajo efectivo, la cuantía de este concepto será de dos euros con cincuenta y cuatro céntimos (2,54) en 2004, y de dos euros con sesenta y dos céntimos (2,62) en 2005.

Este plus será susceptible de revisión con el Comité de Empresa caso de que la empresa decidiese trasladar sus instalaciones actuales.

### **Artículo 18. Equipo Especial de Mantenimiento en Fines de Semana**

Se creará un equipo especial de mantenimiento en fines de semana compuesto por un Encargado de Sección y por varias personas del colectivo de Producción. El equipo especial de Mantenimiento, en lo concerniente al personal afecto al presente Convenio, se caracterizará por:

- La adscripción al mismo tendrá carácter voluntario. De la misma se facilitará acreditación a los representantes sindicales. La persona que asuma la dirección del equipo asumirá, al mismo tiempo, el compromiso de permanencia al frente del mismo durante un año.
- Caso de existir varios solicitantes al puesto, corresponderá a la Dirección de la Empresa decidir cual de ellos cumple de manera más idónea las condiciones necesarias para integrarse en este equipo especial.
- Podrá modular voluntariamente de lunes a jueves en tareas de mantenimiento hasta completar las 80 horas de modulación al año.
- Plus por pertenencia al equipo de 20 euros por día de trabajo efectivo.
- 136 días de trabajo (año 2005 completo) o reducción proporcional en función de la fecha de implantación del equipo.
- Jornada de trabajo de viernes a domingo, incluyendo otros días adicionales de trabajo durante los cuales permanecerá cerrada la fábrica hasta completar el número total de jornadas previstas.
- 12 horas diarias de trabajo con pausa de 30 minutos para comer, en horario de trabajo desde las 07:00 hasta 19:00 horas.
- El equipo especial de Mantenimiento se regirá por su Calendario específico que figura en el Anexo IV.
- Este artículo subsistirá hasta el 31/12/2006.



### Capítulo III. Jornada Laboral, Vacaciones, Permisos

#### Artículo 19. Jornada Laboral y Horarios de Trabajo

En 2004 y 2005, la jornada laboral anual será de 1.640 horas de presencia distribuidas a lo largo de 210 jornadas de trabajo; 200 de las cuales serán trabajadas 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 mencionadas el personal disfrutará de 15 minutos diarios en concepto de parada de bocadillo o de descanso según se trate de personal con jornada continuada o con jornada partida. El disfrute de estos 15 minutos originará una jornada de trabajo efectiva anual de 1590 horas/persona.

Los sábados, domingos y festivos; nacionales, regionales y locales no tendrán consideración de días laborables. La aplicación práctica de la jornada anterior será de lunes a viernes, según los siguientes horarios:

Personal Administrativo y Técnico no sujeto a turnos:	07.30 a 15.30 horas
Personal Administrativo y Técnico a turno partido:	08.00 a 14.00 horas 15.00 a 17.00
Personal Técnico sujeto a turnos:	
Turno de mañana:	06.50 a 14.50 horas
Turno de tarde:	14.50 a 22.50 horas
Turno de noche:	22.50 a 06.50

EL horario durante las jornadas de 4 horas coincidirá con el que corresponda a las cuatro primeras del horario habitual de cada grupo indicado en el párrafo anterior.

Las personas que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo estén ubicadas en cualquiera de estos horarios, sólo podrán ser trasladadas a otro diferente al actual por acuerdo entre las partes y previo informe a los Representantes

Legales de los trabajadores afectados y Delegados Sindicales.

El personal cuyo puesto de trabajo esté sometido a turnos no podrá realizar más de una semana consecutiva en el mismo turno, salvo en circunstancias excepcionales de carácter organizativo, las cuales serán estudiadas con sus representantes legales previamente.

El personal Técnico y Administrativo a turno partido, durante los viernes comprendidos en los meses de julio y agosto podrá optar por el horario de 7.30 a 15.30 sin menoscabo de la ayuda a comida que percibe.

