CONVENIO COLECTIVO ANOS 2006 -2007-2008 DE LA EMPRESA CROWN EMBALAJE; ESPANA, S.L.U., CENTRO DE TRABAJO - DOS HERMANAS (SEVILLA)

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 111995, 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 Ul 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 Titulo JII del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

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

Primero.-Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Crown Embalijes España, S.L.U., para su personal de Producción, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el! de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2008.

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, 20 de julio de 2007.-El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta de la l. u reunión 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 situado en Dos Hermanas (Sevilla).

Representación de la Empresa:

D. José Ignacio Odriozola Alberdi

D. Fernando Cande! Aguilar

D. Agustín Manuel Gómez García

Representación de los trabajadores:

D. José Manuel Ares Gonzalez

D. José Triguero Sánchez

D. Antonio Mauri Haro

D. Juan González Cotán

D. José Rueda Cosano

D. Manuel Santiago Muñoz Peinado

D. Isidoro Delgado Méndez

D. Cristóbal Navarrete Pérez

Siendo las 12.00 horas del dia de la fecha se reúnen las personas reseñadas, para celebrar la 1.ª reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo anteriormente referenciado.

La reunión tiene por objeto proceder a la constitución de la Mesa que habrá de negociar el antedicho Convenio. Los integrantes de la misma, en representación de cada una de las partes negociadoras. Son los anteriormente indicados. Ambas partes, reconociéndose capacidad y legitimación para negociar el Convenio, adoptan los siguientes acuerdos:

1. Nombrar a D. José Ignacio Odriozola Alberdi moderador de las reuniones, y Secretario a D. José Rueda Cosano, respectivamente.

2. Las reuniones tendrán la periodicidad que las partes decidan, convocándose sus fechas por mutuo acuerdo al final de cada sesión de negociación.

Se da por concluida la reunión en la ciudad Dos Hermanas, siendo las 13.00 horas del día 13 de marzo de 2006.(Siguen las firmas.)

Acta de la 17.ª reunión 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 situado en Dos Hermanas (Sevilla).

Representación de la Empresa:

D. José I. Odriozola Alberdi

D. Fernando Cande! Aguilar

D. Agustín Manuel Gómez García

Representación de los trabajadores:

D. José Manuel Ares González

D. José Triguero Sánchez

D. Antonio Mauri Haro

D. Juan González Cotán

D. José Rueda Cosano

D. Manuel Santiago Muñoz Peinado

D. Isidoro Delgado Méndez

Siendo las 9.00 horas del día de la fecha, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo anteriormente reseñado, para celebrar la reunión de referencia.

Toma la palabra el Sr. Gómez, para dar lectura al texto y tablas salariales del Convenio Colectivo 2006-2008 de la Empresa Crown Embalajes España, S.L.U., para el personal de Producción de su centro de trabajo situado en Dos Hermanas (Sevilla). Los asistentes al acto acuerdan la aprobación, firma y presentación del mismo ante la Autoridad Laboral, para su depósito y publicación en el BOP.

Sin más asuntos que tratar se da por concluida la reunión, en Dos Hermanas, siendo las 14.00 horas del 27 de junio de 2007. (Siguen las firmas.)

CONVENIO COLECTIVO ANOS 2006 -2007-2008 DE LA EMPRESA CROWN EMBALAJE; ESPANA, S.L.U., CENTRO DE TRABAJO - DOS HERMANAS (SEVILLA)

Capitulo l. Consideraciones Preliminares.

Articulo 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).

Articulo 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.

Articulo 3. Vigencia

La duración de este Convenio Colectivo, será para los años 2006, 2007 y 2008.

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 2006, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial y hasta el31 de diciembre de 2008.

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, con excepción del vigente artículo 48 (Comité Intercentros) que, en ausencia de acuerdo que lo sustituya, no se prorrogará más allá del3l de diciembre de 2007.

La negociación del nuevo Convenio se iniciará a partir de la fecha de finalización del presente.

