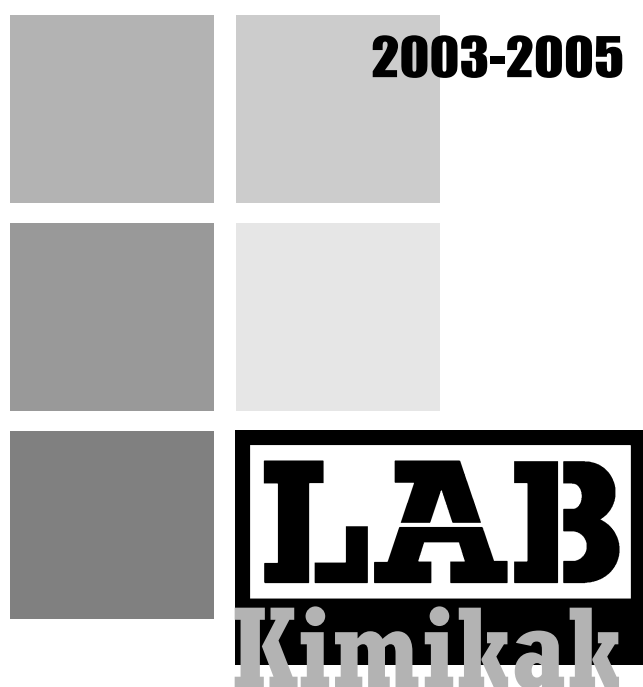


# LAN HITZARMENA

---



## **CROWN CORK IBERICA, S.L**

Hitzarmen hau ez dago euskarara itzulita







## CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "CROWN CORK IBERICA, S.L." EN SU CENTRO DE TRABAJO EN UGAO-MIRABALLES (Bizkaia)

### *CAPITULO I: CONSIDERACIONES GENERALES*

#### Artículo 1º: **ÁMBITO**

En el aspecto territorial, funcional y personal, el presente Convenio afectará a todo el personal que presten sus servicios en la Empresa CROWN CORK IBERICA, S.L. en su centro de trabajo sito en UGAO-MIRABALLES (Bizkaia).

#### Artículo 2º: **VIGENCIA**

El presente Convenio tendrá vigencia para los años 2.003, 2.004 y 2.005. En el aspecto retributivo, la aplicación de los incrementos y de las nuevas tablas salariales para el año 2.003, entrará en vigor a todos los efectos económicos el día 1º de Enero de 2.003. Este Convenio se considerará denunciado el 1 de Octubre de 2.005 y hasta la entrada en vigor de otro que lo sustituya, se mantendrá en vigor todo su contenido.

#### Artículo 3º: **NORMAS SUPLETORIAS**

El presente Convenio será de preferente aplicación para regular las relaciones laborales de la empresa y su personal y en lo que no expresamente plasmado en él, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, así como en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Metalgráfica, cuyo articulado y contenido, ambas partes firmantes asumen como norma dispositiva de aplicación. En caso de concurrencia de dos o más normas, se aplicará la más favorable en conjunto al trabajador/a.

#### Artículo 4º: **DERECHOS ADQUIRIDOS**

Se respetarán las condiciones superiores pactadas entre la Empresa y los representantes de los trabajadores que se tengan establecidas en este centro de trabajo, siempre que las mismas no estén mejoradas en los artículos del presente Convenio.

*CAPITULO II: JORNADA LABORAL Y VACACIONES**Artículo 5º: JORNADA LABORAL*

La reducción de la jornada laboral será de 5 horas 45 minutos por trabajador en el conjunto de los tres años de vigencia del Convenio, por lo que la jornada laboral anual para el año 2.003, sin ninguna reducción de jornada será de 1.685 horas 45 minutos de trabajo efectivo distribuidas en un número de jornadas industriales de 219 días, pero con una presencia anual de 1.740 horas al año, distribuidas en 217 días por 8 horas de presencia y 1 día de 4 horas presencia, por lo que cada trabajador podrá disponer de 1 día libre al año a su elección, previa comunicación de un preaviso mínimo de una semana, y siempre que al solicitarse el mismo, los permisos concedidos no superen en el mismo día el 2% de la plantilla, pero si es de común acuerdo entre trabajador y empresa en el día a librar puede superarse este 2%. (Nota aclaratoria: Por error en el convenio anterior figuraba la jornada anual de 1.685 horas 15 minutos, cuando según los días a trabajar debería figurar una jornada anual de 1.685 horas 45 minutos)

Para el año 2.004 y con la reducción de las 5 horas 45 minutos, la jornada será de 1.680 horas de trabajo efectivo distribuidas en un número de jornadas industriales de 219 días, pero con una presencia anual de 1.734 horas al año, distribuidas en 216 días por 8 horas de presencia y 1 día de 6 horas presencia, por lo que cada trabajador podrá disponer de 2 días libres al año a su elección, previa comunicación de un preaviso mínimo de una semana, y siempre que al solicitarse el mismo, los permisos concedidos no superen en el mismo día el 2% de la plantilla, pero si es de común acuerdo entre trabajador y empresa en el día a librar puede superarse este 2%.

Para el año 2.005, la jornada laboral anual será la misma que en el año 2.004, es decir 1.680 horas de trabajo efectivo, con las mismas jornadas industriales y condiciones que para el año 2.004.

El personal que realice su jornada laboral con una duración diaria superior a 6 horas continuadas, tendrá derecho a un descanso de 15 minutos, como trabajo no efectivo durante la jornada laboral. Se establece que dicho descanso se realizará de forma rotativa individual durante las dos horas centrales del turno de trabajo y asegurando el mantenimiento de las instalaciones en marcha, habilitándose por la Empresa una zona para dicho descanso de los trabajadores.

Para el personal que trabaja a jornada partida, al no corresponderle el descanso de los 15 minutos, y con el fin de que efectúe la misma jornada efectiva anual que el trabajador con jornada continuada, el tiempo que se tiene establecido para la comida será de 1 hora 15 minutos.

La distribución de la jornada laboral anual para el año 2.003 será la llevada a cabo en el calendario laboral que se ha confeccionado al efecto y pactado por las partes, a excepción de lo dispuesto en el artículo 17º respecto al trabajo en turnos rotativos continuados.



La Empresa, previo informe a los representantes de los trabajadores, elaborará el calendario laboral anual, exponiendo un ejemplar del mismo en lugar visible del centro de trabajo.

**BOLSA HORAS DE FLEXIBILIDAD:** Con el fin de poder ir adaptándose a las necesidades reales, dada la fuerte estacionalidad de nuestros fabricados, se creará una bolsa máxima de 40 horas al año para trabajar según las necesidades de producción, las cuales serán en jornada completa de 8 horas de presencia y a trabajar en sábados, tanto en el relevo de mañana como de tarde y de acuerdo con el relevo del trabajador correspondiente a esa semana, para lo que se avisará con una antelación mínima de 7 días antes de su realización. Los trabajadores que se vean afectados en la utilización de esta bolsa de horas, percibirán la cantidad bruta de 80 Euros por jornada trabajada y disfrutaran estas mismas horas en otro periodo y en época de menor demanda de trabajo, siendo este disfrute de común acuerdo entre trabajador y Empresa.