Modulación horaria: Se establece la posibilidad de modulación horaria y adecuación del calendario a necesidades puntuales de la Empresa en aquellos



Departamentos y momentos que se presente. Dicha modulación no supondrá aumento de la jornada anual pactada, y se ajustará a las siguientes premisas:

- Será como máximo de 80 horas anuales, con carácter voluntario.
- Se podrá modular hasta 8 horas al día en jornadas de sábado y domingo, o hasta 4 horas adicionalmente a la jornada de trabajo, de lunes a viernes durante cualquier periodo del año, computando en este segundo supuesto el tiempo de comida (30 minutos) como tiempo modulable.
- No podrá modularse adicionalmente a la jornada de trabajo, de lunes a viernes, cuando no se hubiese agotado previamente el número máximo anual de horas extraordinarias conforme a la legislación vigente.
- El valor de cada hora de modulación será de doce euros (12).
- Se disfrutará de un descanso de una hora de duración por cada hora trabajada en modulación horaria.
- En caso de realizar modulación en horario nocturno, esta llevará implícita la nocturnidad correspondiente. Se entenderá como nocturnidad toda aquella jornada que se efectúe a partir de las 22,50 horas con independencia del tiempo que dure.

### **Artículo 20. Vacaciones**

Los empleados acogidos al presente Convenio Colectivo, disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones anuales. No se computarán como vacaciones las fiestas de carácter local, regional o nacional que coincidan con el periodo de disfrute de las mismas.

La distribución de las vacaciones se realizará de acuerdo con el Calendario Laboral confeccionado por el Comité de Empresa y aprobado por la Dirección, en el que básicamente se utilizará una semana para vacaciones de Navidad y el resto durante los meses de julio y/o agosto. De los cambios en el disfrute normal de vacaciones se informará previamente a los representantes legales.

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

### **Artículo 21. Calendario Laboral**

La aplicación de los artículos anteriores sobre jornada laboral y vacaciones quedará reflejada en el calendario elaborado para 2004 y 2005, que figuran en los Anexos II y III.

### **Artículo 22. Permisos Retribuidos**



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

22.1. Para ausencias por motivos personales:

- El Jefe de Departamento correspondiente tiene autoridad para concederlas, debiendo comunicarlas previamente por escrito al Departamento de Personal.

22.2. Fallecimiento:

- 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, hermanos, nietos o abuelos.

- 2 días naturales en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.

- 1 día natural en caso de fallecimiento de primos hermanos.

22.3. Maternidad:

- 3 días laborables por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijos, dos de los cuales serán días de trabajo.

- 1 día por nacimiento de nieto/a.

22.4. Enfermedad u hospitalización grave de parientes:

- 3 días naturales en caso de enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge.

- 2 días naturales en caso de enfermedad grave de hermanos, nietos o abuelos.

22.5. Matrimonio del empleado o constitución de una pareja de hecho con inscripción de la misma en el correspondiente registro oficial:

- 17 días naturales, que pueden ser ampliados en 5 días más (no retribuidos), en caso de que fuera solicitado con anterioridad.

22.6. Matrimonio de hijos, hermanos o padres:

- 1 día natural.

22.7. Asistencia a consulta médica:

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

22.8. Asistencia pre-parto:

- El tiempo que sea necesario, siempre que sea justificado por el médico o monitor responsable, para la realización de exámenes prenatales y/o sesiones de

técnicas de preparación al parto.

22.9. Lactancia:

- Las empleadas 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 laboral normal en media hora para la misma finalidad.

22.10. Deberes públicos:

- El tiempo necesario, en el caso de obligaciones legales o decretadas por Autoridad legítima, cuando el empleado haya de acudir a cumplir un deber público inexcusable, impuesto por la Ley o Disposiciones Administrativas, mediante justificación.

22.11. Traslado del domicilio habitual:

- 1 día.

22.12. Parejas de hecho:

- 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 cónyuges, hijos, padres o hermanos.

Los parentescos citados en los apartados 22.2, 22.4 y 22.6, se entenderán tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

Los días a los que se refieren los apartados 22.2, 22.3, 22.4 y 22.6 podrán ampliarse en dos más cuando el empleado necesite realizar un desplazamiento lo suficientemente retirado como para que lo justifique por sí mismo.

### **Artículo 23. Permisos No Retribuidos**

El personal acogido al presente Convenio, podrá disponer, a propia voluntad, de dos días al año no retribuidos, previa comunicación a la Dirección, con preaviso de una semana y siempre que para los días en que se solicite permiso, éstos no superen el 2% de la plantilla de la fábrica.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se otorgará permiso con carácter voluntario por parte de la Empresa, por el tiempo que sea preciso, atendiendo a la circunstancia y sin derecho a retribución alguna.