Articulo 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 (JO) 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 m6todos 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:

l. 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 Sindicato 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 dia 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 alcan7,.ase 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

Articulo 6. Salario Base

Los salarios bases, para los años 2006, 2007 y 2008, serán los indicados en el anexo l. Siendo el resultado de aplicar lo siguiente:

a) Aplicar un incremento para el 2006 del tres con dos por ciento (3,2%) sobre los Salarios Bases por categorías de 2005.

b) Aplicar un incremento para el 2007 equivalente al IPC previsto para e12007 incrementado en un punto (1%) total tres por ciento (3%) sobre los Salarios Bases por Categoría de 2006.

e) Aplicar un incremento para el 2008 equivalente al lPC previsto para el2008 incrementado en un punto (1%) total tres por ciento (3%) sobre los Salarios Bases por Categoría de 2007.

d) Se efectuará una revisión salarial con carácter retroactivo al 111/2007 en el caso de alcan7.arsc un IPC para 2007 superior al dos por ciento (2%), y por la misma cuantia que sea rebasada la cifra del dos por ciento. Dicha revisión se aplicará sobre los Salarios Base que sirvieron para realizar el incremento del apartado b).

e) Se efectuará una revisión salarial con carácter retroactivo al 01/01/2008 en el caso de alcanzarse un IPC para 2008 superior al dos por ciento (2%), y por la

misma cuantía que sea rebasada la cifra del dos por ciento. Dicha revisión so aplicará sobre los Salarios Bases que sirvieron para realizar el incremento del apartado e).

Articulo 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 periodos 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.

Articulo 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 2006 será de dos con sesenta y seis euros (2,66 euros) por día de trabajo efectivo. En el año 2007 dicha cuantía será de dos con setenta y uno euros (2,71 euros) por día de trabajo efectivo. En el año 2008 dicha cuantía será de dos con setenta y seis euros (2,76 euros) por dia de trabajo efectivo.

Artículo 10. Mejora Voluntaria

Las mejoras voluntarias individuales por categorías serán las indicadas en el anexo I.

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 ciento noventa y seis euros (1.196 euros) para el2006.

Para 2007 y 2008 se abonará un valor por grupos de categorías según la siguiente tabla:

Categorías	2007	2008
Especialistas y Oficiales 3.ª	1.200 euros	1.325 euros
Oficiales de 2.ª	1.300 euros	1.425 euros
Oficiales de 1.ª y 1ª Esp.	1.400 euros	1.525 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.

Articulo 12. Horas Extraordinarias

No se podrán efectuar horas extraordinarias fuera del limite 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 el anexo 1 siendo el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

H. Extra 2006-2008 = (((SBD x 455 x 1,397) + V.P.E.S.) / HA) x 1,75

Donde:

SBD =Salario Base Día 2005 (a partir de 2007).

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 2005 (a partir de 2007).

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.

Articulo l3. Nocturnidad

El personal que efectué su jornada de trabajo en el turno de noche percibirá un complemento por nocturnidad para el 2006 de catorce con noventa y siete euros (14,97 euros). Para el 2007 la cuantía será de quince con cuarenta y dos euros (15,42 euros). Para el 2008 la cuantía será de quince con ochenta y ocho euros (15,88 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 veinte con noventa y siete euros (20,97 euros) para el año 2006. Para el 2007 dicha cuantía será de veintiuno con sesenta euros (21,60 euros). Para el 2008 dicha cuantía será de veintidós con veinticinco euros (22,25 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:

- 0,24- para 2006.

- 0,26- para 2007.

El coeficiente multiplicador que se aplicará en 2008 será calculado, en su dia, por la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio Colectivo.

Para el personal que voluntariamente trabaja en el tumo 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 con sesenta y cuatro euros (20,64 euros) para el año 2006. Para el 2007 dicha cuantía será de veintiuno con veintiséis (21,26 euros). En el 2008 dicha cuantia será de veintiuno noventa euros (21 ,90 euros).

Articulo 14. Rotatívídad

A. tres turnos.

Para el personal que efectúa su jornada en turno rotativo de mañana, tarde y noche, se establece un complemento de rotatívídad por cada semana trabajada en este régimen de trabajo a tres turnos, que para el 2006 dicha cuantía será de diez con diecisiete euros (10,17 euros). Para el 2007 dicha cuantía será de nueve con diez con cuarenta y ocho euros (10,48 euros). En el 2008 dicha cuantía será de nueve con diez con setenta y ocho euros (10, 78 euros).