**FLEXIBILIDAD VOLUNTARIA:** Con el fin de favorecer la reducción en la mayor medida posible el número de horas extras en esta Empresa, se acuerda que los trabajadores, de forma voluntaria y ante necesidades de la Empresa de trabajar más horas, podrán hacer horas de flexibilidad de forma voluntaria y con un máximo de 64 horas en el año por este concepto, las cuales tendrán una retribución bruta de:

- 80 Euros por 8 horas de trabajo por flexibilidad si éstas se realizan en sábado por la mañana,
- 86 Euros por 8 horas si la flexibilidad es en sábado tarde,
- 86 Euros con el plus de nocturnidad establecido en Convenio si las 8 horas de flexibilidad son trabajadas en sábado noche,
- 102 Euros por 8 horas de trabajo por flexibilidad si éstas se realizan en domingo o festivo por la mañana,
- 110 Euros por 8 horas si la flexibilidad es en domingo o festivo tarde,

además del disfrute del mismo número de horas trabajadas como flexibilidad (hora x hora) en otro periodo y en época de menor demanda de trabajo, dentro del año natural, antes del 31 de diciembre, pudiendo ser disfrutadas en jornadas completas y consecutivas, así como por necesidades puntuales de ausencias del trabajador y de común acuerdo entre las partes.

El trabajador y ante la solicitud de la Empresa a efectuar horas de flexibilidad voluntaria, y en caso de que dicho trabajador no tenga realizadas el total previsto de la bolsa de horas máximo, podrá optar a que esta flexibilidad voluntaria sea computable a todos los efectos en su bolsa de horas, a pesar de no cumplir con el requisito de preaviso de 7 días en su realización.

Con el fin de que todos los trabajadores tengan opción a poder realizar esta flexibilidad voluntaria, el trabajador que tenga una disponibilidad a su realización, lo deberá comunicar a su mando a medida que finaliza la realización de su bolsa de horas pactadas.

Estas horas de flexibilidad voluntaria, también podrán realizarse en ampliación de la jornada diaria, en caso de necesidad y de común acuerdo con la Empresa con una retribución bruta de 9,80 Euros por hora y las condiciones de su disfrute como las trabajadas en sábado.

*Artículo 6º:* **VACACIONES**

1. Los trabajadores acogidos al presente Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales de 31 días naturales, de los cuales se disfrutará las vacaciones de un mínimo de 21 días naturales consecutivos en periodo estival, siendo este el comprendido entre el día 21 de junio al 20 de setiembre de cada año y en cualquiera de las modalidades de trabajo que se trate y empezando el periodo de vacaciones en lunes o después de 2 días de descanso; si dentro de estos 21 días naturales del periodo estival hay algún día festivo o libre, éste será disfrutado en otra época fuera del periodo estival y a petición previa del trabajador, pero siempre que no se supere en el mismo día a disfrutar los días de vacaciones que puedan quedar pendientes el 2% de la plantilla, pero si es de común acuerdo entre trabajador y empresa en el día a disfrutar puede superarse este 2%.

2. El resto de los días de vacaciones anuales hasta los 31 días naturales quedaran para ser disfrutados en las fechas que acuerden las partes y/o según acuerdo del calendario laboral anual, no siendo necesariamente condicionado su disfrute en otro único periodo y procurando concentrarse el mayor número de días posibles en un periodo y garantizando las necesidades de los clientes (p.e. periodos de Navidad y/o Semana Santa 2 turnos de vacaciones)

3. Se establece que con 2 meses de antelación al inicio del primer disfrute de las vacaciones en periodo estival, se confeccionará y publicará en el centro de trabajo, un calendario de vacaciones en época estival, con los diferentes equipos y turnos de disfrutar las mismas, siendo los mismos rotativos en años sucesivos y de común acuerdo entre las partes.

4. Se interrumpirán las vacaciones y por lo tanto tendrán derecho al disfrute de las mismas en otras fechas y dentro del año natural, cuando el trabajador/a en las echas fijadas no las hayan podido disfrutar por estar con antelación al inicio de las mismas o pasara durante el periodo de vacaciones a la situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente y justificada documentalmente mediante los preceptivos partes de baja, confirmación y alta, compensándose los días no disfrutados, en las fechas que de mutuo acuerdo se fijen.

4. Las vacaciones se interrumpirán cuando el trabajador/a contraiga matrimonio dentro del periodo de vacaciones y siempre que con antelación al inicio de las mismas lo comunique a la Empresa.

5. Se establece que el reparto de las vacaciones en más de un periodo al año, es la causa vinculante que origina el pago de la Paga Extra de Marzo, la cual está especificada en el artículo 12º de Pagas Extras.

### *CAPITULO III: RETRIBUCIONES*

#### **Artículo 7º: INCREMENTO SALARIALES**

Desde el 1 de enero del año 2.003 el incremento será del 2,5% en los siguientes conceptos de pago de las tablas del Convenio: Salario Base, Plus Asistencia y Puntualidad, Plus Tablas Convenio y Complemento Pagas Extras. Así mismo tendrá este mismo incremento del 2,50% el Complemento Sustitutorio Antigüedad y el Complemento Personal de cada trabajador.

El incremento para el año 2.004 será del I.P.C. previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuesto Generales del Estado para dicho año más del 0,5%, en los mismos conceptos de pago igual que para el año 2.003, y sobre las cantidades establecidas para dichos conceptos en el año 2.003, salvo que las mismas deban ser modificadas en función del resultado de lo establecido en el artículo nº 21 de este Convenio "REVISIÓN SALARIAL".

El incremento para el año 2.005 será del I.P.C. previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuesto Generales del Estado para dicho año más del 0,5%, en los mismos conceptos de pago igual que para el año 2.003, y sobre las cantidades establecidas para dichos conceptos en el año 2.004, salvo que las mismas deban ser modificadas en función del resultado de lo establecido en el artículo nº 21 de este Convenio "REVISIÓN SALARIAL".

#### **Artículo 8º: SALARIO BASE**

Se establece que desde el 1º de enero y hasta el 31 de diciembre del año 2.003 la aplicación como salario base y para las diferentes categorías profesionales, el importe correspondiente de las tablas según ANEXO nº 1.

Para los años 2.004 y 2.005, el salario base será el resultado de aplicar los incrementos para los citados años establecidos en el artículo nº 7 de este Convenio "INCREMENTOS SALARIALES".

#### **Artículo 9º: COMPLEMENTO SUSTITUTORIO ANTIGÜEDAD**

A partir del 1 de Enero de 1.997 no se generará más tiempo de antigüedad a efectos de retribución por Plus de Antigüedad, quedando desde dicha fecha formalmente derogado entre las partes el art. 59 de la Ordenanza Laboral correspondiente al Plus Antigüedad.