## **Capítulo IV. Aspectos Sociales**

## **Artículo 24. Revisión de Categorías y Clasificación de Los Puestos de Trabajo.**

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 legales de los trabajadores. Copia de la propuesta de revisión remitida por los Jefes de Departamento.

Asimismo, los representantes de A.S.E.T.Y.A. podrán presentar una propuesta de ascensos por Departamentos.

La Dirección y los representantes de A.S.E.T.Y. A. conjuntamente estudiarán ambas propuestas en reunión, antes de hacer pública la lista definitiva. 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.

Por parte de la Empresa y de los Representantes de A.S.E.T.Y A. se formará una Comisión que analizará y clasificará los puestos de trabajo existentes en este colectivo, así como se dotará de los elementos necesarios para poder valorar los cambios que pudieran producirse en los mismos o la creación de otros nuevos.

Una vez concluido el proceso de Clasificación de los puestos y sometido a su aprobación por parte de la Empresa y de los Trabajadores afectos al presente convenio, se procederá por ambas partes a presentar a la Comisión Paritaria las propuestas de nueva estructura salarial del Personal Técnico y Administrativo para su estudio, discusión y aprobación.

## **Artículo 25. Condiciones Ambientales de Lugar y Puesto de Trabajo**

Se establece como compensación por las condiciones ambientales de lugar y puesto de trabajo las siguientes cantidades brutas anuales, según se esté encuadrado en cada uno de los grupos que se determinaron en el Convenio del 2003.

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

<b>Año 2004</b>	
Grupo 1.º	240 euros
Grupo 2.º	180 euros
<b>Año 2005</b>	
Grupo 1.º	340 euros

Grupo 2.º	280 euros
-----------	-----------

## **Artículo 26. Contratación de Personal y Promoción Interna.**

Cuando sea necesario contratar nuevo personal que pueda estar afectado por este Convenio Colectivo, la Empresa dará a conocer a los Representantes los criterios de selección a seguir para cubrir dicho puesto con la antelación suficiente. Así mismo la Empresa deberá informar al Comité del resultado de dicha selección antes de hacerla pública.

Con el fin de garantizar la promoción interna, de acuerdo al espíritu expresado en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir para la admisión e ingreso de nuevos trabajadores afectos al presente Convenio, se regulará por las siguientes normas:

- La Empresa hará públicas, mediante Comunicaciones en los tabloneros de anuncio y al Comité de Empresa, de cuantas vacantes y/o nuevas incorporaciones vayan a producirse, con una antelación de 30 días a la fecha prevista, siempre que ello sea posible, en las que se hará constar las características del puesto a cubrir, así como los requisitos que han de cumplir los aspirantes y las pruebas de selección a las que habrán de someterse.
- Los trabajadores de este centro que cumpliendo los requisitos previos deseen concurrir a dicha convocatoria, dispondrán de un plazo no inferior a 10 días hábiles para presentar cuantos documentos sean necesarios para justificar su aptitud.
- La Empresa y los Representantes Legales de los trabajadores desarrollarán un sistema para la selección de dicho personal.
- Cuando no sea posible cubrir la vacante con personal de la plantilla, la Empresa estará facultada a seleccionar el ocupante de entre los candidatos externos que hayan podido presentarse.

## **Artículo 27. Información Sobre Contratación**

Con el fin de garantizar el Derecho de Información de los representantes de los trabajadores, de acuerdo a la Legislación vigente, la Empresa facilitará al Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales copia básica de todos los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, a excepción de los que tengan la consideración de contratos de alta dirección, debiendo la Empresa, no obstante, informar sobre la realización de los mismos.

## **Artículo 28. Prendas de Trabajo**





La empresa facilitará a los empleados las prendas de trabajo para el ejercicio de su labor y cometido. Dicha entrega no podrá ser inferior a dos equipos cada doce meses.

- Equipo de verano: entrega en el mes de abril:
  - Pantalón y camisa para el personal masculino Técnico y Administrativo.
  - Pantalón y bata para el personal sanitario.
  - Falda y camisa para el personal femenino.
- Equipo de invierno: entrega en el mes de octubre:
  - Pantalón, camisa y jersey para el personal masculino

Técnico y Administrativo.