Excepcionalmente y previo conocimiento del Comité de Empresa, si por necesidades técnicas u organi7.ativas justificadas, la Empresa modificará el régimen de rotación del personal afectado por este articulo, produciendo una rotura normal del ciclo de rotación, entendiéndose por tal el pasar a un tumo distinto al que corresponda a la serie:

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

-bien por repetición de tumo:

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, ... roturadel 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, ... rolura 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 as! 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 dla de descanso a parte del plus de rotatívídad.

El disfrute del día o días de descanso se fijará dentro de los quince (15) dlas 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 tumos.

En la rotatívídad M-T el valor del complemento semanal para el año 2006 será de cinco con diez euros (5,10 euros).

Para el 2007 la cuantía será de cinco con veinticinco euros (5,25 euros) y de cinco con cuarenta y un euros (5,41 euros) para el 2008, por cada semana trabajada en el régimen de trabajo a dos tumos.

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.

Articulo 15. Dietas

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

Concepto	Nacional 2006	Entrada en Vigor	Nacional 2007	Entrada en vigor
Dieta Completa	5.000 euros	01/01/2006	51.50	01/01/2007
Media Dieta	27.80 euros	01/01/2006	28.60	01/01/2007
Desayuno	5.35 euros	01/01/2006	5.50	01/01/2007

La compensación por kilómetro se fija en treinta y seis céntimos de euro (0,19 euro en la liquidación y 0,17 euro en nómina) en 2006 y en 2007.

Los importes de las dietas y compensación por kilómetro, correspondientes a 2008, serán los que en su dfa se determinen.

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 cuantias:

- 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 tumo. 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 tumo.

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 a 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 31/12/2008, 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 mínimo de tres trabajadores. Estos, además del salario, que por categoría le corresponda, recibirán adicionalmente un plus de treinta euros (30 euros), por día de trabajo efectivo.

La jornada laboral anual será de 1.632 horas anuales (136 días), a razón de doce (12) horas/día con una parada de treinta (30) minutos para bocadillo que se podrán fraccionar en dos periodos de quince (15) minutos cada uno. Dicha jornada se efectuará de viernes a domingo, incluyendo otros días adicionales de trabajo con fábrica cerrada, hasta completar la jornada anual antedicha.

El Equipo se constituirá con personal de Mantenimiento, Litografía y Fabricación. El número de operarios asignados por cada departamento será decidido por la Dirección de Producción.

La renovación de los miembros del Equipo Especial de Mantenimiento será anual, pudiendo establecerse periodos de duración inferior a la indicada si la Dirección lo considerase necesario.

Podrán modular voluntariamente de Lunes a Jueves, y solamente, para labores de mantenimiento, cambios de formato y averías.

Capítulo III. Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos.

Articulo 18. Jornada Laboral

La jornada laboral para el 2006, 2007 y 2008 será de mil seiscientas cuarenta horas anuales (1.640 h) de presencia distribuida 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 1.590 horas/persona.

Los sábados y domingos, y los festivos tanto nacionales, regionales como locales, no tendrán la consideración de días laborables.

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

Dd -Días año- (210 dias de trabajo+ Sábados+ Domingos + Festivos que no caigan en sábado o domingo + Vacaciones).

Dd =Olas de descanso.

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

- Podrán emplearse las horas de modulación para producir, realizar mantenimientos o reparaciones imprevistas, ejecutar cambios de formato o cubrir ausencias no previstas.

- La jornada de modulación horaria será de ocho (8) horas, excepto el taller eléctrico que podrá modular hasta doce (12) horas, siempre que no haya tres (3) personas.

- Se podrá. modular en jornada de cuatro (4) horas de lunes a viernes, en cualquier periodo del año, siempre que se realicen primero las horas extraordinarias, no siendo necesaria esa previa realización, cuando se module en días de media jornada.

- Los sábados y domingos festivos dentro del Calendario Laboral, no tendrán carácter de modulación.