La antigüedad acreditada por los trabajadores al 31 de diciembre de 1.996, y que hasta el 31 de diciembre del 2.002 les ha sido compensada dentro de la percepción del denominado "COMPLEMENTO

PERSONAL", a partir de esta fecha (31-12-2002) la cantidad correspondiente de cada trabajador por su antigüedad al 31 de diciembre de 1.996 y una vez actualizada con los incrementos correspondientes hasta el año 2.002, será separada del Complemento Personal y quedara consolidada para cada trabajador al 31 de diciembre de 2.002 como COMPLEMENTO SUSTITUTORIO ANTIGÜEDAD, esta cantidad incluida en este concepto a la firma del presente Convenio, no podrá ser absorbida ni compensada en el futuro bajo ningún concepto, teniendo la consideración de condición más beneficiosa y que se respetará a título exclusivamente individual. El Complemento Sustitutorio Antigüedad configurará junto con el Salario Base, Complemento Personal, Plus Asistencia, Plus de Tablas Convenio y Complemento Pagas Extras la masa salarial de cada trabajador, y tendrá el mismo tratamiento salarial en cuanto a incrementos que el salario base.

Para los años 2.003, 2.004 y 2.005, el Complemento Sustitutorio Antigüedad de cada trabajador será el resultado de aplicar a la cantidad consolidada al 31 de diciembre de 2.002 los incrementos para los citados años establecidos en el artículo nº 7 de este Convenio "INCREMENTOS SALARIALES".

#### *Artículo 10º:* **COMPLEMENTOS PERSONALES**

Del Complemento Personal de cada trabajador al 31 de diciembre de 2.002 se le restará la cantidad correspondiente a cada uno para el COMPLEMENTO SUSTITUTORIO ANTIGÜEDAD según se ha establecido en el artículo anterior, nº 9, de este Convenio, y el importe restante quedara consolidado para cada trabajador al 31 de diciembre de 2.002 como COMPLEMENTO PERSONAL, esta cantidad incluida en este concepto a la firma del presente Convenio, no podrá ser absorbida ni compensada en el futuro bajo ningún concepto, teniendo la consideración de condición más beneficiosa y que se respetará a título exclusivamente individual. El Complemento Personal configurará junto con el Salario Base, Complemento Sustitutorio Antigüedad, Plus Asistencia, Plus de Tablas Convenio y Complemento Pagas Extras la masa salarial de cada trabajador.

Para los años 2.003, 2.004 y 2.005, el Complemento Personal de cada trabajador será el resultado de aplicar a la cantidad consolidada al 31 de diciembre de 2.002 los incrementos para los citados años establecidos en el artículo nº 7 de este Convenio "INCREMENTOS SALARIALES".

#### *Artículo 11º:* **PLUS DE TABLAS CONVENIO**

El concepto Plus de Tablas Convenio establecido para todos los trabajadores, tendrá desde el 1º de enero al 31 de diciembre del 2.003 el importe señalado en el ANEXO nº 1.

Para los años 2.004 y 2.005, el salario base será el resultado de aplicar los incrementos para los citados años establecidos en el artículo nº 7 de este Convenio "INCREMENTOS SALARIALES".



### *Artículo 12º:* **PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Todo el personal de esta empresa percibirá tres (3) pagas extraordinarias al año:

- A) Mes de Junio, día 30: su devengo será semestral (1º semestre año)
- B) Mes de Septiembre, día 20: su devengo será anual (del 1/octbre al 30/setbre.)
- C) Mes de Diciembre, día 22: su devengo será semestral (2º semestre año)

El importe de estas pagas extraordinarias será el equivalente a 30 días, calculadas sobre los conceptos de Salario Base, Complementos Sustitutorio Antigüedad, Plus Tablas de Convenio y Complemento Personal, más un Complemento de Pagas Extras especificado para cada categoría según el ANEXO nº 1 para año 2.003. Para los años 2.004 y 2.005 el que resulte después de la aplicación de los incrementos correspondientes para dichos años, y que es el equivalente al 1% del salario base anual para el total de las tres pagas extra (Complemento de Pagas Extras = Salario base \* 455 días ó 15 meses \* 1% : 3 pagas extras).

La referida paga de setiembre sustituye a todos los efectos, a la establecida en el artículo 56 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Metalgráfica como participación de beneficios, el cual queda sin efecto y se anula de forma expresa el concepto de participación en beneficios.

Además de estas tres pagas extraordinarias, se establece otra paga extra en Marzo, la cual está vinculada a las vacaciones y tiene como causa de su devengo el reparto de las vacaciones en más de un periodo, que se percibirá el día 20, con un devengo anual (del 1/abril al 31/marzo) por un importe total de 625 Euros brutos y lineales a cada trabajador para el año 2.003, siendo este importe para el año 2.004 de 650 Euros, y para el año 2.005 de 675 Euros, siempre brutos y lineales a cada trabajador.

### *Artículo 13º:* **PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

La empresa abonará a su personal un plus por concepto de asistencia y puntualidad, equivalente al 10% del salario base correspondiente de cada categoría profesional.

Este plus se computará por periodos mensuales y tendrán derecho al mismo, el personal que no haya cometido más de tres (3) faltas de puntualidad o asistencia al trabajo durante dicho periodo mensual. Si se comete cuatro (4) o más faltas de asistencia o de puntualidad al mes, no se percibirá ninguna cantidad por el concepto de este plus en dicho mes.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, dicho plus se percibirá igualmente en las faltas de asistencia al trabajo por alguna de las causas concretas siguientes:

- a) Cuando el trabajador/a se ausente para cumplir funciones de carácter sindical en cargos representativos.
- b) Durante los días que el trabajador/a esté ausente con permiso por causa de muerte de los padres, cónyuge, hijos, hermanos, abuelos y nietos.

- c) Mediante el permiso motivado por el alumbramiento de la esposa/compañera o intervención quirúrgica de los familiares comprendidos en el apartado b).
- d) Durante los periodos reglamentarios de vacaciones.
- e) Cuando el trabajador/a se ausente por citaciones judiciales o gubernativas o para asistir a algún examen para estudios oficiales, incluso el obligatorio para obtener el permiso de conducción y para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.
- f) Durante los días trabajados del mes en que se produzca la baja o el alta originados por una I.L.T derivada por cualquier causa.
- g) Por asistencia a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social.

#### *Artículo 14º: PLUS DE NOCTURNIDAD*

El complemento de nocturnidad para el personal de esta Empresa será fijo e igual para todas las categorías. A partir de 1º de Enero del 2.003 su importe será de 11 Euros brutos por noche trabajada.

En una I.T. derivada de accidente de trabajo en la semana del turno de noche, el trabajador/a percibirá la nocturnidad del resto de los días de dicha semana en la que se ha producido el accidente que le corresponda al turno.

El plus de nocturnidad, no será de aplicación a los trabajadores cuyo cometido sea nocturno por su propia naturaleza (vigilancia, porteros, serenos).

