

Convenio colectivo da empresa Crown Cork Ibérica, S.L.U. Fábrica de Vigo (Anos 2003-2004)¹

Capítulo I

Consideracións xerais

Artigo 1º.-Ámbito.

Este convenio afectará a todo o persoal que preste os seus servizos no centro de traballo de Crown Cork Ibérica, S.L.U., sito na baixada á Gándara, nº 32, Coruxo-Vigo.

Artigo 2º.-Vixencia.

Este convenio colectivo terá unha duración de dous anos.

Logo do cumprimento dos requisitos legais que establezan as leis ó respecto, este convenio entrará en vigor para tódolos efectos o día 1 de xaneiro de 2003 e durará ata o 31 de decembro de 2004.

Considerarase prorrogado por un período dun ano máis, se non é denunciado legalmente por calquera das partes antes da data do seu vencemento. Non obstante, subsistirá o seu contido normativo e económico ata a entrada en vigor do novo convenio que o substitúa.

Artigo 3º.-Normas supletorias-Preeminencias.

Serán: o Estatuto dos traballadores, a ordenanza laboral da industria metalgráfica ou acordo sectorial que a substitúa e os regulamentos de réxime interior deste centro de traballo.

O pactado neste convenio é preeminente sobre a ordenanza. Se a lexislación supera en algo o convenio, aplicarase o disposto na lexislación. O contido deste convenio establece un mínimo obrigatorio das condicións aquí pactadas.

Artigo 4º.-Dereitos adquiridos.

Respectaranse as condicións superiores pactadas e os dereitos adquiridos, tanto colectivos como individuais, que se teñan establecido neste centro de traballo, así como as condicións máis beneficiosas de todo o persoal ó que afecte este convenio.

Artigo 5º.-Comisión paritaria de aplicación, arbitraje e interpretación.

En cumprimento da lexislación vixente ó respecto, créase unha comisión paritaria, integrada por 5 representantes legais dos traballadores e igual número de persoas por parte da empresa Crown Cork Ibérica, S.L.U. Cada parte nomea un secretario-portavoz. A convocatoria das reunións corresponderá ós secretarios por instancia de parte, nun prazo non superior a 10 días.

O cometido da citada comisión paritaria consistirá en informar e asesora-las partes interesadas sobre a interpretación e aplicación das cláusulas e preceptos deste convenio, así como das incidencias que puidesen producirse con relación a este. A falta de acordo someterase a cuestión consultada á autoridade competente.

Para que os acordos da comisión paritaria sexan válidos, requirirase o acordo do 80% dos membros que a compoñen.

As funcións da comisión paritaria interpretativa serán as seguintes:

1. Interpretación da totalidade das cláusulas do convenio.
2. Arbitraje da totalidade dos problemas que se deriven da súa aplicación.
3. Vixilancia do cumprimento do pactado.
4. Outras actividades que tendan á maior eficacia práctica do convenio.

Artigo 6º.-Partes asinantes.

¹ Publicado no DOG núm. 21, do 2 de febreiro de 2004.

Son partes asinantes deste convenio colectivo o comité de empresa, en representación dos traballadores do centro de traballo, e a dirección da empresa, que representa a parte empresarial.

Capítulo II

Retribucións

Artigo 7º.-Incremento salarial.

O incremento salarial para cada un dos anos de vixencia será do IPC previsto polo Goberno da nación máis 0,9 puntos.

Inclúese, para o ano 2003 e 2004 a cláusula de revisión na porcentaxe en que o IPC real supere o previsto e a súa regularización farase nunha soa paga, unha vez coñecido o dato correspondente a cada un dos anos.

Estes incrementos serán de aplicación a tódolos conceptos económicos incluídos neste convenio colectivo, con excepción daqueles a negociación dos cales se remite habitualmente ó ámbito do comité intercentros (axudas de custos, compensación polo uso profesional do coche propio, seguro de vida, seguro de accidentes), en que se aplicará o pactado entre o comité intercentros e a Dirección de Recursos Humanos.

Artigo 8º.-Salario base.

Establécese como salario base para cada categoría profesional para 2003 o especificado na táboa que figura no anexo I. Estará sometido á revisión que prevé o artigo anterior.

Os correspondentes ó ano 2004 serán os resultantes de lles aplica-lo incremento previsto no artigo 7º ós existentes o 31 de decembro de 2003.

Artigo 9º.-Antigüidade.

A antigüidade comezará a percibirse a partir do terceiro ano, a razón do 3% sobre o salario base de cada categoría. Anualmente incrementarase nun 1% ata o límite máximo do 30%.

Segundo establece o artigo 38 do Regulamento de réxime interior, xunto coa paga extraordinaria de Nadal, aboaranse, a partir do quinto ano de antigüidade, dous días de salario, incrementándose en dous máis cada tres anos ata o límite máximo de 10 días.

Artigo 10º.-Complemento de asistencia e puntualidade.

Crown Cork Ibérica, S.L.U. aboará ó seu persoal un complemento de asistencia e puntualidade equivalente ó 10% do salario base máis a antigüidade de cada categoría profesional.

Este complemento computarase por períodos semanais.

A primeira falta de puntualidade non suporá a perda do complemento; a segunda falta dentro da semana suporá a perda do complemento do día; a partir da terceira falta de puntualidade na semana perderase o complemento de toda ela.

Esta normativa só poderá ser aplicada dúas veces ó mes.

Os esquecementos de fichar no reloxo de control non serán considerados para os efectos de descontos, cando o xefe respectivo, mediante a súa sinatura nos impresos confeccionados para este fin, xustifique que o produtor estaba no seu posto de traballo ó inicio ou ó remate da xornada laboral.

Artigo 11º.-Mellora voluntaria.

As melloras voluntarias para 2003 serán as resultantes de incrementar na porcentaxe a que se fai referencia no artigo 7º as existentes o 31 de decembro de 2002. Rexerán os valores que figuran na táboa do anexo II. Estarán sometidos a revisión de conformidade co previsto no artigo 7º.

As correspondentes ó ano 2004 serán as resultantes de incrementar na porcentaxe a que se fai referencia no artigo 7º as existentes o 31 de decembro de 2003.

Artigo 12º.-Pagas extraordinarias.

a) Aboaranse 3 pagas extraordinarias: marzo, xuño e decembro.

b) O importe da paga de marzo para 2003 será de 965 A, para tódalas categorías. No ano 2004 o importe desta paga queda establecido en 1.010 A.

c) O importe de cada unha das pagas de xuño e decembro será o equivalente a 30 días de salario real (base+antigüidade+P.A.P.+mellora voluntaria).

Artigo 13º.-Horas extraordinarias.

1. Non se poderán facer horas extraordinarias fóra do límite máximo previsto no Estatuto dos traballadores. A empresa informará mensualmente o comité do número de horas extraordinarias realizadas no mes precedente.

2. As fórmulas de compensación aplicables ás horas extraordinarias serán as seguintes:

a) Poderanse pagar ata 40 horas por persoa e ano, ós valores que figuran nos anexos III.

b) Unha redución de xornada en épocas de baixa demanda de traballo, equivalente ó tempo traballado como extraordinario, máis unha compensación económica por hora realizada da metade do valor para a súa categoría segundo táboa do anexo III.

c) Unha redución da súa xornada de traballo en épocas de baixa demanda equivalente ó dobre do tempo traballado como extraordinario.

O máximo de horas extras pagadas sumando as que se aboen segundo a modalidade a) e as que se aboen segundo a modalidade b) non poderá supera-lo máximo previsto pola lei, é dicir, 80 por persoa e ano.

3. O valor da hora extra será o que resulte de aplica-la seguinte fórmula de cálculo:

Salario día(365+30+30)

H= x1,75

Xornada anual

Sendo:

H= valor da hora extra normal para cada categoría.