- El valor de la jornada de modulación será el expresado en la de tabla adjunta y además un descanso de hora/modulada por hora/descansada. La empresa comunicara al personal necesario con un mínimo de cuarenta y ocho (48) horas.

- Los descansos que se deriven de dicha modulación, solo se podrán disfrutar entre los meses de enero a marzo y de octubre a diciembre.

- En caso de no haber personal suficiente para la puesta en marcha de determinada/s línea/s, el Comité de empresa estaría dispuesto a estudiar las posibles soluciones, cuando se plantee un problema de dicho Indo le y con un preaviso mínimo, por parte de la empresa, de cuarenta y ocho (48) horas, para la resolución de dicho problema.

Categorias	2006	2007	2007
Especialistas-Of. 3ª	12,0 euros	12,5 euros	13,0 euros
Oficiales de 2ª	12,0 euros	13,0 euros	13,5 euros
Oficiales 1ª y 1ª Es	12,0 euros	13,5 euros	14,0euros

Articulo 19. Trabajo a Turnos

Aquellas personas cuyo contrato de trabajo les permita trabajar en periodo 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 tumo, 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
Tumo de mañana: de 06"50 a 14"50	Tumo de mañana: de 06"50 a 10"50
Tumo de tarde: de 14"50 a22"50	fumo de tarde: de 10"50 a 14"50
Tumo de noche : de 22"50 a 06"50	Tumo de noche: de 4"50 a 18"50

Articulo 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 periodo 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 15/4/6-7-08 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 tumo 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 dias laborables en cada uno de los tumos.

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 periodo vacacional.

Artículo 22. Calendario Laboral

La aplicación de los artículos anteriores sobre jornada y vacaciones para, 2006, 2007, quedan reflejados en los anexos II, III y IV.

Articulo 23. Permisos Retribuidos

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

1.1. Fallecimiento.

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

l. 1.2. Dos (2) dias 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) dias laborables por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijo, dos de los cuales serán dias efectivos de trabajo.

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

3.1. Enfermedad grave de parientes.

3.1.1. Tres (3) dias 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. l. 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. l. l. 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 .l. Deberes públicos.

7. 1.1. El tiempo necesario, en caso de obligaciones legales o decretadas por autoridades legitimas, 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 afeminad.

Los días citados en los apartados 1.1.1, 2.1.1, 3.1.1 y 3.1.2 se ampliarán en dos dias más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto superior a cuarenta kilómetros desde su residencia, previa notificación.

Articulo 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

Articulo 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.

Persona/no Cualificado:

Existirán solicitudes de empleo tanto en la oficina de Personal como en Portería para rellenar por los interesados. Dicha solicitud contendrá un resguardo que se entregará al solicitante, en el momento de la presentación, donde se especificará, la fecha y hora de la presentación, los datos de la persona que la recibe y su número de orden. En dicha solicitud se indicará la fecha de validez hasta el30 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, as! 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 111995, 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 opción de los contratos de alta dirección, sobre los cuales no obstante se deberá informar sobre su realización.

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

En los casos de prórrogas de contratos así como en el caso de denuncia de la

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

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

Articulo 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.

Articulo 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 2008. 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.

Articulo 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.

e) 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.

Articulo 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.

Articulo 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 efectué.

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 2006-07-08 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 2006 será de catorce con treinta y un euros (14,31 euros), excepto en el mes de agosto que será cuarenta y dos con noventa y nueve euros (42,99 euros). Para el 2007 la cuantía será de catorce con setenta y cuatro euros (14,74 euros), excepto para el mes de agosto, que será de cuarenta y cuatro con veinte y ocho euros (44,28 euros). Para el 2008 la cuantía será de quince con dieciocho euros (15,18 euros), excepto para el mes de agosto, que será de cuarenta y cinco con sesenta y un euros (45,61 euros).