#### *Artículo 15º: PLUS POR TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO*

En los trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores un plus del 20% sobre el salario base. Este plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a sesenta (60) minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser un 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

#### *Artículo 16º: PLUS DE TURNICIDAD*

Para aquellos trabajadores que trabajan a turnos rotativos semanales, haciendo rotaciones en 2 o más relevos, es decir trabajar rotando de mañana y tarde (2 turnos) o bien rotando de mañana, tarde y noche (3 turnos), recibirán mensualmente por este concepto un plus igual para todas las categorías de 12 Euros brutos.



Para los trabajadores que su jornada de trabajo sea a jornada partida y que en algunos ocasiones y en tiempo limitado su jornada de trabajo sea según el calendario laboral de relevos, percibirán como plus de turnicidad la parte proporcional correspondiente a los días trabajados con calendario a relevos.

#### *Artículo 17º: PLUS DE ROTATIVIDAD (4º RELEVO)*

Ante la justificación de la Empresa de una necesidad de trabajar, según sección y periodo de tiempo, los siete días de la semana (trabajar a turnos rotativos continuados), se cubrirá esta necesidad con los trabajadores de la sección afectada que de forma voluntaria así lo manifiesten en el caso de aquellos trabajadores con contratos de trabajo de lunes a viernes, y/o con aquellos trabajadores con contrato de trabajo de lunes a domingo (durante los siete días de la semana).

En el caso de no poder cubrir las necesidades planteadas por la Empresa en las condiciones del párrafo anterior, el Comité de Empresa se compromete en buscar y encontrar soluciones para cubrir dichas necesidades.

En los meses y en la sección que se implante el trabajo durante los siete días de la semana (trabajar a 4 relevos), el trabajador afectado, voluntariamente y con contrato de trabajo de lunes a viernes, percibirá mensualmente un "Plus de Rotatividad" de 120,20 Euros brutos.

#### *Artículo 18º: PLUS DE FESTIVIDAD*

Cuando dentro de la jornada efectiva anual de trabajo se efectúen trabajos en sábado, domingos o festivos, se percibirá un "Plus de Festividad" que para el año 2.003 será de 70 Euros brutos por día. A partir del 1º de enero de año 2.004 este Plus de Festividad será de 80 Euros brutos por día.

#### *Artículo 19º: HORAS EXTRAORDINARIAS*

Para el año 2.003, el precio de las horas extraordinarias será el señalado en las tablas correspondientes del ANEXO nº 1. Para los años 2.004 y 2.005, el precio de las horas extras será el resultado de aplicar los incrementos para los citados años establecidos en el artículo nº 7 de este Convenio "INCREMENTOS SALARIALES".

No se podrán hacer horas extraordinarias fuera del límite previsto como máximo en el Estatuto de los Trabajadores.

El personal que realice horas extraordinarias podrá optar entre el cobro de las mismas, según el precio señalado en las tablas salariales anexo nº 1, o una reducción en la jornada de trabajo normal equivalente

al tiempo trabajado como extraordinario multiplicado por dos (2 x 1). La opción deberá efectuarla previamente a la realización de dichas horas y comunicarla al responsable de su departamento; caso de optar por la reducción de jornada, ésta se llevará a cabo en épocas de poca demanda de trabajo y con acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa.

Las horas extraordinarias se realizarán de forma voluntaria y se entenderá por horas extraordinarias estructurales, las necesarias para pedidos imprevistos, periodos punta de producción o ausencias imprevistas, previa comunicación al Comité de Empresa, así como para el mantenimiento u otras circunstancias de carácter estructural, debido a la naturaleza de la actividad que se trata, como la reparación e instalación de máquinas o elementos productivos necesarios para el normal funcionamiento de los mismos, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente con trabajadores de igual formación profesional.

Se entenderá como horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y no tenidas en cuenta a efectos de duración máxima de jornada laboral, ni para el computo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas legalmente, el exceso de horas trabajadas, así como las que vengan exigidas, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes, así como para evitar riesgo de pérdida de materias primas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

La Empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores del número de horas extraordinarias realizadas en el mes precedente, especificando su naturaleza y estando a disposición de dichos representantes, para su consulta, los TC-1 y TC-2 en el Departamento de Personal.

#### Artículo 20º: **DIETAS**

En los desplazamientos y estancias motivados por viajes encargados y autorizados por la Empresa, las dietas a devengar a partir del 1 de junio de 2.003 serán las siguientes:

- Dieta Completa: 45,44 Euros por día.
- Media Dieta: 25,24 Euros por día.
- Desayuno: 4,85 Euros por día.

Los gastos de transporte y alojamiento serán por cuenta de la Empresa. Todos los gastos menos el de manutención tienen que ser justificados.

#### Artículo 21º: **CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

En el año 2.003 se efectuará en un único pago y como revisión salarial del exceso del I.P.C. real del año 2.003 que supere al 2,50% desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año 2.003, sobre las tablas

consolidadas del año 2.002 y que será pagada, si da lugar, en una sola paga en el mes de Febrero del año 2.004 junto con los Bonus obtenidos por objetivos (artículo nº 23), así mismo y solo como base del cálculo para el incremento retributivo del año 2.004 se efectuará una actualización de las tablas salariales del % que supere el I.P.C real más 0,50% del año 2.003 sobre el 2% (I.P.C. previsto), el cual no dará lugar a liquidación alguna de atrasos pero se consolidarán como tablas a partir del 01-01-2.004.

El incremento de retribuciones para los años 2.004 y 2.005, será el resultado de aplicar el porcentaje de I.P.C. previstos por el Gobierno para cada año, incrementado en un 0,50%, sobre los salarios al 31 de Diciembre del 2.003 y 2.004 respectivamente, una vez revisados en su caso.

Igualmente para los años 2.004 y 2.005 se acuerda una revisión salarial, consistente e la aplicación con carácter retroactivo al 1º de Enero de cada año del porcentaje que pudiera exceder el I.P.C. real del I.P.C. previsto para dicho año e incrementado en un 0,50%. Este porcentaje se aplicaría tan pronto se constataste este hecho y se efectuará en un único pago, si da lugar, en el mes de Febrero del año siguiente del hecho y junto con los Bonus obtenidos por objetivos (artículo nº 21).

Para el 2.004 y 2.005, se confeccionarán las tablas correspondientes una vez conocida la previsión de incrementos del I.P.C. que realice el Gobierno para cada año, así como el resultado de la posible revisión a aplicar sobre las tablas de los años 2.003, 2.004 y 2.005 respectivamente.

#### Artículo 22º: **EVALUACION DESEMPEÑO**

Para cumplir con al artículo 55º DISPOSICION TRANSITORIA del convenio anterior (de los años 2.001 y 2.002) se ha realizado una Evaluación del Desempeño de todos los trabajadores de este centro afectados por el Convenio. Su finalidad ha sido el conocer que trabajadores tienen en Complemento Personal al 31-12-2002 (artículo 10º del presente Convenio) una cantidad menor a la que les podría corresponder según el resultado de dicha evaluación.