Salario día= resultado de sumar:

-Salario base da categoría.

-Antigüidade media de todo o persoal.

-P.A.P. correspondente.

-Mellora voluntaria media por categoría.

Xornada anual= a que se fixe no calendario laboral de cada ano.

A antigüidade media de todo o persoal en 2003 é de 25 anos e a xornada anual de 1.688 horas.

O valor da hora extra nocturna será de 1,25 h.

O valor da hora extra festiva será 1,40 h.

Non obstante o expresado nos parágrafos anteriores, o valor das horas extras por categoría para 2003 será o que aparece no anexo III e para 2004 os que resulten de incrementarlles a estes valores o previsto no artigo 7º. En ámbolos casos aplicarase a revisión que prevé o artigo 7º sempre que o IPC real supere o previsto.

4. Durante o período de inactividade do persoal fixo discontinuo, non se realizarán horas extraordinarias de ningunha índole, excepto aquelas de forza maior ou estruturais, que se substituirán por descanso segundo o convenio colectivo vixente.

Artigo 14º.-Nocturnidade.

O complemento de nocturnidade en 2003 para o persoal que preste os seus servicios na quenda de noite será por hora traballada e para tódalas categorías de 2,06 A. O valor para 2004 será o que resulte de incrementa-lo correspondente ó ano anterior na porcentaxe prevista no artigo 7º.

Aplicarase a revisión establecida no artigo 7º sempre que o IPC real supere o previsto.

Quedan excluídos deste artigo aqueles traballadores contratados ou trasladados doutros departamentos da fábrica para cometidos específicos durante a noite (vixilancia, porteiros, serenos).

Todo traballador que sexa designado no taboleiro de anuncios para traballar na quenda de noite e sexa pasado ás quendas de día por petición da empresa, percibirá o complemento de nocturnidade de toda a semana.

Artigo 15º.-Complemento de distancia.

Os traballadores acollidos a este convenio, terán dereito a un complemento por día de asistencia do valor que teña o billete normal do transporte público urbano, sempre que a súa residencia estea situada fóra dun raio de 2 km, tomando como referencia este centro de traballo.

O traballador, ó ser admitido na empresa, sinalará e xustificará o lugar da súa residencia.

Artigo 16º.-Complemento de quenda de tarde.

Os traballadores acollidos ó presente convenio que traballen na quenda de tarde, percibirán por día traballado un complemento de 0,24 A en 2003 e o que resulte de incrementa-lo correspondente ó ano anterior na porcentaxe prevista no artigo 7º en 2004.

Aplicarase a revisión do artigo 7º sempre que o IPC real supere o previsto.

Os artigos 15º e 16º, que aparecen neste convenio colectivo, xa viñan sendo aplicados por figuraren no Regulamento de réxime interior.

Artigo 17º.-Axuda de custos.

Nos desprazamentos e estadias motivados por viaxes oficiais autorizadas pola empresa, as axudas de custos que se devengarán serán, para 2003 e desde o 1 de xuño, segundo acordo do comité intercentros coa Dirección de Recursos Humanos:

Axuda de custos completa (comida e cea): 45,44 A.

Media axuda de custos (comida ou cea): 25,24 A.

Almorzo: 4,85 A.

Compensación por quilómetro: 0,32 A.

Os gastos de transporte e aloxamento serán por conta da empresa.

Nos desprazamentos e estadias en países estranxeiros, as axudas de custos incrementaranse como mínimo nun 25%, exceptuando Portugal, onde terá o mesmo valor que para España.

Logo de comunicación ó departamento de persoal, a empresa asegurará os traballadores que realicen estes desprazamentos e polo tempo que estes duren, mediante un seguro complementario de accidente nas seguintes contías:

Morte: 48.080,97 A.

Invalidez permanente absoluta: 96.161,94 A.

Para 2004 observaranse os acordos que se pacten entre empresa e comité intercentros.

Artigo 18º.-Socorristas.

Os socorristas percibirán por día de presenza a cantidade de 1,94 A en 2003 e a que resulte de incrementa-la correspondente ó ano anterior na porcentaxe prevista no artigo 7º para 2004.

Estas cantidades estarán suxeitas á revisión do artigo 7 sempre que o IPC supere ó previsto.

Estableceranse programas de formación continua.

Os socorristas serán substituídos nos seguintes supostos:

a) Temporalmente, no caso de IT, sendo automaticamente substituídos por un suplente, a ser posible da mesma sección.

b) Definitivamente, no caso de probada ineptitude. A falta de asistencia a dous cursos consecutivos sen causa xustificada, será considerada ineptitude.

Artigo 19º.-Axuda a estudos.

Aboaránselle a cada traballador con fillos de idades comprendidas entre os 3 e os 20 anos a cantidade mensual de 16,68 A en 2003 e a que resulte de incrementa-la correspondente ó ano anterior na porcentaxe prevista no artigo 7º en 2004.

Estas cantidades estarán suxeitas á revisión do artigo 7º sempre que o IPC eral supere ó previsto.

Comprende 12 meses do ano. A correspondente ó mes de xullo pagarase xunto á de agosto.

Aboarase así mesmo unha axuda para estudos posteriores, equivalente ó 40% do importe da matrícula estatal, logo de xustificación.

Para renovar estas axudas, ten que acreditarse o aproveitamento nas materias obxecto de axuda no curso anterior, xa sexa na convocatoria de xuño e/ou setembro.

Artigo 20º.-Axuda a diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais.

a) Os traballadores beneficiarios da prestación por diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais da Seguridade Social, percibirán por parte da empresa, unha axuda económica por beneficiario de 139,86 A/mes en 2003 e a que resulte de incrementa-la correspondente ó ano anterior na porcentaxe prevista no artigo 7º en 2004. Esta axuda é independente de calquera outra que percíbese por dereito.

Estas cantidades estarán suxeitas á revisión do artigo 7º sempre que o IPC red supere o previsto.

b) Os casos especiais que se poidan presentar, serán estudados de forma individual entre comité e empresa.

Artigo 21º.-Bolsas para estudos.

Para o persoal fixo do cadro de persoal, que curse estudos de materias que teñan relación coa actividade da empresa como enxeñería técnica industrial, formación profesional de grao 1 e 2 nas ramas de matricería e moldes, máquinas ferramenta, electricidade e electrónica, informática, económicas, empresariais, enxeñería superior, etc., a empresa concederá, logo de autorización da dirección, bolsas de estudos consistentes no aboamento do 75% do importe da matrícula estatal e unha bolsa de estudos que para 2003 será de ata 147,91 A e o valor que resulte de incrementa-lo correspondente ó ano anterior na porcentaxe prevista no artigo 7º, en 2004.

As cantidades sinaladas no parágrafo anterior estarán suxeitas á revisión fixada no artigo 7º sempre que o IPC real supere ó previsto.

Para ter dereito a estas bolsas, xuntaránselle á solicitude o xustificante de matrícula con indicación das materias matriculadas. Para renovar estas bolsas, o interesado deberá acredita-lo aproveitamento nas materias obxecto de axuda no curso anterior, nas convocatorias de exame de xuño e/ou setembro.

A empresa adaptará o horario do traballador ó dos seus estudos, dentro das posibilidades existentes.

Artigo 22º.-Incapacidade laboral transitoria.

A empresa aboará a diferenza entre a prestación pagada pola mutua patronal de accidentes de traballo e o salario do traballador, cando a situación de IT fora motivada por accidente de traballo. No caso de hospitalización por enfermidade común debidamente xustificada e mentres a dita hospitalización dure, aboaráse a diferenza entre o salario do traballador e a prestación aboada pola Seguridade Social. Así mesmo, e trala conclusión do período de hospitalización, a empresa aboará ata o 100% do salario dos 21 días seguintes sempre que o absentismo xeral do centro de traballo non supere o 5%.