Los trabajadores que tengan hijos cursando estudios universitarios percibirán una ayuda de cuarenta y seis con cincuenta y ocho euros (46,58 euros) para el año 2006. Para el 2007 la cuantía será de cuarenta y siete con noventa y ocho euros (47,98 euros). Para el2008la cuantía será de cuarenta y nueve con cuarenta y dos euros (49,42 euros), 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 2.006 la cantidad de veintitrés con veintiocho euros (23,28 euros). Para el 2007 la cuantía será de veintitrés con noventa y ocho euros (23,98 euros). Para el 2008 la cuantía será de veinticuatro con setenta euros (24, 70 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 matricula 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 setenta y dos euros con cuarenta euros (172,40 euros) para el 2.006.

Para el 2007 la cuantía será de ciento sesenta y siete con cincuenta y siete euros (177,57 euros). Para el 2008 la cuantía será de ciento ochenta y do.q con noventa euros (182,90 euros).

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

Articulo 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 nomina de:

- Tres cuartos (3/4) de los gastos de matrícula.

- Una beca de estudios para libros y material, de ciento setenta y dos con cuarenta euros (172,40 euros) para el 2.006. Para el 2007 la cuantía será de ciento sesenta y siete con cincuenta y siete euros (177,57 euros). Para el 2008 la cuantía será de ciento ochenta y dos con noventa euros (182,90 euros).

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 l. 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 2006, 2007 y 2008 en los siguientes valores:

- Una aportación anual a fondo perdido de nueve con cero nueve euros (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 realizará 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 del2006, son las siguientes:

1. Grupo 1.0 equivalente a cuatrocientos cincuenta euros (450 euros).

2. Grupo 2.0 equivalente a trescientos noventa euros (390 euros).

3. Grupo 3.0 equivalente a trescientos treinta euros (330 euros).

Para el 2007 las cuantías de los grupos son:

l. Grupo 1.0 equivalente a quinientos euros (500 euros).

2. Grupo 2.0 equivalente a cuatrocientos cuarenta euros (440 euros).

3. Grupo 3.0 equivalente a trescientos ochenta euros (380 euros).

Para el 2008 se aplicará el IPC real de ese año para los tres grupos.

Articulo 39. Grupo de Empresa

La aportación económica de la Empresa a este fondo se mantiene para 2006, 2007 y 2008 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.

Articulo 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 él 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 dias de salario los que resulten de la siguiente tabla:

- de 60 a 61 años ..... :	34 dias
- 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 desease 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 articulo, verán actualizados los premios de jubilación percibidos durante la vigencia de este Convenio.

Articulo 41. Contrato de Relevo

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

El ejercicio de este derecho, una vez manifestado el acuerdo de ambas partes (Empresa - Trabajador), se regulará en los términos recogido." en el R.D. Ley 1131/2002, de 31 de octubre.

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

El 15% de la jornada que corresponde realizar al trabajador jubilado parcialmente se realizará de forma continuada en jornadas completas, desde el día siguiente al inicio del contrato a tiempo parcial correspondiente, siempre que esta acumulación redunde en beneficio de la formación práctica del trabajador relevista. En este caso, el trabajador relevista será contratado por el 100% de la jornada de trabajo a fin de que exista el máximo solape entre ambos. No obstante, la Empresa fraccionará mensualmente los pagos y cotizaciones correspondientes

al mencionado 15% de la jornada a lo largo de la duración del contrato a tiempo parcial. El salario asi devengado se verá tan solo afectado por la revalorización anual que se pacte en los convenios colectivos que le sean aplicables, sin devengar ningún otro complemento salarial. En el caso de prestación parcial de trabajo (15% de la jornada) a lo largo de todo el periodo del contrato, se devengaran la totalidad de complementos y premios del Convenio, pero en proporción a dicho 15%.

Las condiciones aquí acordadas en materia de Jubilación Parcial entrarán en vigor el día de la firma del presente acuerdo manteniendo su vigencia hasta el 31 /12/2009.

Artículo 42. 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 envió 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), faculten a la Empresa mediante poder suficiente, para que en caso de necesidad de reclamar ante la jurisdicción competente el pago de la mencionada prestación, puedan nombrarse abogados y procuradores que representen los intereses de ambos ante los tribunales. En este caso, los gastos derivados de dicha reclamación serían a cargo de la Empresa.