Para que estos trabajadores, con un complemento personal menor que su evaluación de desempeño, vayan mejorando y así paliar las diferencias salariales, la Empresa aportará para el año 2.003 el 1% de la masa salarial total del año 2.002, y que asciende a la suma de 20.941,50 Euros, a repartir entre los trabajadores según el resultado de la Evaluación Desempeño realizada, finalizada en abril de este año 2.003, según detalle del Anexo nº 2 del presente Convenio.

No obstante, se han establecido unas cantidades como objetivos de referencia mínimos para el complemento personal y según categorías profesionales. Las cantidades de referencia establecidas como brutos anuales son:

• Aprendices (Produc./Admón), Peón/Aux.Fábrica, Especialista 2ª, Guarda, Portero, Telefonista	000 Euros
• Oficial de 3ª, Especialista de 1ª, Almaceneros, Auxiliar Administración	800 Euros
• Oficiales de 2ª (Producción y Administración)	1.100 Euros
• Oficial 1ª (Produc./Admón), Ofic.1ªEspec., Téc.Organizac./Laborator., Delineantes de 2ª y de 1ª	1.500 Euros
• Encargado Secc., Maestro Encargado., Jefe Organizac/Laboratorio, Jefe Admón de 2ª y de 1ª, T.G.M, T.G.S	2.000 Euros

Por lo que de la cantidad aportada por al Empresa y que a los trabajadores les corresponde por la evaluación del desempeño, para aquellos trabajadores que su complemento personal es inferior a las cantidades establecidas para el mismo, se desglosará de forma que de la cantidad individual total resultante será en primer lugar para complementar el complemento personal y hasta alcanzar estas cantidades establecidas de referencia y el resto, si da lugar, para el concepto de evaluación desempeño.

Así mismo, para los trabajadores que no tengan hecha la evaluación del desempeño y que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses, al final de cada año natural, se le deberá realizar la evaluación de desempeño y una vez realizada ésta le será de aplicación lo establecido en este artículo para el siguiente año natural, pero hasta la realización de esta evaluación, para el año 2.003 tendrá un Complemento Personal que será el que figura en las tablas salariales, Anexo. N° 1, equivalente a la cantidad de 400 Euros brutos anuales, para el año 2.004 será la cantidad de 450 Euros y para el año 2.005 la cantidad de 525 Euros, siempre brutos anuales

Para el año 2.004, la aportación de la Empresa para la Evaluación Desempeño será del 0,75% de la masa salarial total del año 2.003, a repartir entre los trabajadores según el resultado de la Evaluación Desempeño realizada, y en las mismas condiciones que para el año 2.003 en cuanto al reparto para alcanzar las cantidades establecidas para el complemento personal y según las categorías profesionales.

Para el año 2.005, la aportación de la Empresa para la Evaluación Desempeño será del 0,50% de la masa salarial total del año 2.004, a repartir entre los trabajadores según el resultado de la Evaluación Desempeño realizada, y en las mismas condiciones que para el año 2.003 en cuanto al reparto para alcanzar las cantidades establecidas para el complemento personal y según las categorías profesionales.

#### Artículo 23º: **BONUS POR OBJETIVOS**

Para este convenio y con la finalidad de que los trabajadores puedan mejorar de alguna forma su poder adquisitivo se establece el pago de estos bonus en función de la consecución de unos objetivos marcados y que se han establecido en:

### 1. Objetivos por ABSENTISMO:

- Para todo aquel el trabajador que su absentismo anual individual no supere el 1,5% percibirá un pago único por Objetivos de 250 Euros brutos/año y que será pagada, en una sola paga en el mes de Febrero del año siguiente correspondiente del que se ha conseguido el objetivo por absentismo.
  - Si al finalizar el año, se consigue el absentismo colectivo que como media anual tiene establecido la Empresa en sus presupuestos, para el año 2.003 es del 3,6%, para aquellos trabajadores que su absentismo anual individual haya sido superior al 1,5% pero inferior al colectivo anual establecido para el año (el 3,6% para el año 2.003) también percibirán un pago único por Objetivos de 250 Euros brutos/año y que será pagada, en una sola paga en el mes de Febrero del año siguiente correspondiente del que se ha conseguido el objetivo por absentismo.
- Para los siguientes años el absentismo colectivo que como media anual tenga establecido la Empresa para este objetivo será igual que el del año 2.003 es decir el 3,6%.

### 2. Objetivos por EFICIENCIAS DE LINEAS:

- Los objetivos por eficiencias de líneas serán por departamentos (es decir: Littell, Litografía y Barnizado en C.P.M.; Cizallas, Prensas y Líneas de Armado en Envase Industrial) y por cada punto entero de eficiencia que se mejore en cada uno de ellos sobre la prevista en el Budget del año, se pagará un bonus del 0,5% bruto de su salario individual al personal directo que trabaja en las líneas del departamento y que tenga esa mejora, considerando la pertenencia de un trabajador a un departamento donde trabaje el 80% de su jornada laboral anual.
- Para el resto de personal directo que trabaja en los diferentes departamentos como son los encargados y mantenimiento en el conjunto del C.P.M.; volteado, flejado, carretillas e insolaje en Litografía y Barnizado del C.P.M., así como carretillas y mantenimiento en Envase Industrial, será la media del % del bonus que por la mejora de eficiencia de líneas de entre los departamentos de la sección según este desglose se haya conseguido, y se les pagará este % de bonus sobre el bruto que les corresponda de su salario individual.
- Para el resto de personal indirecto de la Empresa, es decir mantenimiento general (electricidad y taller), almacenes, control de calidad y todos los departamentos de gestión (logística, administración, etc.) será la media del % del bonus que por la mejora de eficiencia de líneas de entre los departamentos de la Empresa se haya conseguido, y se les pagará este % de bonus sobre el bruto que les corresponda de su salario individual.
- Para el año 2.003 las eficiencias en líneas previstas en el Budget son las siguientes:
  - Eficiencia en la Littell: El 64,98%
  - Eficiencia en Litografía: El 64,80%
  - Eficiencia en Barnizado: El 58,17%
  - Eficiencia en Cizallas: El 42,87%
  - Eficiencia en Prensas: El 67,92%
  - Eficiencia en Líneas Armado: 60,9%
  - Eficiencia media anual de líneas: 62,16%

Para los siguientes años las eficiencias de líneas que tenga establecida la Empresa para estos objetivos serán las de los propuestos en los presupuestos (Budget) de la Empresa en cada año.

- Estos bonos que por mejora de eficiencias se consigan cada año serán pagadas, en una sola paga en el mes de Febrero del año siguiente correspondiente del que se ha conseguido el objetivo por mejoras de eficiencias.

Parte de estos objetivos por eficiencias se pueden consolidar. Aumentado en 4 puntos o más la eficiencia media anual de líneas, por la Empresa se aportará para la Bolsa de Evaluación del Desempeño de un importe equivalente al 0,50% de la masa salarial bruta total anual por cada 4 puntos de mejora que se produzca.