Os traballadores que a consecuencia dun accidente de traballo ou enfermidade profesional vexan diminuídas as súas facultades físicas ou intelectuais, terán preferencia para ocupar aqueles postos xa existentes acordes á súa categoría, máis adecuados a súa situación sobrevida, sempre e cando estean capacitados para iso.

Os casos que deste tipo se presenten serán tratados polo comité de seguridade e saúde á vista dos informes técnicos pertinentes.

Capítulo III

Xornada laboral, vacacións e permisos

Artigo 23º.-Xornada laboral.

A xornada anual para os anos 2003 e 2004 queda fixada en 1.688 horas efectivas. A súa distribución semanal será de 40 horas de traballo efectivo en xornadas diarias de 8 horas de luns a venres.

Con obxecto de que o cambio de xornada semanal realizado en 1995 de 38,33 a 40 horas e da xornada diaria de 7,666 a 8 non supoña incremento da xornada laboral considerada en cómputo anual, desfrutaranse doce días laborables de luns a venres, que serán fixados no calendario laboral correspondente, desfrutándose preferentemente as pontes naturais e o resto en épocas de baixa demanda de traballo.

Durante cada un dos anos de vixencia do convenio, un dos días fixados como días de compensación poderá ser, por petición individual de cada traballador, modificado, sempre que a petición se efectúe por escrito, nun prazo previo non inferior a 72 horas e non afecte a máis do 5% dos traballadores da súa quenda e sección habitual de traballo.

Durante a vixencia deste convenio, as paradas para toma-lo bocadillo non se computarán como traballo efectivo.

Artigo 24º.-Quendas de traballo a 7 días.

Mantemento de quendas de fin de semana integradas preferentemente por persoal fixo do cadro de persoal que voluntariamente o solicite e que reúna as condicións esixidas polo posto.

Estas quendas completaranse coa incorporación de persoal de nova contratación, con xornada de traballo de luns a domingo e ata un número tal que o total do cadro de persoal sexa o requirido polo volume de produción previsto.

No caso de que co persoal contratado e o voluntario non se cubriren as quendas necesarias, o comité e a dirección comprométese a negociar este punto.

Este artigo afectará ós contratos realizados a partir do 1 de outubro de 1999, quedando os anteriores suxeitos ó artigo 23º.

1. Complemento de sábados, domingos e festivos (complemento SDF).

Os que se integren nas quendas de traballo a 7 días recibirán o seguinte complemento por cada hora de presenza durante o ano 2003:

Categoría	Euros
Especialista 1ª B	6,33
Especialista 1ª A	6,33
Oficial 3ª	6,52
Oficial 2ª C	6,80
Oficial 2ª B	6,87
Oficial 2ª A	6,95
Oficial 1ª C	7,32
Oficial 1ª B	7,36
Oficial 1ª A	7,50
Oficial 1ª FC	7,55
Xefe de equipo	8,24

Xefe de turno	8,24
---------------	------

O persoal eventual con categoría de especialista de 2ª cobrará 5,97 A por hora de presenza.

Para o ano 2004, estes valores incrementaranse na porcentaxe prevista no artigo 7º.

Ás cantidades indicadas aplicaráselle-la revisión do artigo 7º sempre que o IPC real supere ó previsto.

2. Complemento de nocturnidade festiva.

Quen se integre nas quendas de traballo a 7 días en horario nocturno recibirá cada sábado, domingo ou festivo un complemento adicional de nocturnidade festiva de igual valor có complemento de nocturnidade normal e con independencia deste.

3. Xornada de traballo.

A xornada de traballo para este persoal no ano 2003 será de 1.608 horas de traballo efectivo e 1.672 horas de presenza. Páctase para o ano 2004 unha redución da xornada de traballo anual da quenda de fin de semana de 8 horas (1.664 horas de presenza).

4. Paga de outubro.

A paga de outubro creada no anterior convenio colectivo como consecuencia da creación destas quendas de traballo, e que percibe todo o persoal fixo mentres exista quenda de traballo a 7 días, terá un valor de 201,64 A no ano 2003, e o que resulte de incrementar esta cantidade na porcentaxe prevista no artigo 7 durante o ano 2004.

As cantidades arriba indicadas estarán suxeitas á revisión que establece o artigo 7º sempre que o IPC real supere ó previsto.

Artigo 25º.-Vacacións.

1. Os traballadores acollidos ó presente convenio desfrutarán 24 días laborables de vacacións anuais retribuídas, de luns a venres. Estas vacacións desfrutaranse segundo calendario laboral acordado polos representantes dos traballadores e a empresa.

Estas vacacións tomaranse en función do calendario laboral pactado, distribuídas no período xullo-agosto a razón de 15 días laborables ininterrompidos.

2. As vacacións interrromperanse cando o traballador contraia matrimonio durante estas.

Tamén se interrromperán por situación de IT, segundo as seguintes regras:

- a) Ata 6 meses en IT, terase dereito ó total dos días de vacacións pendentes.
- b) Máis de 6 meses en IT, terase dereito á parte proporcional dos días pendentes.

3. As vacacións desfrutaranse dentro do ano ó que corresponden e soamente as que non se tomen por causa de accidente de traballo que pertencan ó mes de decembro, poderán desfrutarse en xaneiro do ano seguinte.

4. As vacacións aboaranse segundo a lexislación vixente, (salario base, antigüidade, complemento de asistencia e puntualidade, mellora voluntaria e a media dos complementos existentes no período transcorrido desde as últimas vacacións).

Artigo 26º.-Permisos retribuídos.

Percibirase a totalidade dos emolumentos nos seguintes supostos:

1. Falecementos.

1.1. Tres días, dos cales polo menos dous serán laborables, no caso de falecemento de pais, fillos, cónxuxe, irmáns, netos ou avós, que se poderán ampliar en dous máis (naturais), cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto fóra da provincia de residencia, pero dentro da Comunidade Autónoma e tres días (naturais) se o desprazamento é fóra da Comunidade Autónoma, logo de notificación.

Cando por circunstancias anormais fose necesario, concederáse un día máis, logo de xustificación, no caso de falecemento de pais, fillos ou cónxuxe. Para irmáns, netos ou avós, este día concederáse cando formen parte da unidade familiar.

1.2. Dous días naturais no caso de falecemento de tíos e sobriños consanguíneos. No caso de afinidade, terán dereito ó tempo necesario para acudir ó sepelio, logo de notificación e xustificación.

No caso de falecemento de primos, non se terá dereito a permiso retribuído, aínda cando figure no Regulamento de réxime interno.

2. Maternidade.

2.1. Tres días, dos cales polo menos dous serán laborables, por parto de esposa ou nacemento ou adopción de fillos, que se poderán ampliar en dous máis (naturais), cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto fóra da provincia de residencia, pero dentro da Comunidade Autónoma e tres días (naturais) se o desprazamento é fóra da Comunidade Autónoma, logo de notificación telefónica e posterior confirmación co libro de familia.

Cando por circunstancias anormais fose necesario, concederáse un día máis, logo de notificación e xustificación.

3. Enfermidade grave de parentes.

3.1. Tres días laborables no caso de enfermidade grave de pais, fillos ou cónxuxe.

3.2. Dous días naturais no caso de enfermidade grave de irmáns, netos ou avós, que poderán ampliarse nun día máis, se conviven na unidade familiar.

Os permisos correspondentes ós puntos 3.1. e 3.2. poderán ampliarse en tres días naturais, cando o traballador necesite realizar un desprazamento para o efecto fóra da provincia de residencia, pero dentro da Comunidade Autónoma e tres días (naturais) se o desprazamento é fora da Comunidade Autónoma, logo de notificación.