- Pantalón y bata para el personal sanitario.
- Falda, camisa y jersey para el personal femenino.

Para las prendas de protección necesarias, así como para pantallas y otro material informático, se estará de acuerdo a las leyes en vigor, así como a las sugerencias del Comité de Seguridad y Salud de la fábrica.

En caso de rotura de gafas durante el desarrollo de la jornada laboral, la empresa abonará el costo de la reparación. En cualquier caso la empresa irá dotando paulatinamente de gafas graduadas de seguridad al personal acogido al presente Convenio que las precisase en su puesto de trabajo.

### **Artículo 29. Becas de Estudios**

La empresa concederá ayuda al personal que realice estudios en materias relacionadas con la actividad de nuestra empresa.

La decisión sobre si la enseñanza que se estudie está o no relacionada con la actividad de nuestra empresa, corresponde a la Dirección de la misma.

Estas ayudas serán:

- 3/4 de los gastos de matrícula.
- Una bolsa para libros y material valorado en ciento cincuenta y nueve euros con cincuenta y cinco céntimos (159,55) en 2004, y ciento sesenta y cuatro euros con treinta y cuatro céntimos (164,34) en 2005.





Tendrá derecho a esta ayuda todo el personal afectado a este Convenio que demuestre aprovechamiento en los estudios de que se trate. Este aprovechamiento supondrá la superación en las convocatorias normales de junio y septiembre, del 50% del curso que realice.

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 30. Formación Técnico-Profesional**

La empresa se compromete a realizar los cursillos de formación necesarios a fin de adecuar su personal a las innovaciones que se produzcan en los puestos de trabajo con motivo de la reconversión tecnológica que sea necesaria.

Cuando esta formación se realice fuera de horas de trabajo, el trabajador percibirá una bonificación de diez euros con cuarenta y cuatro céntimos (10,44) por hora en 2004, y diez euros con setenta y cinco (10,75) en 2005.

Si el monitor fuese así mismo un trabajador, la bonificación sería a precio de hora extraordinaria cuando la formación se realizase fuera de su jornada laboral, y de cinco euros con sesenta céntimos (5,60) por hora cuando lo fuera dentro de su jornada de trabajo en 2004, y cinco euros con setenta y siete céntimos (5,77) en 2005.

En el caso de que dicha formación deba realizarse fuera de las instalaciones de Fábrica III, 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 31. Ayuda de Estudio**

Tendrán derecho a esta ayuda los trabajadores que tengan hijos en edades comprendidas entre los 3 y los 18 años. Como consecuencia de las modificaciones establecidas por la L.O.G.S.E., la edad se ampliará hasta los 20 años cuando se trate de hijos de trabajadores que, estando en posesión de titulación oficial en formación profesional de grado Medio o en cualquiera de las enseñanzas de régimen especial en su grado Medio, se matriculasen en Bachillerato. Se tendrá derecho a la prestación durante toda la duración del curso del año escolar en que, dependiendo del caso, se cumplan los 18 o los 20 años, dejándose de percibir por tanto a partir del mes de septiembre.

La cuantía de la ayuda será de trece euros con veinticinco céntimos (13,25), por hijo y mes, excepto en el mes de agosto que será de treinta y nueve euros con setenta y nueve céntimos (39,79) por hijo en 2004, y trece euros con sesenta y cinco céntimos (13,65) en 2005, siendo en el mes de agosto de cuarenta euros con noventa y ocho céntimos (40,98)..

Los trabajadores que tengan hijos cursando estudios universitarios; de Formación Profesional de Grado Superior o en cualquiera de las enseñanzas de régimen especial en su Grado Superior, percibirán una ayuda de cuarenta y tres euros con once céntimos (43,11) por hijo y mes en 2004, y de cuarenta y cuatro euros con cuarenta céntimos (44,40) en 2005, con la condición de aprobar el 50% 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 estuviese valorada por créditos, el requisito para percibir la ayuda será el superar como mínimo el 50% de la suma total de créditos atribuidos que resulte de las asignaturas en las que se hubiese matriculado.

Los trabajadores que tengan hijos cursando estudios de Formación Profesional de Grado Medio en las ramas Administrativa y Comercial; Metal; Delineación; y Electricidad y Electrónica, percibirán una ayuda de veintiún euros con cincuenta y cinco céntimos (21,55) por hijo y mes en 2004, y veintidós euros con veinte céntimos (22,20) en 2005, 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.