#### *CAPITULO IV: PERMISOS Y EXCEDENCIAS*

##### Artículo 24º: **PERMISOS RETRIBUIDOS**

Los trabajadores, avisando con la posible antelación, tendrán un permiso retribuido con el salario contractual o pactado, por las siguientes causas y presentación del justificante correspondiente:

##### 1.- FALLECIMIENTOS:

- 1.1 - Fallecimiento de padres, cónyuge, hijos y hermanos: Tres (3) días naturales.
- 1.2 - Fallecimiento de abuelos y nietos: Dos (2) días naturales.

Podrán ampliarse en dos días naturales más cuando al efecto el trabajador necesite realizar un desplazamiento por este motivo superior a 400 Km de su residencia, previa comunicación.

##### 2.- ENFERMEDAD GRAVE O MATERNIDAD:

- 2.1 - Enfermedad grave de padres, cónyuge e hijos: Tres (3) días, dentro del proceso de la enfermedad y justificación de los mismos.
- 2.2 - Enfermedad grave de hermanos: Dos (2) días, dentro del proceso de la enfermedad y justificación de los mismos
- 2.3 - Por alumbramiento de hijos por esposa o compañera: Tres (3) días naturales, de los cuales al menos 1 de ellos deberá ser laborable.

##### 3.- MATRIMONIO:

- 3.1 - Matrimonio del trabajador/a: Quince (15) días naturales.
- 3.2 - Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un (1) día natural.

##### 4.- TRASLADO DEL DOMICILIO HABITUAL:

- 4.1 - Traslado del domicilio actual del trabajador/a: Un (1) día natural.

##### 5.- ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICO ESPECIALISTA:

- 5.1 - Por asistencia a consulta médica de Especialistas en la Seguridad Social: el tiempo



que sea necesario para las mismas.

6.- ENFERMEDAD JUSTIFICADA:

6.1 - Enfermedad Justificada trabajador/a: Se abonará por esta causa y como máximo hasta 4 medios días al año, por cualquiera de las ausencias siguientes que se consideran Enfermedad Justificada a todos los efectos:

- Asistencia a consulta médica de Medicina General (Médico de Cabecera).
- Justificante médico de enfermedad sin baja.
- Primera baja de enfermedad común del año.

7.- PAREJAS DE HECHO:

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) y estando siempre a lo dispuesto en la Ley reguladora de las Uniones Estables de Parejas en el País Vasco, generarán los mismos derechos que para el caso de matrimonio.

8.- DEBERES PÚBLICOS:

8.1 - El tiempo necesario, en caso de obligaciones legales o decretadas por Autoridades legítimas, cuando el trabajador/a haya de acudir a cumplir con un deber público inexcusable, impuesto por la Ley o Disposiciones Administrativas, mediante justificación.

Los familiares (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos) se entienden tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

Para los apartados 1.1 - 2.1 y 2.3 no se considerará como día de permiso aquel en que el trabajador haya realizado ya la mitad de la jornada de trabajo.

Estos permisos serán utilizados para dichos fines y serán debidamente justificados, así como estos permisos no serán acumulables.

Artículo 25º: **PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

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 de lo solicitado por el trabajador/a y necesidades de la Empresa, sin derecho a retribución alguna.

**Artículo 26º: EXCEDENCIAS**

A) EXCEDENCIA FORZOSA: Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar una excedencia por el tiempo que dure esta situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre y cuando se solicite antes de transcurrido un mes desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

B) EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y/O PARA EL CUIDADO DE UN HIJO MENOR DE TRES AÑOS: Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

*CAPITULO V: ASPECTOS SOCIALES***Artículo 27º: AYUDA ESCOLAR PARA HIJOS**

Se abonará mensualmente a cada trabajador/a la cantidad bruta de 16 Euros por hijo en edad escolar y mes como ayuda para estudios. Tienen derecho a esta ayuda escolar, los trabajadores que tengan hijos matriculados en Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria (toda la educación obligatoria hasta los 16 años), Bachillerato LOGSE, Iniciación Profesional y Formación Profesional Grado Medio (de una duración de 2 cursos). Los hijos matriculados en Estudios Superiores, en Escuelas Universitarias y Formación Profesional Grado Superior, recibirán por cada uno de estos hijos una ayuda de 119 Euros brutos/año. Todos los estudios deberán ser justificados.

**Artículo 28º: AYUDA POR MINUSVALÍA**

Los trabajadores con familiares a su cargo beneficiarios de la prestación de minusválidos por disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales de la Seguridad Social, percibirán por parte de la Empresa una ayuda económica por beneficiario de 123 Euros brutos mensuales, en los mismos casos y condiciones que establece la normativa vigente para este supuesto y cualquiera que sea la antigüedad del trabajador en la Empresa.

**Artículo 29º: SEGURO DE VIDA**

La Empresa tendrá concertado un seguro de vida con una entidad aseguradora y cuyo coste total será por su cuenta, para todos los trabajadores en alta en el centro de trabajo, en los supuestos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento por cualquier causa: 18.000.- Euros
- b) Por incapacidad permanente del trabajador: 18.000 Euros.

### Artículo 30º: **INCAPACIDAD TEMPORAL**

La Empresa abonará hasta el 100% del salario del trabajador, durante el periodo de incapacidad temporal derivada por accidente de trabajo y enfermedad laboral.

En una incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará hasta el 100% del salario del trabajador, cuando el absentismo total del trimestre anterior al mes de pago no supere el 4,5%.

### Artículo 31º: **PREMIO A LA VINCULACIÓN**

La Empresa abonará a sus trabajadores por este concepto una Gratificación Extraordinaria y en función a los años de antigüedad a su servicio de:

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| - A los 20 años de antigüedad:                            | 1 paga extra de 15 días |
| - A los 25 años de antigüedad:                            | 1 paga extra de 20 días |
| - A los 30, 35, 40,..... años y sucesivos de 5 en 5 años: | 1 paga extra de 30 días |

Este premio a la vinculación se abonará según el salario día correspondiente al de una Paga Extra, en los meses que exactamente cumplan los 20, 25, 30, 35, 40, ..... años de antigüedad. En caso de cesar en la Empresa, se percibirá la parte proporcional que le corresponde al premio de vinculación, siempre que el cese sea por causa no imputable al trabajador, como por ejemplo una baja voluntaria.

### Artículo 32º: **JUBILACIONES**

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente entre los 60 y 65 años de edad, tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda por jubilación, por una sola vez, la cuantía que corresponda según la escala siguiente:

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| - A los 60 años: | 10.968,47 Euros |
| - A los 61 años: | 9.075,28 Euros  |
| - A los 62 años: | 7.182,09 Euros  |
| - A los 63 años: | 5.288,91 Euros  |
| - A los 64 años: | 3.606,07 Euros  |
| - A los 65 años: | 1.893,19 Euros  |

Al ser la Empresa Crown Cork Ibérica, S.L. una sociedad con varios centros de trabajo, y siendo este de Ugao-Miraballes uno de ellos, actualmente sé esta intentando negociar y llegar a un acuerdo en el ámbito general de la Empresa con el Comité Intercentros de la misma, de sustituir este artículo de Ayuda por Jubilación por otras posibles mejoras sociales para el conjunto de los trabajadores de la Empresa y en todos sus centros de trabajo. Finalizando estas negociaciones, dentro del plazo legal previsto (31-12-

2.004), se adoptaran las medidas necesarias para sustituir este artículo por los acuerdos alcanzados o bien para cumplir con la articulado en la Ley para estos compromisos.