3.3. Un día natural no caso de enfermidade grave de tíos consanguíneos.

4. Clínica de día.

En caso de intervención cirúrxica ambulatoria realizada en centros públicos, de cónxuxe, pais ou fillos, cando estes últimos convivan no domicilio familiar, terase dereito ó día da intervención.

5. Matrimonio do empregado.

5.1. Dezasete días naturais, que poden ser ampliados en 10 máis, non retribuídos, no caso de que fosen solicitados con anterioridade á data da voda.

5.2. Un día natural por matrimonio de fillos, irmáns ou pais.

6. Asistencia a consulta médica.

O tempo que sexa necesario, sempre que sexa xustifico coa data e selo do médico ó que asiste.

7. Lactación.

Os traballadores con fillos lactantes terán dereito a unha pausa no seu traballo dunha hora por fillo menor de nove meses derivado de parto ou adopción múltiple e nos termos que establece o artigo 37.4º do R.D.L. 1/1995, que poderán dividir en dúas fraccións. O traballador, pola súa vontade,

poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal na cantidade indicada, coa mesma finalidade, durante seis meses.

8. Deberes públicos.

O tempo necesario, no caso de obrigas legais ou decretadas por autoridades lexítimas, cando o traballador teña que acudir a cumprir un deber público inescusable imposto pola lei ou disposicións administrativas, mediante xustificación.

9. Traslado do domicilio habitual.

Un día.

Os parentescos citados en tódolos puntos 1.1., 3.1., 3.2., 4 e 5.2. entenderanse tanto en grao de consanguinidade como de afinidade.

As normas de aplicación destes permisos figuran no anexo IV.

Artigo 27º.-Permisos non retribuídos.

Nos casos extraordinarios debidamente acreditados, outorgaranse permisos con carácter voluntario por parte da empresa, polo tempo que sexa preciso, atendendo ás circunstancias e sen dereito a retribución ningunha.

No caso de excedencia por maternidade aplicarase a lexislación vixente.

No caso de enfermidade grave de pais, fillos ou cónxuxe, a empresa concederá un permiso dun mes como máximo sen dereito a retribución. O traballador terá que solicitalo por escrito dirixido ó departamento de persoal, expoñendo os motivos e xuntando a xustificación correspondente.

Poderanse tamén solicitar excedencias por períodos de tres meses prorrogables por outros tres, polos motivos expostos no parágrafo anterior, seguindo o mesmo procedemento. Neste caso a reincorporación terá que solicitarse por escrito cando non se esgote o tempo solicitado.

Capítulo IV

Réxime de traballo

Artigo 28º.-Contratos de traballo.

A empresa informará previamente o comité de empresa das causas que motivan a contratación de persoal fixo, temporal, eventual, en prácticas e en formación, así como o chamamento ou cesamento no traballo dos traballadores fixos-descontinuos.

Para a contratación de persoal acórdanse os seguintes criterios:

a) Cando exista necesidade de contratar persoal, terán preferencia, en igualdade de capacitación, os fillos ou familiares dos traballaodres da empresa.

b) No caso de contratación de persoal fixo, terán preferencia en igualdade de capacitación, os fillos de traballadores falecidos durante a vixencia do seu contrato coa empresa.

c) O comité terá acceso ás probas de aptitude para a contratación de persoal cualificado, así como ás cualificacións obtidas polos opositores, sempre que as probas se realicen na empresa.

d) Así mesmo, recibirá copia básica de tódolos contratos que se subscriban, de acordo coa Lei 2/1991, do 7 de xaneiro. Comunicaránselle-las prórrogas dos contratos e as denuncias correspondentes a estes.

e) A empresa non contratará a tempo completo ningún traballador que teña outra actividade laboral retribuída nin persoas que perciban prestacións derivadas da súa vida laboral.

f) Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso serán:
Técnicos e titulados: 6 meses.

Técnicos non titulados: 3 meses.

Administrativos: 2 meses.

Subalternos: 1 mes.

Profesionais de oficio: 2 meses.

Peóns e especialistas: 2 semanas.

g) O contrato de traballo eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, regulado no vixente artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses, de conformidade co artigo 24 do convenio colectivo interprovincial da industria metalgráfica.

h) O contrato de formación terá como obxectivo a formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio ou posto de traballo cualificado.

Terá unha duración máxima de dous anos e mínima de seis meses, e cando se formalice por prazos inferiores ó máximo establecido, poderá prorrogarse antes do seu remate por acordo das partes e por períodos non inferiores a seis meses ata o límite de dous anos.

A idade do traballador contratado mediante o contrato de formación estará comprendida entre os 16 e os 21 anos inclusive.

i) O período máximo de traballo dos traballadores fixos descontínuos será o que en cada momento sinale a lexislación vixente.

Artigo 29º.-Vacantes e revisións de categorías.

1. Suprímense as categorías de peón e traballos secundarios para o persoal do cadro de persoal fixo da empresa, quedando soamente para o persoal eventual.

2. Vacantes.

a) Os postos vacantes de superior categoría que se produzan na fábrica serán ocupados de maneira preferente por persoal do seu cadro de persoal. Cando se trate de vacantes de igual ou inferior categoría, o comité será debidamente informado.

b) A convocatoria para cubrir estes postos será feita pública no taboleiro de anuncios da empresa.

Artigo 30º.-Roupa de traballo.

A empresa facilitará ós traballadores fixos ou eventuais as pezas de roupa necesarias para o exercicio do seu labor e cometido. A entrega non poderá ser inferior a dous equipos cada 12 meses.

Equipo de verán: (entrega no mes de marzo). Estará formado por pantalón e camisa ou bata.

Equipo de inverno: (entrega no mes de setembro). Estará formado por pantalón, camisa e cazadora ou bata.

Para as pezas de roupa de protección necesarias, aplicarase o que determine en cada caso o comité de seguridade e saúde da fábrica.

Artigo 31º.-Formación técnico-profesional.

a) A empresa promoverá a formación continua entre os seus traballadores con base nos acordos subscritos polos sindicatos e os empresarios (Forcem).

Cada traballador que asista a un curso de formación fóra da súa xornada laboral, percibirá unha compensación de 7,29 A por cada hora lectiva máis 1,46 A por día para cubrir gastos de desprazamento.

Os monitores percibirán 5,10 A por hora lectiva, se o curso se imparte dentro da súa xornada laboral e o equivalente ó valor da hora extra para a súa categoría no caso de que se fixera fóra de tal xornada.

Os valores para 2004 dos conceptos antes sinalados serán os que resulten de incrementa-los correspondentes ó ano anterior na porcentaxe prevista no artigo 7º.

As cantidades indicadas nos parágrafos anteriores estarán suxeitas á revisión que establece o artigo 7º sempre que o IPC real supere o previsto.

b) Igualmente, a empresa facilitará, tendo en conta tanto os obxectivos de formación en materia de seguridade e saúde, como as súas necesidades de traballo noutras prioridades, a asistencia ós cursos que sobre seguridade e saúde ou outras materias preventivas poida convoca-lo ente autonómico. Nestes casos serán de aplicación as condicións establecidas no artigo 17º (axuda de custos).

Artigo 32º.-Estructura de categorías.

De conformidade coas conclusións do proxecto Now-Luna e tratando de mellora-la situación das mulleres na empresa, desde o pasado 1 de xaneiro de 2000, todo o persoal con contrato fixo que estaba integrado na categoría de especialista de 1ª B pasou á de especialista de 1ª A.