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

### **Artículo 32. Fondo Social A.S.E.T.Y A.**

La aportación de la empresa al Fondo Social será de:

- Una aportación anual a fondo perdido, por empleado afecto al presente Convenio, de catorce euros con treinta y siete céntimos (14,37) en 2004, y de



catorce euros con ochenta céntimos (14,80) en 2005.

- La empresa aportará una cantidad igual a la suma de las cuotas de los socios en las mismas fechas que estos.

### **Artículo 33. Seguro de Vida**

El actual Seguro de Vida de la empresa se mantendrá en los siguientes capitales:

- Por fallecimiento	18.030,36 euros
- Por incapacidad permanente total	18.030,36 euros

En cualquier caso se estará a lo establecido en las condiciones estipuladas en el contrato de seguro en vigor.

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 documentación, bien porque se haya realizado a través de la empresa, o bien mediante acreditación documental suficiente de la fecha de su 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 del anticipo, por cualquier vía.

- Que los interesados (empleado o beneficiarios), faculden 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 serán a cargo de la empresa.

Se elaborarán modelos de recibos y apoderamiento, para facilitar la aplicación de lo pactado en el presente artículo, así como relación de la documentación preceptiva en cada caso.

### **Artículo 34. Servicio Médico, 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.

Tanto los socorristas como los miembros de la brigada contra incendios recibirán, por cuenta de la empresa, la formación necesaria para el adecuado cumplimiento de su labor. Así mismo percibirán un euro con ochenta y cuatro céntimos (1,84) por día de servicio en 2004, y un euro con noventa céntimos (1,90) en 2005 por día de servicio.

Serán sustituidos en los siguientes supuestos:

- Temporalmente, en caso de enfermedad o accidente.
- Definitivamente, en caso de probada ineptitud.
- Por realización de nueva convocatoria y curso correspondiente, realizados a intervalos máximos de 4 años.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral definirá las funciones de los bomberos así como la formación requerida por los mismos.

### **Artículo 35. Jubilaciones**

Todos los trabajadores afectos al presente convenio cuyas edades estén comprendidas entre los 60 y los 64 años, podrán acogerse a la jubilación voluntaria. La Empresa se compromete a entregarles una indemnización en el momento del cese, equivalente a la diferencia entre el sueldo bruto que estuviese percibiendo (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 el jubilado los 65 años de edad.

A las personas que se jubilen a los 63 o a los 64 años, la empresa se compromete a entregarles una indemnización equivalente a la diferencia entre el sueldo bruto en el momento de su cese (base + antigüedad + P.A.P. + mejora voluntaria) y el importe de indemnización que le pudiera corresponder previos los trámites legales.

Todas las personas a las que pudiera interesar la jubilación anticipada, podrán elegir entre los anteriores supuestos o percibir un premio fijo de las siguientes cuantías:

- De 60 a 61 años 34 días	por año de antigüedad
- De 61 a 62 años 27 días	"
- De 62 a 63 años 20 días	"





- De 63 a 64 años 16 días	“
- De 64 a 65 años 11 días	“

Todo el que desee acogerse al sistema de jubilación anticipada en vigor a partir de la fecha de firma del presente Convenio, deberá comunicarlo por escrito al departamento de.

Personal con tres meses de anticipación a la fecha en que desee jubilarse.

### **Artículo 36. Traslados y Comisiones de Servicio**

En caso de traslado entre los distintos centros de trabajo, siempre a petición de la empresa y libre aceptación del trabajador, se garantizará como mínimo las siguientes condiciones:

- Indemnización a fondo perdido de doce mensualidades de Salario Bruto.
- Por cada miembro de la familia, una mensualidad de Sueldo Bruto, a fondo perdido.
- Tres mensualidades de Sueldo Bruto.
- 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.