#### Artículo 33º: **PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE**

Serán de aplicación las normas específicas que regulan esta materia. Las diferencias de criterio que surjan en el mismo ámbito de la Empresa serán planteadas a la Comisión Mixta Paritaria.

#### Artículo 34º: **BECAS PARA ESTUDIOS DEL TRABAJADOR**

Para el personal fijo de plantilla, que curse estudios relacionados con materias que tienen relación con la actividad de la misma como Ingeniería Técnica, Ingeniería Técnica Industrial, Formación Profesional Grado Medio o Superior en las ramas de matricería y moldes, maquinaria herramienta, electricidad y electrónica, y estudios de Bachillerato LOGSE, la Empresa concederá, previa autorización de la Dirección, becas de estudios consistentes en el abono de 3/4 del importe de la matrícula.

Para tener derecho a estas becas, se acompañará a la solicitud, justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas. Para renovar estas becas, el interesado/a, deberá acreditar el aprovechamiento de las materias objeto de ayuda en el curso anterior en las convocatorias de Junio y/o Setiembre.

#### Artículo 35º: **EQUIPO DE EMERGENCIA - BRIGADA**

Una vez constituido y puesto en marcha del equipo de emergencia de primera intervención (equipo de protección contra el fuego y socorristas), y buscando el mejor funcionamiento posible en esta materia, cada dos/tres años se realizará el cursillo necesario, el cual será abierto para la participación de todo el personal del centro de trabajo, tras el cual se renovará el Equipo de Emergencia de primera intervención, y actuando el resto de los trabajadores como colaboradores.

Los trabajadores que formen este equipo de emergencia de primera intervención percibirán la cantidad de 1,20 Euros por día laborable con presencia en la Empresa por el desempeño de sus funciones.

#### Artículo 36º: **EUSKARA**

La empresa adecuará a bilingüe, de forma progresiva, las notas y avisos del tablón de anuncios, así como los rótulos, nóminas y demás documentos de la Empresa. Asimismo ayudará en los gastos de estudios para los trabajadores que estén aprendiendo el Euskera en Euskaltagis, previa presentación de matrícula y justificante de asistencia. Estas ayudas serán por las mismas cuantías que la ayuda escolar por hijos (16 Euros/mes).

**Artículo 37º: RECONOCIMIENTO MEDICO**

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual en horas de trabajo, para todo el personal, y que será obligatoria solamente en los supuestos que estable la Ley, es decir en los reconocimientos establecidos en los protocolos específicos según los puestos de trabajo, los mismos serán realizados por especialistas de enfermedades profesionales, de acuerdo con las normas vigentes sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, debiéndose entregar al trabajador parte, informe o cartilla médica, acreditativos de los resultados obtenidos en dicha revisión, de mediar solicitud en tal sentido por parte del interesado. Los trabajadores que renuncien a su derecho de efectuarse el reconocimiento voluntario deberán comunicar a la Empresa por escrito de su renuncia. En el supuesto de que no se realicen los reconocimientos establecidos como obligatorios, la Empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que establece la Ley para estos casos. Por su parte, la Empresa informará al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo acerca de la situación sanitaria general de la plantilla. Los resultados serán confidenciales.

*CAPITULO VI: RÉGIMEN DE TRABAJO PERSONAL***Artículo 38º: CONTRATOS DE TRABAJO**

Se aplicará y cumplirá en todo momento la Legislación Vigente en esta materia, a excepción de lo recogido en este Convenio para los aprendices.

**Artículo 39º: CONTRATO EVENTUAL**

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por L.5/2001, en los ámbitos de aplicación del Convenio estos contratos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

**Artículo 40º: CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN**

Se utilizará para la selección de personal siempre que el mismo requiera una cualificación profesional, siendo el compromiso en estos casos de un contrato de puesta a disposición durante 2 meses, con la empresa encargado de su selección.

También serán utilizados para sustituciones de trabajadores con reserva del puesto de trabajo o los derivados por circunstancias de producción en los que ningún Contrato de Puesta a Disposición que la

Empresa suscriba con Empresas de Trabajo Temporal, podrá tener una duración superior de 30 días, todo ellos hasta la equiparación salarial total de las E.E.T.s. con el Convenio de esta Empresa y centro de trabajo.

#### Artículo 41º: **VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO**

Los puestos de trabajo vacantes, de igual o superior categoría que se produzcan en la Empresa, serán ocupados de manera preferente por personal de ésta.

Los puestos de trabajo se proveerán mediante las adecuadas pruebas de capacitación.

La Convocatoria para cubrir dichos puestos de trabajo será hecha pública primeramente ante el personal de fábrica, en el tablón de anuncios que la Empresa tiene al efecto, copia del cual se entregará al Comité de Empresa.

#### Artículo 42º: **FORMACIÓN TECNICO-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.

Para los cursos de formación con esta finalidad organizados por la Empresa e impartidos en la fábrica, con asistencia del personal fuera de sus horas de trabajo, se establecen los siguientes complementos:

- Complemento horas de formación alumnos: 6,50 Euros por cada hora lectiva
- Complemento horas de formación monitores: 9,50 Euros por cada hora lectiva
- Así mismo los monitores percibirán 3,50 Euros por cada hora impartida, tanto si las clases las imparte dentro como fuera de su jornada de trabajo, en concepto de complemento de formación (preparación previa de las clases).

Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al Acuerdo Nacional sobre Formación Continua.

#### Artículo 43º: **PRENDAS DE TRABAJO**

La Empresa proveerá a sus trabajadores de las prendas necesarias para el ejercicio de su labor, no pudiendo ser su número inferior a dos (2) al año, así como 1 toalla al año y un par de zapatos de seguridad también al año. Éstas se entregarán en Octubre la ropa de invierno y en Abril la de verano.

Los trabajadores deberán llevar las prendas de vestir que al efecto se les entrega, así como los elementos



de seguridad y prendas de protección necesarias, respecto a las que se estará a lo dispuesto y a lo que determine en cada caso el Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 44º: **SALUD LABORAL**

Se aplicará en todo momento la Legislación Vigente y el Convenio Interprovincial para la Industria Metalgráfica en esta materia.

*CAPITULO VII: CUESTIONES SINDICALES*

Artículo 45º: **COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA**

Se aplicará en todo momento la Legislación Vigente en esta materia.