Se elaborarán modelos de recibo y apoderamiento, para facilitar la aplicación de lo pactado en el presente artículo, así como relación de la documentación

preceptiva en cada caso.

Articulo 43. Servido Médico y Socorristas y Brigada Contraincendios.

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 tumos de trabajo.

Los socorristas percibirán la cantidad de uno con noventa y nueve euros (1,99 euros) para el 2006. Para e12007la cuantía será de dos con cero cinco euros (2,05 euros). Para el 2008 la cuantía será de dos con once euros (2,11 euros), 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 afias.

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.

Articulo 44. 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 45. 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.

Articulo 46. 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.

e) 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 Capitulo IV del presente Convenio.

t) 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 autorizarla 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. 64.1.1.º 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:

l. 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, numero 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 47. 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.

Articulo 48. 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, cte. 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 49. 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 32.

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 50. 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.

Articulo 51. Derechos de las Secciones Sindicales

l. 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 especifica.

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 52. 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, cte., 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.

Articulo 53. 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 periodos anuales, ha.qta 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.

Articulo 54. 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 dias 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 55. 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 ra:r.ón 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, Jo que contradice el principio de igualdad.

Artículo 56. 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 ol:!jeto 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.

Articulo 57. El Acoso Sexual de Intercambio

En este tipo de acoso -constitutivo de una 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 58. 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 esta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Sujetos activos de este tipo de acoso pueden ser los referidos en el anterior artículo 56. 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 59. 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 60. 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 circunstancia 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. En virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, a partir de la firma del presente Convenio, será de aplicación dicha Ley, en todos aquellos aspectos que mejore lo establecido en el texto del mismo.

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

Tercera. Las revisiones salariales de los años 2007 y 2008 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, 38.º y 43.º.

Anexo I.

TABLAS SALARIALES AÑO 2006 (EUROS).

Categorías	Salario base	Mejora vol.	Hora extra
Especialista 2.ª	1.045,80	0,00	22,27
Especialista 1.ª	1.063,80	0,00	22,64
Oficial 3.ª B	1.099,50	0,00	23,36
Oficial 3.ª A	1.099,50	8,21	23,36

Almacenero B	1.099,50	1,80	23,36
Almacenero A	1.099,50	8,47	23,36
Oficial 2.ª B	1.179,60	0,00	24,98
Oficial 2.ª A	1.179,60	15,55	24,98
Oficial 1.ª B	1.269,30	0,00	26,81
Oficial 1.ª A	1.269,30	22,02	26,81
Oficial 1.ª Esp. Lito.	1.331,40	0,00	28,06

TABLAS SALARIALES AÑO 2007 (EUROS).

Categorías	Salario base	Mejora vol.	Hora extra.
Especialista 2.ª	1.077,30	0,00	24,09
Especialista 1.ª	1.095,60	0,00	24,48
Oficial 3.ª B	1.132,50	0,00	25,26
Oficial 3.ª A	1.132,50	8,21	25,26
Almacenero B	1.132,50	1,80	25,26
Almacenero A	1.132,50	8,47	25,26
Oficial 2.ª B	1.215,00	0,00	27,02
Oficial 2.ª A	1.215,00	15,55	27,02
Oficial 1.ª B	1.307,40	0,00	28,98
Oficial 1.ª A	1.307,40	22,02	28,98
Oficial 1.ª Esp. Lito.	1.371,30	0,00	30,34

TABLAS SALARIALES AÑO 2008 (EUROS).

Categorías	Salario base	Mejora vol.	Hora extra.
Especialista 2.ª	1.109,40	0,00	24,09
Especialista 1.ª	1.128,60	0,00	24,48
Oficial 3.ª B	1.166,40	0,00	25,26
Oficial 3.ª A	1.166,40	8,21	25,26
Almacenero B	1.166,40	1,80	25,26
Almacenero A	1.166,40	8,47	25,26
Oficial 2.ª B	1.251,60	0,00	27,02
Oficial 2.ª A	1.251,60	15,55	27,02
Oficial 1.ª B	1.346,70	0,00	28,98
Oficial 1.ª A	1.346,70	22,02	28,98

Oficial 1.ª Esp. Lito.	1.412,40	0,00	30,34