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 37. I.T.**

En los casos en los que los empleados afectos a este Convenio Colectivo causen baja por I.T. derivada de accidente de trabajo o de hospitalización, así como de 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 100% de la retribución que le hubiera correspondido percibir de no haberse dado tal 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, en 2005 respecto de 2004, 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%. Si se generase derecho al mencionado abono, la empresa lo hará efectivo en enero de 2006. 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. Ayuda a Disminuidos Físicos Psíquicos y Sensoriales**

Los empleados beneficiarios de la Seguridad Social por dicho concepto, percibirán por parte de la empresa una ayuda económica por hijo en esta circunstancia de ciento cincuenta y nueve euros con cincuenta y cinco céntimos (159,55) en 2004, y de ciento sesenta y cuatro euros con treinta y cuatro céntimos (164,34) en 2005 y por cada mes de los años naturales durante la vigencia del presente Convenio.

Esta ayuda es independiente de cualquier otra a la que por derecho pudiera corresponderle.

## **Capítulo V. Cuestiones Sindicales**

### **Artículo 39. Garantías Personales**

Los empleados a los que afecta este Convenio no causarán baja en la plantilla de esta empresa cuando falten al trabajo por sanciones o penas determinadas en la Ley del automóvil, siempre que se justifique debidamente.

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

### **Artículo 40. Derecho de Reunión**

El personal acogido al presente Convenio, podrá solicitar de la Dirección permiso para la reunión en un local de la fábrica fuera de la jornada de trabajo, siempre que así lo pida el 25% de la Asociación, como mínimo.

Los representantes de A.S.E.T.Y A. podrán convocar hasta dos asambleas al año en horas de trabajo. En caso de ser solicitadas más, la autorización se concederá cuando concurren motivos o condiciones de urgencia.

### **Artículo 41. Competencia de los representantes de A.S.E.T.Y A. en el Comité de Empresa.**

- Recibir información, la cual será facilitada al menos trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenecemos, así como de la operación Closures Europa y del resto del Grupo Crown Cork en general.
- Recibir información mensual sobre las nuevas tecnologías, métodos, proyectos de mejora continua etc., así como del tiempo invertido, personas involucradas y grado de desarrollo del proyecto.
- Recibir información mensual sobre producción, productividad, ventas, stocks, contratación y movilidad de personal, inversiones, absentismo, ascensos y sanciones sobre faltas graves y muy graves (en este caso la información se dará con dos días mínimo de antelación a la fecha de aplicación).
- Conocer el balance y cuenta de resultados de la fábrica.
- Conocer el balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se dan a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos y en un plazo de tiempo no superior a los 90 días desde la fecha en que les sea presentados a estos.
- Disponer de hasta 40 horas mensuales retribuidas para el desempeño de su función sindical.
- Participar en la definición de las pruebas de aptitud para los ascensos así como conocer las calificaciones obtenidas por los aspirantes.
- Participar en el proceso de valoración de los Puestos de Trabajo a efectuar por la empresa en los próximos meses.
- Recibir, con la antelación suficiente, información sobre las propuestas de cambios de horarios realizadas a los empleados afectos a este Convenio.
- Convocar hasta dos Asambleas al año dentro de la jornada de trabajo. En caso de ser necesario convocar alguna Asamblea más dentro de la jornada de trabajo, la empresa la autorizará en caso de que concurran motivos o condiciones de urgencia.
- La empresa reconoce a los mismos y al delegado sindical como únicos representantes colectivos de los trabajadores técnicos y administrativos en la negociación de los convenios colectivos de la empresa.

### **Artículo 42. Cuota Sindical**

A requerimiento de los empleados de A.S.E.T.Y A., la empresa descontará en



nómina el importe de la cuota sindical.

El empleado interesado en la realización de esta operación remitirá al Departamento de Personal un escrito en el que expresará la orden de descuento, así como la cuantía de la cuota. La empresa efectuará la detracción, salvo indicación en contra, durante periodos de un año, haciendo entrega a los representantes de esta Asociación de dicho importe para ser ingresado en la cuenta de la misma.

### **Artículo 43. Procedimiento Sancionador**

Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por falta grave o muy grave, se comunicará por escrito al trabajador el cargo que se le formule, con expresión de los hechos que lo motivan y normas cuya infracción se presume.

En el plazo de cinco días hábiles, contados desde el siguiente a 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 de los Representantes legales de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de cinco días hábiles, a partir del siguiente a la recepción de la comunicación.

Transcurrido dicho plazo, la Dirección de la Empresa dictará la resolución que proceda, que se notificará mediante escrito al interesado y se comunicará de igual forma a los representantes legales de los trabajadores dentro de los tres días siguientes a la fecha de la resolución.