Dado que desde aquel momento ningunha persoa con contrato fixo está dentro da categoría de especialista de 2ª, que foi destinada ó persoal de nova incorporación ou eventuais, o valor da mellora voluntaria que lle corresponde pasou a ser 0.

Capítulo V

Aspectos sociais

Artigo 33º.-Fondo social.

A contribución económica da empresa ó fondo de asistencia social será:

1. Unha cantidade fixa por traballador e ano de 16,35 A para 2003 e a que resulte de incrementa-la correspondente ó ano anterior na porcentaxe prevista no artigo 7º para 2004. Estas cantidades estarán suxeitas á revisión fixada no artigo 7º sempre que o IPC real supere o previsto.

2. Unha contribución mensual equivalente ó importe da suma das cotas que aboan actualmente os traballadores socios ó citado fondo. Calquera incremento na cota non terá, para estes efectos, carácter vinculante para a empresa durante a vixencia deste convenio.

Así mesmo, a empresa entregará ó remata-lo ano ó fondo social o importe dos descontos que se realicen por aplicación do PAP.

Artigo 34º.-Seguro de vida.

Manteranse as condicións actuais do seguro de vida.

a) Por falecemento ou incapacidade permanente: dezaoito mil trinta con trinta e seis euros (18.030,36 A).

b) Por falecemento en accidente laboral: dezaoito mil trinta con trinta e seis euros (18.030,36 A).

c) Se transcorrido o prazo dun mes desde a data en que o empregado ou os seus beneficiarios conclúsen o envío da documentación necesaria para a tramitación da prestación ante a compañía de seguros, esta non formalízase o pagamento e non concorrendo ningunha das causas de exclusión mencionadas na póliza, a empresa anticiparalle ó empregado ou ós seus beneficiarios o importe da prestación, coas seguintes condicións:

*Que quedase suficientemente acreditado o envío da mencionada documentación, ben por que se realizase a través da empresa, ou ben mediante acreditación documental suficiente da data de envío á compañía de seguros (xustificante de recepción, certificación, etc...) realizada directamente polo empregado ou os seus beneficiarios.

*Que os interesados (empregado ou beneficiarios), se comprometan a reintegrar-la cantidade anticipada, tan pronto reciban o importe da prestación obxecto do anticipo, por calquera vía.

*Que os interesados (empregado ou beneficiarios), faculden a empresa mediante poder suficiente, para que no caso de necesidade de reclamar ante a xurisdicción competente o pagamento da mencionada prestación, poidan nomearse avogados e procuradores que representen os intereses de ámbolos dous ante os tribunais. Neste caso, os gastos derivados da dita reclamación serán por conta da empresa.

*Elaboraranse modelos de recibo e apoderamento para facilitar-la aplicación do pactado neste artigo, así como relación de documentación preceptiva en cada caso.

Artigo 35º.-Vixilancia da saúde.

De conformidade co artigo 22 da Lei de prevención de riscos laborais, a empresa garantiralles ós traballadores un servizo de vixilancia periódica da saúde en función dos riscos inherentes ó traballo.

A empresa, de acordo coa estrutura do seu servizo de prevención, definida e presentada ó comité intercentros e ó comité de empresa, decidiu a contratación externa da función da vixilancia da saúde, que deberá contar cos recursos humanos, técnicos e materiais necesarios.

O servizo médico da empresa contará cun médico e un ATS titulados.

Os socorristas prestarán os seus servizos no caso de enfermidade ou ausencia do persoal dos servizos externos de vixilancia da saúde.

A empresa garántelle ó persoal do seu cadro de persoal a vixilancia da saúde a intervalos periódicos mínimos anuais, dependendo dos factores de risco ós que está exposto cada traballador.

Artigo 36º.-Xubilacións.

Ás persoas que pidan a xubilación voluntaria entre os 60 e 63 anos, a empresa comprométese a entregarlles unha indemnización no momento do cesamento, equivalente á diferenza entre o soldo bruto que estivesen percibindo (base+antigüidade+PAP+mellora voluntaria) e a cantidade que en concepto de xubilación lles fose asignada pola Seguridade Social. Esta diferenza mensual multiplícase polo número de mensualidades que faltasen ata cumprir-lo xubilado os 65 anos.

Aqueles traballadores que teñan entre 58 e 60 anos poderán acollerse ás condicións arriba mencionadas, pero considerados como se tivesen 60 anos.

Ás persoas que se xubilen ós 63 ou 64 anos, a empresa comprométese a entregarlles unha indemnización equivalente á diferenza entre o soldo bruto no momento do seu cesamento (base+antigüidade+PAP+mellora voluntaria) e o importe da indemnización que puidese corresponderlles logo dos trámites legais.

Tódalas persoas ás que puidese interesarlle-la xubilación anticipada, poderán elixir entre o anterior ou ben recibir un premio fixo das seguintes contías:

-de 58 a 61 anos: 7.447,58 A.-de 61 a 63 anos: 4.739,04 A.-de 63 a 64 anos: 4.062,03 A.-de 64 anos:3.385,03 A.

Estas cantidades estarán suxeitas á revisión que establece o artigo 7º sempre que o IPC real supere o previsto polo Goberno da Nación.

Artigo 37º.-Traslados.

Aplicarase o disposto na lexislación vixente (Estatuto dos traballadores) e o que se acorde co comité intercentros aplicable ó conxunto dos centros de traballo.

Artigo 38º.-Traballos nocivos, molestos e perigosos (ruídos).

O comité de seguridade e saúde, coa asistencia do responsable de enxeñería da planta, asegurará a xestión dos orzamentos aprobados cada ano en materia de seguridade e saúde (cun mínimo de 25,8 miles de euros), así como a elaboración da proposta destes correspondentes ó ano seguinte. O dito comité atenderá de forma moi especial a que as cantidades orzamentadas e aprobadas cada ano se realicen totalmente.

Artigo 39º.-Condicións ambientais do lugar e posto de traballo.

Establécese, como compensación polas condicións ambientais dos postos e lugar de traballo, as seguintes cantidades anuais brutas:

2003

Persoal directo de fabricación: 618,44 A

Persoal de control de calidade e taller mecánico: 525,67 A

Persoal indirecto de fabricación: 432,91 A

Persoal técnico e administrativo: 216,45 A

As correspondentes ó ano 2004 serán as resultantes de aplicar ós valores do 31 de decembro de 2003 a porcentaxe prevista no artigo 7º.

As cantidades arriba indicadas estarán suxeitas á revisión prevista no artigo 7º sempre que o IPC real supere o previsto polo Goberno da Nación.

O contido deste artigo substitúe na súa totalidade calquera compensación polas condicións ambientais de posto ou lugar de traballo contidas na ordenanza laboral para a industria metalgráfica ou en calquera outra norma legal que puidese ser de aplicación.

Capítulo VI

Cuestións sindicais

Artigo 40º.-Dereito de reunión dos traballadores fóra das horas de traballo.

Os traballadores poderán solicitar da dirección reunirse nun local da empresa, sempre que o pida un 25% do cadro de persoal.

Artigo 41º.-Competencias do comité de empresa.

a) Recibir información, que lle será facilitada polo menos trimestralmente, sobre a evolución xeral do sector económico a que pertence Crown Cork Ibérica, S.L.U.

Cóñece-lo orzamento por partidas que anualmente confecciona a empresa.

Ó comité e delegados dos traballadores da empresa daráselles en cada reunión mensual ordinaria coa dirección información sobre produción e produtividade, vendas, stocks, contratación de persoal,

investimentos, absentismo, ascensos e sancións sobre faltas graves e moi graves (neste caso a información darase con dous días de antelación como mínimo á data da súa aplicación).

Así mesmo, a dirección do centro de traballo informará o comité das necesidades de contratación de servizos externos, de conformidade co legalmente previsto (artigo 42 do ET).