En la reunión mensual ordinaria, se efectuará, además de informar de los datos normales derivados de la actividad (producciones, absentismos, calidad, etc.), un seguimiento conjunto en materia de contratación y formación.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales correspondientes para desempeñar su cargo a nivel anual, por lo que cada uno podrá disponer por esta causa un total de 240 horas anuales. Esta acumulación podrá ser bien por miembros individuales del Comité o bien por agrupaciones de los miembros de una misma Central Sindical, los cuales así lo deberán comunicar.

Artículo 46º: **SECCIONES SINDICALES. DERECHOS Y FUNCIONES DE LAS SECCIONES Y DELEGADOS SINDICALES.**

Se aplicará en todo momento la Legislación Vigente en esta materia.

Artículo 47º: **TABLÓN DE ANUNCIOS**

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa al menos de un tablón de anuncios a disposición de las centrales sindicales, los cuales estarán en lugares visibles. En los mismos, el Comité y las Centrales Sindicales colocarán los escritos que encuentren de interés, firmados y bajo su responsabilidad.

Cualquier comunicación que se inserte en dichos tabloneros de anuncios será previamente dirigida a la Empresa, mediante una copia.

#### Artículo 48º: **ASAMBLEAS**

Los trabajadores de esta Empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, convocada y presidida por el Comité de Empresa, previa comunicación a la Dirección de la Empresa de la convocatoria y orden del día. El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en horas de trabajo, para lo que se establece un crédito de 4 horas de parada de fábrica al año, las cuales se podrán distribuir en asambleas de una duración como mínimo de 1 hora de parada cada vez. En caso de ser solicitadas más, estas asambleas tendrán lugar fuera de las horas de trabajo.

La Empresa facilitará el local adecuado para celebrar las mismas, siendo la presidencia responsable de todo lo que en las mismas ocurra, así como de posibles desperfectos. Por la Empresa se podrá denegar el local para la asamblea, si no se da cumplimiento a las anteriores disposiciones, así como en el supuesto de cierre legal de la Empresa.

En todos los casos se aplicará la Legislación Vigente en esta materia.

### *CAPITULO VIII: EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES*

#### Artículo 49º: **PLANTEAMIENTO GENERAL**

Como primera concreción de su iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, dando así una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que aquel comportamiento puede afectar a derechos tan sustanciales como el de no discriminación (artículo 14 de la Constitución) o el de intimidad (artículo 18.1 de la misma), ambos en clara conexión con el respeto debido a la dignidad de la persona (artículo 10.1 de la citada Norma Fundamental).

Ello se lleva a cabo por entender que ésta no es tanto una cuestión de sexualidad, aunque se manifiesta precisamente a través de ella, cuanto, básicamente, de discriminación laboral por razón de sexo -con independencia de que luego se generalice la protección, incluyendo tanto a las mujeres como a los hombres como eventuales sujetos pasivos-. En esta construcción, el acoso sexual es concebido como una imposición indeseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de poder desigual.



En esencia, pues, el acoso sexual discrimina fundamentalmente a un grupo –las mujeres- en base a su sexo, constituyendo un comportamiento que afecta y grava decididamente su 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 50º: **CONCEPTO**

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa -o está 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 continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

#### Artículo 51º: **EL ACOSO SEXUAL DE INTERCAMBIO**

En este tipo de acoso -constitutivo de un auténtico chantaje sexual-, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo tanto en uno como en otro caso, con lo que se configura una situación de "quid pro quo".

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral -la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato- a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

En tanto que existen condicionamientos de trabajo, las personas que pueden establecer tal tipo de conexión son aquellas que tienen poder para decidir sobre los términos del empleo o de la relación laboral del sujeto pasivo, es decir, el empresario -persona física-, los directivos de la Empresa o cualquier otra persona jerárquicamente superior a la afectada que tenga un mínimo 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 52º: 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 habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendiendo como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo -por actitudes de connotación sexual- que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal -de naturaleza psicológica- y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

Sujetos activos de este tipo de acoso pueden ser los referidos en el anterior artículo 50º pero, quizás más propiamente, los mismos compañeros de trabajo, en tanto que no poseen el poder de condicionamiento directo sobre el empleo de la personal afectado.

**Artículo 53º: 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 concurrentes; el sujeto activo del acoso; las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y, en última instancia, las consecuencias negativas que de él se han derivado o, en su caso, pretendían derivarse.

La presentación de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de diligencias informativas previas por parte de la Empresa, especialmente encaminados -además de a verificar la realidad de las imputaciones efectuadas- a impedir la continuidad del acoso denunciado así como la concreción de cualquier tipo de represalias sobre el sujeto pasivo, para lo que se articularán las medidas oportunas.

La denuncia podrá también ser tramitada por la representación legal o sindical 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 efectos, 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 54º: **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 aquél, 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.



### *CAPITULO IX: CLÁUSULAS ADICIONALES*

#### Artículo 55º: **COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO.**

En cumplimiento de la Legislación Vigente al respecto, se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por tres (3) miembros del Comité de Empresa que él mismo designará, e igual número de personas por parte de la Empresa. Por cada una de las partes se nombrará un secretario. Las convocatorias de las reuniones corresponderán a instancias de parte y en un plazo no superior a 10 días. El lugar de reunión de esta Comisión Mixta Paritaria será en el centro de trabajo de la Empresa sito en Ugao-Miravalles (Bizkaia).

El cometido de la citada Comisión Mixta Paritaria consistirá en informar y asesorar a las partes interesadas sobre la interpretación y aplicación de las cláusulas y preceptos establecidos en el presente Convenio, así como de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo. La Comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del asunto. A falta de acuerdo, se someterá la cuestión consultada o dudosa a las instancias instrumentadas en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos o a los procedimientos administrativos o jurisdiccionales por la Autoridad Laboral Competente.









48010 BILBO, Rekalde Zumarkalea, 62 behe  
Tel.: 94 470 69 00 ▪ Fax : 94 470 69 09  
[irakaskuntzabizkaia@labsindikatu.org](mailto:irakaskuntzabizkaia@labsindikatu.org)

01001 GASTEIZ, Bueno Monreal, 16 behe  
Tel.: 945 25 58 77 ▪ Fax : 945 25 35 98  
[irakaskuntzaaraba@labsindikatu.org](mailto:irakaskuntzaaraba@labsindikatu.org)

20011 DONOSTIA, San Blas, 1 behe  
Tel.: 943 45 85 62 ▪ Fax : 943 47 27 09  
[irakaskuntzagipuzkoa@labsindikatu.org](mailto:irakaskuntzagipuzkoa@labsindikatu.org)

31014 IRUÑEA Martxelo Zelaieta, 75,  
B3 eraikina, 2A sarrera, 22. bulegoa.  
Tel.: 948 22 11 30 ▪ Fax : 948 22 12 76  
[Irakaskuntzanafarroa@labsindikatu.org](mailto:Irakaskuntzanafarroa@labsindikatu.org)

64100 BAIONA, 13 Marengo karrika  
Tel.: 05 59.5950 20 ▪ Fax : 05 59.5950 21  
[baiona@labsindikatu.org](mailto:baiona@labsindikatu.org)