### **Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud Laboral.**

La empresa facilitará la asistencia de los miembros de C.S.S.L. a los cursos de formación que se impartan en los organismos oficiales o sindicales, previo conocimiento del calendario de los cursos con la antelación suficiente y la justificación de la asistencia a los mismos.

Para la realización de actividades en el centro de trabajo en materia de seguridad y salud laboral para aquellos miembros del C.S.S.L. que no lo sean del Comité de Empresa, los mismos dispondrán de un crédito individual de veinte (20) horas retribuidas mensuales.

### **Artículo 45. Sección Sindical de A.S.E.T.Y A.**

La empresa reconoce el derecho a la existencia en el seno de la misma de la sección sindical de A.S.E.T.Y.A. sobre la base de los siguientes supuestos:





- Acreditación formal por parte de esta asociación sindical del deseo de reconocimiento de su sección sindical.
- Poseer un número de afiliados dentro del colectivo de Técnicos y Administrativos que supere el 50% del mismo.

#### **Artículo 46. Derechos de la Sección Sindical de A.S.E.T.Y.A.**

- La empresa pondrá a disposición de A.S.E.T.Y A. y en lugar bien visible un tablón de anuncios. En él, los Delegados colocarán los escritos que consideren de interés firmados y bajo su responsabilidad.
- Recibir puntualmente la correspondencia e información que le fuera remitidas por terceros.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación específica.
- 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.
- A disponer de un armario en el cuarto habilitado para el Comité de Empresa, en igualdad de condiciones que el resto de las secciones sindicales existentes en la fábrica.

#### **Artículo 47. Derechos y funciones del Delegado Sindical**

- Representar y defender los intereses de esta asociación sindical y de los afiliados a la misma en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre la Asociación Sindical y la Dirección de la empresa.
- Podrá asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, Seguridad y Salud Laboral, Comisiones Paritarias, etc., con voz pero sin voto.
- Tendrá 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, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
- Poseerán las mismas garantías derechos y funciones reconocidas por la Ley y el presente Convenio Colectivo, que los miembros del Comité de Empresa.
- Será oído 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.
- Será así mismo informado y oído 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 plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, comisiones de servicios, cuando revistan carácter colectivo o de centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresaria que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus consecuencias.
- 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 48. Comité Intercentros**

Se constituye un Comité Intercentros que representará a los trabajadores de todos los centros de trabajo del sector metalgráfico del Grupo Crown Cork & Seal Company, 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 integrara a todos los componentes del Comité Intercentros, así como una Comisión de Gestión con un máximo de cinco (5) miembros (incluyendo al Presidente y al 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 estará:





- Recibir información que les será facilitada trimestralmente al menos dentro de la reunión del pleno, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece el Grupo de Empresas, 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, 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 status 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 le sean conferidas por los mismos y negociadas con la Dirección del Grupo Crown Cork & Seal, 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, facilitado 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 éstas:

- 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 sólo 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.

## **Capítulo VI. Principio De Igualdad Y No Discriminación, Elacoso Sexual En Las Relaciones Laborales**

### **Artículo 49. 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 requerimiento sexuales en el contexto de una relación de poder desigual. En esencia, pues, el acoso sexual discrimina fundamentalmente a un grupo - las mujeres- en base a su sexo constituyendo un comportamiento que afecta y grava decididamente su status como trabajadoras, por lo que representa un serio obstáculo para su integración en el mercado laboral, al limitarlas de una manera en la que los hombres no se ven normalmente limitados, lo que contradice el principio de igualdad.

### **Artículo 50. Concepto**

Se considerarán constitutiva de acoso sexual laboral cualesquiera conducta proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tenga 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 51. El Acoso Sexual de Intercambio.**

En este tipo de acoso -constitutivo de un autentico 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 estatus 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 52. 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 art. 50 pero, quizás mas propiamente, los mismos compañeros de trabajo, en tanto que no poseen el poder de condicionamiento directo sobre el empleo del personal afectado.

### **Artículo 53. 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 tramite 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 54. 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.