Neste sentido, a dirección manifesta a súa intención de non utilizar servizos exteriores para a realización da actividade fundamental da empresa (fabricación de envases e tapas, así como o mantemento preventivo das liñas de produción destes produtos) polo que, de se producir algunha modificación a esta política, será previamente comunicada ós representantes dos traballadores.

b) Recoñécense os comités e delegados do persoal como representacións colectivas dos traballadores na negociación dos convenios colectivos de empresa.

- c) A empresa entregará mensualmente copia dos TC2.
- d) Coñece-lo balance, a conta de resultados, a memoria e os demais documentos que se lles dean ós accionistas e nas mesmas condicións que a estes.
- e) Como desenvolvemento do Estatuto dos traballadores nos seus artigos 8 e 64, o comité de empresa disporá, polo menos trimestralmente, da información sobre a situación da evolución da contratación laboral, así como das previsións para o seguinte período. Para estes efectos, trasladaranse os modelos de contratos, número de contratacións, prórrogas e liquidacións, e contratos efectivamente realizados coas súas prórrogas, salvando unicamente aqueles datos protexidos pola lexislación ós que se refire o Estatuto dos traballadores e normas específicas de protección da intimidade e datos protexidos da persoa. O comité de empresa de control e a dirección desta, poderán delegar estas funcións e seguimento en órgano establecido para estes efectos.
- f) O comité de empresa disporá da información suficiente para colaborar no seguimento do réxime de chamamento dos traballadores fixos descontinuos, que en calquera caso procurará no posible e no marco do réxime organizativo empresarial, cargas de traballo equilibradas.
- g) O comité de empresa coñecerá os criterios utilizados nos supostos de xubilacións anticipadas que se apliquen na empresa, que en calquera caso, respectarán o principio de non discrecionalidade e axustándose ás previsións da normativa legal en vigor.
- h) Controlar e vixiar as condicións de Seguridade Social no desenvolvemento do traballo na empresa.
- i) Dispoñer de 40 horas retribuídas ó mes para o desempeño da súa función sindical.
- j) Os comités que o crean conveniente, poderán acumular as horas previstas para o desenvolvemento das súas funcións sindicais nun ou varios compoñentes, sen exceder o máximo total previsto.
- k) Coñece-las probas de aptitude para ascensos, así como as cualificacións obtidas polos opositores.
- l) En caso de mobilidade de persoal, informarase o comité con antelación suficiente.
- m) Cando a empresa queira facer uso do dereito concedido no artigo 52.1º c) do Estatuto dos traballadores e conforme o procedemento previsto no artigo 53 do mesmo texto legal, deberá entregar, ademais da comunicación prevista na norma, e simultaneamente, unha memoria explicativa que faga referencia á causa de extinción, tanto ó traballador ou traballadores afectados como ós representantes dos traballadores na empresa.

Sen prexuízo da eficacia e executividade do acordo extinto, conforme o procedemento establecido na lei, os representantes dos traballadores emitirán informe motivado sobre a decisión empresarial e a causa extintiva alegada no prazo de quince días.

Dos informes ós que se fai referencia no parágrafo anterior darase traslado á dirección da empresa para a súa unión ó expediente, entendéndose que, transcorridos os prazos previstos para a súa emisión sen facelo, se desiste de tal dereito.

O procedemento previsto no presente artigo non suspenderá nin interromperá os prazos previstos no artigo 53.1º c) do Estatuto dos traballadores.

n) En caso de faltas graves ou moi graves seguirase este procedemento:

1. Notificación escrita dirixida ó interesado, dos feitos que se lle imputan, dándolle un período de cinco días laborables para que poida presentar as alegacións que considere oportunas.

2. Información ó comité de empresa e ó delegado sindical correspondente na mesma data, mediante copia do escrito entregado ó interesado, os cales poderán presenta-las alegacións que consideren oportunas.

3. Transcorrido o prazo de cinco días que aparece no número 1, o departamento de persoal, á vista dos informes recibidos das partes, procederá a decidir sobre o caso.

4. A decisión será comunicada ó interesado mediante escrito do que se entregará copia ó comité de empresa e ó delegado sindical correspondente.

Artigo 42º.-Cota sindical.

Por requirimento dos traballadores afiliados a centrais sindicais, a empresa descontará na súa nómina mensual o importe da cota sindical correspondente.

O traballador interesado na realización desta operación remitirá á dirección da empresa un escrito no cal expresará con claridade a orde de desconto, a central sindical á que pertence e a contía da cota. A empresa efectuará as anteriores detraccións, salvo indicación en contrario.

Artigo 43º.-Taboleiros de anuncios.

A empresa porá a disposición do comité, e en lugar ben visible, polo menos un taboleiro de anuncios, no cal o comité colocará os escritos que atope de interese, asinados e baixo a súa responsabilidade.

Artigo 44º.-Comité intercentros.

Constitúese un comité intercentros que representará os traballadores de tódolos centros de traballo do sector metalgráfico do grupo Crown Cork (antes Carnaudmetalbox), existentes actualmente en España e os que se creen ou adquiran no futuro. O dito comité intercentros estará constituído como máximo por 15 membros elixidos de entre e polos membros dos comités de empresa existentes nos centros de traballo, gardando a proporcionalidade dos resultados obtidos polos sindicatos nas eleccións sindicais considerados globalmente e garantindo a presenza de tódalas empresas e centros de traballo existentes.

O comité intercentros dotarase dos órganos necesarios para o seu funcionamento, debendo contar como mínimo cun presidente e un secretario, elixido de entre os seus membros. Así mesmo, dotarase dun regulamento de funcionamento na súa primeira reunión que deberá desenvolver todo o referente á composición, organización, funcións, reunións e relacións deste, debendo negociarse previamente coa dirección xeral do grupo aqueles aspectos que o afecten.

Constituirase un pleno que integrará os compoñentes do comité intercentros, así como unha comisión de xestión cun máximo de cinco membros (incluíndo o presidente e o secretario).

O dito comité intercentros terá análogas funcións e competencias ás dos comités de empresa, referidas ás actividades xerais do grupo. Terá capacidade como órgano colexiado para exercer-las súas accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ó ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.

Dentro das competencias do comité intercentros estará:

*Recibir información que lle será facilitada trimestralmente polo menos dentro da reunión do pleno, sobre a evolución xeral do sector económico ó que pertence o grupo de empresas, sobre a situación da produción e vendas das distintas empresas do grupo, sobre os seus programas de produción e evolución probable das empresas do grupo.

*Coñece-los balances, as contas de resultados, a memoria do grupo consolidada, así como os demais documentos que se lles dean a coñecer ós socios e nas mesmas condicións que a estes.

*Coñecer e remitir informe no prazo de 15 días, cando a fusión, absorción ou modificación do status xurídico da empresa supoña calquera incidencia que afecte o volume do emprego.

*E igualmente nas decisións adoptadas por parte do empresario sobre as seguintes cuestións:

- a) Reestructuracións de cadros de persoal e cesamentos totais ou parciais, definitivos ou temporais.
- b) Traslados totais ou parciais dos traballadores, maquinaria ou instalacións.
- c) Plans industriais (expedientes).
- d) Coñece-los puntos comúns dos traballadores do grupo en canto a xubilación, seguros de vida, axuda de custos, formación, etc. para a súa negociación. E en xeral, todas aquelas competencias recollidas no artigo 64 do Estatuto dos traballadores para os comités de empresa, que previamente lle sexan conferidas por estes e negociadas coa dirección do grupo Crown Cork, sempre que lle afecte.