### **Cláusula Transitoria Primera**

Hasta tanto no se haya finalizado el proceso de Clasificación de los Puestos de Trabajo del personal afecto a este Convenio y se haya producido su posterior valoración, el artículo 24 tendrá la redacción que se expresa en este Convenio. Una vez dicho proceso este concluido con el acuerdo de las partes, se procederá a presentar por parte de los representantes de A.S.E.T.Y.A. una nueva redacción del mismo, con el fin de adecuarlo a la nueva situación y de que sustituya al actual, la cual deberá ser discutida y aprobada en el seno de la Comisión Paritaria.

Una vez finalizado el proceso de la Clasificación de los Puestos de Trabajo y aprobada por ambas partes en el seno de la Comisión Paritaria la organización de los diferentes niveles, cada parte hará a dicha Comisión su propuesta de nueva Tabla Salarial que sustituya al Anexo I citado en el artículo 6 del presente convenio. Ambas partes se reconocen el derecho a realizar dicha propuesta de modificación aun en el caso de que el presente Convenio estuviese prorrogado, con el fin de que la misma sirva de base para futuras Negociaciones Colectivas.

### **Cláusula Transitoria Segunda**

Todos los acuerdos del Comité Intercentros que modifiquen para mejorar las condiciones de los artículos del presente Convenio, serán de aplicación desde el momento de la aprobación por parte de la Dirección de la empresa.

### **Cláusula Adicional Primera**

Las revisiones salariales contempladas en el artículo 6 del presente convenio afectarán igualmente a los artículos 9, 12, 13,14, 17, 29, 30, 31, 32, 34 y 38.

## **Anexo I**

### **Tablas salariales año 2004 (euros)**



<i>Categorías</i>	<i>Salario base</i>	<i>Mejora vol. media</i>	<i>Hora extra.</i>
Telefonista	1.033,44	0	23,46
Auxiliar Admvo.	1.033,44	0	23,46
Oficial 2. <sup>a</sup> B Admvo.	1.105,27	0	25,02
Oficial 2. <sup>a</sup> A Admvo.	1.105,27	0	25,02
Oficial 1. <sup>a</sup> B Admvo.	1.185,46	69,40	26,75
Oficial 1. <sup>a</sup> A Admvo.	1.185,46	68,14	26,75
Oficial 1. <sup>a</sup> Especial Admvo.	1.240,57	75,52	27,95
Delineante 2. <sup>a</sup>	1.185,46	0	26,75
Delineante 1. <sup>a</sup>	1.240,57	104,83	27,95
Encargado Sección C	1.351,40	111,78	30,35
Encargado Sección B	1.351,40	177,60	30,35
Encargado Sección A	1.351,40	256,11	30,35
Jefe 2. <sup>a</sup> Admvo.	1.361,31	58,52	30,56
Jefe 1. <sup>a</sup> Admvo.	1.417,97	214,23	31,79
Maestro Encargado	1.417,97	0	31,79
Titulado Grado Medio	1.421,06	0	31,86
Titulado Grado Superior	1.645,83	0	36,73

*Tablas salariales año 2004 (euros)*

<i>Categorías</i>	<i>Salario base</i>	<i>Mejora vol. media</i>	<i>Hora extra.</i>
Telefonista	1.064,44	0	23,46
Auxiliar Admvo.	1.064,44	51,50	23,46
Oficial 2. <sup>a</sup> B Admvo.	1.138,43	0	25,02
Oficial 2. <sup>a</sup> A Admvo.	1.138,43	0	25,02
Oficial 1. <sup>a</sup> B Admvo.	1.221,02	35,74	26,75
Oficial 1. <sup>a</sup> A Admvo.	1.221,02	79,89	26,75
Oficial 1. <sup>a</sup> Especial Admvo.	1.277,79	77,78	27,95
Delineante 2. <sup>a</sup>	1.221,02	0	26,75
Delineante 1. <sup>a</sup>	1.277,79	107,97	27,95
Encargado Sección C	1.391,94	125,86	30,35
Encargado Sección B	1.391,94	197,36	30,35
Encargado Sección A	1.391,94	263,79	30,35
Jefe 2. <sup>a</sup> Admvo.	1.402,15	56,88	30,56
Jefe 1. <sup>a</sup> Admvo.	1.460,51	168,12	31,79
Maestro Encargado	1.460,51	0	31,79
Titulado Grado Medio	1.463,69	61,80	31,86
Titulado Grado Superior	1.695,20	0	36,73

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