Os membros do comité intercentros, ademais das garantías e dereitos que a lei lles atribúa ós membros dos comités de empresa, terán as seguintes garantías específicas:

*O presidente do comité intercentros poderá ter dedicación plena a tempo total, para o desenvolvemento das súas funcións.

*Dispoñer dos medios técnicos e materiais necesarios para o desenvolvemento das súas funcións, facilitado pola empresa. Entre eles estará un local o cal será sede do comité intercentros e estará situado na empresa da cal sexa o presidente, así como un taboleiro de anuncios no mesmo sitio. (O dito local será o mesmo do comité de empresa).

*Serán aboados os gastos de viaxe e manutención, para as reunións que se realicen tanto no pleno como da comisión de xestión, sendo estas:

- Unha reunión trimestral do pleno.
- Unha reunión mensual (nos meses non coincidentes co pleno) da comisión de xestión.

As citadas reunións serán dun só día, incluídos os desprazamentos, sempre e cando a distancia e os medios o permitan.

As ditas reunións serán en horas de traballo.

*A ser asistidos no desenvolvemento das súas funcións por asesores sindicais das centrais máis representativas.

Artigo 45º.-Seccións sindicais.

A empresa reconece o dereito á existencia no seo desta, de seccións sindicais con base no seguinte:

- a) Segundo o artigo 8 da LOLS.
- b) O delegado desta sección sindical non terá por que ser membro do comité.

Artigo 46º.-Dereitos e funcións das seccións sindicais e dos delegados sindicais.

Serán funcións dos delegados sindicais as seguintes:

a) Representar e defende-los intereses do sindicato ó que representan e dos afiliados a este na empresa e servir de instrumento de comunicación entre a súa central sindical e a dirección da empresa.

b) Poderán asistir ás reunións do comité de empresa, comité de seguridade e saúde e comités paritarios de interpretación, con voz e sen voto.

c) Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa deba poñer á disposición do comité de empresa, de acordo co regulado a través da lei, estando obrigados a gardar sigilo profesional nas materias en que legalmente proceda.

d) Posuirán as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola lei e o presente convenio colectivo, que os membros do comité de empresa.

e) Serán oídos pola empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten os traballadores en xeral e os afiliados ó seu sindicato.

f) Serán así mesmo informados e oídos pola empresa con carácter previo, acerca dos despedimentos e sancións que afecten os afiliados ó seu sindicato, en materia de reestructuración do cadro de persoal, regulación de emprego, traslados de traballadores, cando revista carácter colectivo ou do centro de traballo en xeral, e sobre todo proxecto ou acción empresarial que poida afectar substancialmente ós intereses dos traballadores, así como sobre implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas consecuencias.

g) Poderán recadar cotas ós seus afiliados, repartir propaganda sindical e manter reunións con estes, todo isto fóra das horas efectivas de traballo.

Artigo 47º.-Asembleas en horas de traballo.

O comité de empresa poderá convocar dúas asembleas ó ano, en horas de traballo, para tratar sempre asuntos relacionados co convenio colectivo e para outras cuestións transcendentales que afecten a totalidade do cadro de persoal.

O tempo empregado en cada asemblea, regulado por toque de sirena, será o seguinte:

1ª quenda: 1 h 30 minutos.

2ª quenda: 1 h.

3ª quenda: 1 h.

Quendas fin de semana: 1 h.

Artigo 48º.-Bilingüismo.

Este convenio redactarase nos dous idiomas oficiais de Galicia, galego e español, co fin de potencia-la realidade do bilingüismo; coa mesma intención, a nivel de empresa procederase a redactar en ámbolos dous idiomas os avisos, notas, comunicacións, etc., así como as notas e comunicados que se intercambien entre empresa e comité. Non obs

tante, dado que o convenio se publica no Diario Oficial de Galicia (DOG) en galego, os exemplares que se utilicen para o rexistro na consellería correspondente redactaranse en español, utilizando como texto en galego o que o mencionado diario oficial publique.

Artigo 49º.-Principio de igualdade/acoso sexual.

I. Formulación xeral.-Como primeira concreción da súa iniciativa, as partes consideraron oportuno regular expresamente a problemática do acoso sexual nas relacións laborais, dando así unha nova dimensión á vinculación existente entre dereitos fundamentais e contrato de traballo, dado que aquel comportamento pode afectar dereitos substanciais como o de non discriminación-artigo 14 da Constitución española ou o de intimidade-artigo 18.1º desta-, ámbolos dous en clara conexión co respecto debido á dignidade da persoa-artigo 10.1º da citada norma fundamental-.

I.1. Isto lévase a cabo por entender que esta non é tanto unha cuestión de sexualidade- aínda que se manifeste precisamente a través dela-canto, basicamente, de discriminación laboral por razón de sexo-con independencia de que logo se xeneralice a protección, incluíndo tanto as mulleres coma os homes como eventuais suxeitos pasivos. Nesta construción o acoso sexual é concibido como unha imposición indesexada de requirimentos sexuais no contexto dunha relación de poder desigual.

I.2. En esencia, pois, o acoso sexual discrimina fundamentalmente un grupo,-as mulleres-con base no seu sexo, constituíndo un comportamento que afecta e grava decididamente o seu status como traballadoras, polo que representa un serio obstáculo para a súa integración no mercado laboral, ó limitalas dunha maneira en que os homes non se ven normalmente limitados, o que contradí o principio de igualdade.

II. Concepto.-Consideraranse constitutivas de acoso sexual calquera conducta, proposición ou requirimento de natureza sexual que teña lugar no ámbito de organización e dirección dunha empresa, respecto das que o suxeito activo saiba-ou estea en condicións de saber- que resultan indesexadas, irrazoables e ofensivas para quen as padece e nas que a resposta ante estas pode determinar unha decisión que afecte ó seu emprego ou ás súas condicións de traballo.

II.1. A mera atención sexual pódese converter en acoso se continúa unha vez que a persoa obxecto desta dea claras mostras de rexeitamento, sexan do teor que sexan. Isto distingue o acoso sexual das aproximacións persoais libremente aceptadas baseadas por tanto no consentimento mutuo.

III. O acoso sexual de intercambio.-Neste tipo de acoso constitutivo dunha auténtica chantaxe sexual-a aceptación do requirimento desta natureza convértese, implícita ou explicitamente, en condición de emprego, ben para acceder a este, ben para

manter ou mellora-lo status laboral acadado, sendo o seu rexeitamento a base para unha decisión negativa para o suxeito pasivo tanto nun como noutro caso, co que se configura unha situación de quid pro quo.

Trátase dun comportamento no cal, dun ou outro modo, o suxeito activo conecta de forma condicionante unha decisión súa no ámbito laboral-a contratación, a determinación das condicións de traballo en sentido amplo ou a terminación do contrato-á resposta que o suxeito pasivo dea ós seus requirimentos no ámbito sexual.

III.1. En tanto que existen condicionamentos de traballo, as persoas que poden establecer tal tipo de conexión son aquelas que teñen poder para decidir sobre os termos do emprego ou da relación laboral do suxeito pasivo, é dicir, o empresario-persoa física-, os directivos da empresa ou calquera outra persoa xerarquicamente superior á afectada, que teña un mínimo poder para decidir sobre cuestións que indican sobre o seu traballo.

Eventualmente, poden ser tamén suxeitos activos deste acoso determinados terceiros que se atopen en situación de influír dalgunha forma na decisión empresarial afectante-clientes, provedores, etc.

IV. O acoso sexual ambiental. Neste tipo de acoso, de consecuencias menos directas, o definatorio é o mantemento dun comportamento ou actitude de natureza sexual de calquera clase que produza un contexto laboral negativo para o suxeito pasivo, creando no seu contorno un ambiente de traballo ofensivo, humillante, intimidatorio ou hostil que acabe por interferir no seu rendemento habitual.

O afectado negativamente aquí é o propio contorno laboral entendido como condición de traballo en si mesmo. O suxeito pasivo vese sometido a tal tipo de presión no seu traballo-por actitudes de connotación sexual, que isto remata creándolle unha situación laboral insostible. A consecuencia negativa directa é normalmente persoal de natureza psicolóxica, e esta, á súa vez, é causa dunha repercusión desfavorable na súa prestación laboral.

IV.1. Suxeitos activos deste tipo de acoso poden se-los referidos no anterior artigo III.1 pero, quizais máis propiamente os mesmos compañeiros de traballo en tanto que non posúan o poder de condicionamento directo sobre o emprego da persoa afectada.

V. Dilixencias informativas previas.-Con independencia das accións legais que se poidan interpoñer ó respecto ante calquera instancia administrativa ou xudicial, o procedemento interno de denuncia por

acoso sexual deberá iniciarse sempre necesariamente por escrito,-asinado polo suxeito pasivo-onde se detallarán as circunstancias de feito concorrentes, o suxeito pasivo do acoso, as conductas, proposicións ou requirimentos en que puidese concretarse e, en última instancia, as consecuencias negativas que del se derivasen ou, se é o caso, pretendían derivarse.

V.1. A presentación da denuncia dará lugar á inmediata apertura de dilixencias informativas previas por parte da empresa, especialmente encamiñadas-ademais de a verifica-la realidade das imputacións efectuadas-a impedi-la continuidade do acoso denunciado así como a concreción de calquera tipo de represalias sobre o suxeito pasivo, para o que se articularán as medidas oportunas.

V.2. A denuncia poderá tamén tramita-la representación legal ou sindical dos traballadores, por petición da persoa asinante. De non ser así, daráselles inmediato traslado desta para o seu coñecemento e efectos, salvo que outra cousa se indicará, expresamente, na propia denuncia.

V.3. Nas investigacións que se efectúen non se observará máis formalidade que a de dar trámite de audiencia a tódolos interviñentes, practicándose cantas dilixencias poidan considerarse conducentes á elucidación dos feitos acaecidos.

V.4. Durante este proceso-que deberá estar substanciado nun prazo máximo de sete días-gardarán tódolos actuantes unha absoluta confidencialidade e reserva, por afectar directamente a intimidade e honorabilidade das persoas.

V. Resolución.-A constatación da existencia de acoso sexual no caso denunciado dará lugar, entre outras medidas, á apertura do expediente contradictorio a quen resulte ser suxeito activo daquel, sempre que este se atope dentro do círculo rector e disciplinario da empresa.

Para estes efectos, o acoso sexual de intercambio considerarase sempre como falta moi grave. O acoso sexual ambiental poderá valorarse como falta grave ou moi grave segundo as circunstancias do caso.

VI.1. Se, pola contra, resultara acreditada a falsidade da denuncia cursada, o expediente contradictorio incoarase a quen a asinase, valorándose á súa gravidade en función do suposto acoso denunciado.

ANEXO I

Taboa salarial 2003

Categoría	Salario base
<i>Día</i>	<i>Mes</i>
Especialista de 2ª	28,65 A
Especialista de 1ª	29.09 A
Oficial de 3ª	29,42 A

Oficial de 2ª	29,70 A
Oficial de 1ª	30,84 A
Porteiro	29,42 A
Almaceneiro	29.42 A
Encargado sección/xefe equipo	976,76 A
Xefe de 1ª administrativo	1.007,85 A
Xefe de 2ª administrativo	987,97 A
Oficial de 1ª administrativo	925,42 A
Oficial de 2ª administrativo	891,10 A

Categoría	Salario base
<i>Día</i>	<i>Mes</i>
Auxiliar administrativo	882,42 A

Telefonista	882,42 A
Delineante de 1ª	953,74 A
Delineante de 2ª	932,37 A
Mestre encargado	1.007,85 A
Xefe de organización	1.007,85 A
Técnico de organización	926,72 A
Titulado de grao medio	1.013,42 A
Titulado de grao superior	1.174,55 A

ANEXO II

Táboa de Melloras Voluntarias 2003

Categoría	Mellora voluntaria
-----------	--------------------

	Euros/día
Especialista de 2ª	0,00
Especialista de 1ª A	2,04
Porteiro	2,52
Almaceneiro	2,52
Oficial de 3ª	2,52
Oficial de 2ª C	3,68
Oficial de 2ª B	4,07
Oficial de 2ª A	4,50
Oficial de 2ª esp.	4,50
Oficial de 1ª C	5,16
Oficial de 1ª B	5,41

Oficial de 1ª A	6,13
Oficial de 1ª FC	6,

ANEXO III

Horas extraordinarias ano 2003

Categoría	Diurnas	Nocturnas	Festivas
Especialista 2ª	16,88 A	21,06 A	23,06 A
Especialista 1ª	16,91 A	21,13 A	23,67 A
Oficial 3ª	17,37 A	21,71 A	24,33 A
Porteiro/almaceneiro	17,37 A	21,71 A	24,33 A
Oficial 2ª	18,22 A	22,75 A	25,50 A
Oficial 1ª	19,37 A	24,21 A	27,11 A
Xefe equipo	22,66 A	28,32 A	31,73 A

ANEXO IV

Criterios de aplicación dos permisos retribuídos

1. Falecementos.

Punto 1.1.

-Consideraranse días laborables os que figuran no noso calendario laboral como tales, é dicir, de luns a venres, salvo a quenda de fin de semana, na cal se considerarán laborables os días así sinalados polo seu calendario específico.

-Os días correspondentes ó permiso haberán de ser tomados a partir do día seguinte ó do falecemento.

O día do falecemento, poderá ser considerado, por petición do beneficiario:

-Ou como parte do permiso.

-Ou, no caso de ausentarse do traballo, tomar ó seu cargo o tempo correspondente.

Punto 1.2.

-Considerarase tempo necesario para caso de afinidade, un máximo de tres horas.

-Servirá como xustificación a nota necrolóxica ou, no caso de non poder establecerse o parentesco por ela, unha certificación do párroco correspondente.

2. Maternidade.

Punto 2.1.

-A consideración de día laborable será igual que no punto 1.1. de falecementos.

-Os días laborables que correspondan poderán tomarse dentro dos cinco seguintes á data do nacemento.

-A xustificación será a fotocopia da folla do libro de familia en que se reflicta o nacemento.

3. Enfermidade grave de parentes.

Punto 3.1.

-O permiso poderase tomar dúas veces ó ano pola mesma causa de enfermidade, no caso de que o parentesco sexa cónxuxe ou fillos. Nos demais casos, unha soa vez.

Puntos 3.2. e 3.3.

-Serán de aplicación unha soa vez ó ano polo mesmo motivo de enfermidade.

4. Parellas de feito.

En caso de parellas de feito legalmente recoñecidas, serán de aplicación os permisos retribuídos que este convenio lles recoñece ós matrimonios en caso de falecemento, maternidade ou enfermidade grave dos cónxuxes, fillos, pais ou irmáns.

5. Asistencia a consulta médica.

Xustificación:

-Ou ben polo boletín no que se fagan consta-las horas de entrada e saída, certificadas coa sinatura e selo do médico da consulta á que asista.

-Ou, en caso de que non se reflicta a hora de entrada á consulta, tres horas como máximo.

-Os casos especiais estudíaranse entre comité e dirección.

-Farase constar no boletín de asistencia á consulta médica o centro no que ten a consulta o interesado.

6. Traslado de domicilio habitual.

-O permiso desfrutárase o día en que se solicite o cambio de domicilio no concello.

-A xustificación será o xustificante da dita solicitude ou certificación equivalente do dito concello.