

**Artículo 27º - FORMACION TECNICO-PROFESIONAL.**

La Empresa se compromete a realizar los cursillos de formación necesarios a fin de adecuar al 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 organizados por la empresa e impartidos en la fábrica con asistencia de personal fuera de sus horas de trabajo, se establecen los siguientes complementos:

— complemento-hora formación alumno: 0,60 K (siendo K el importe de la hora extraordinaria que para cada categoría está reflejada en la tabla anexo nº 3), por cada hora lectiva.

— complemento-hora formación monitor: K (siendo K, el importe de la hora extraordinaria que para cada categoría está reflejada en la tabla anexo nº 3), por cada hora lectiva.

Asimismo los monitores percibirán 753 ptas. 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 sobre Formación Continua de 16 de Diciembre de 1992 y específicamente a los del acuerdo sectorial del metal.

**Artículo 28º - GARANTIAS PERSONALES**

Los trabajadores a los que afecta este Convenio, no causarán baja en la plantilla cuando se falte al trabajo por sanciones o penas determinadas en la Ley del Automóvil, siempre que se justifique debidamente. No percibirán remuneración alguna, dándole de baja en la Seguridad Social.

**Artículo 29º - REVISION DE CATEGORIAS**

Los conductores de carretillas se equiparán a la categoría de OFICIAL 3º B.

Se establece que todo trabajador con categoría de ESP-2ª, transcurrido un año continuado de antigüedad en la Empresa, pasará a la categoría inmediata superior.

**CAPITULO IV  
PERMISOS****Artículo 30º - PERMISOS RETRIBUIDOS**

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

**1.— Fallecimiento.**

1.1. Tres días naturales, de los que dos serán laborables, en el caso de padres, hijos, cónyuge o hermanos.

1.2. Tres días naturales en caso de nietos o abuelos.

1.3. Estos días podrán ampliarse a tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento superior a 40 Km.

1.4. Dos días naturales en caso de tíos y sobrinos.

**2.— Maternidad**

2.1. Tres días laborables por nacimiento de hijo.

2.2. A los efectos anteriormente señalados se reconocerá la paternidad, debidamente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

2.3. Éstos podrán ampliarse a tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento superior a 40 Km.

**3.— Matrimonio.**

3.1. Cuando el trabajador contraiga matrimonio tendrá derecho a 17 días naturales de permiso.

3.2. Podrán ser ampliados a 5 más (no retribuidos) cuando hubieran sido solicitados con anterioridad a su celebración.

3.3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos.

**4. - Enfermedad grave.**

4.1. Tres días laborables en los casos de padres, hijos y cónyuge.

4.2. Dos días naturales en los casos de hermanos, nietos y abuelos.

4.3. Cuando la enfermedad grave persistiera se tendrá derecho a sucesivas licencias retribuidas, por igual tiempo, pasando treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia; este derecho podrá ser aplicado como máximo tres veces al año, con un preaviso siempre que sea posible de 48 horas.

4.4. Estos días podrán ampliarse a tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento superior a 40 Km.

**5.— Asistencia médica.**

5.1. El tiempo necesario, siempre que sea justificado mediante la firma del médico al que se asiste.

**6. - Traslado de domicilio**

6.1. Un día laborable.

**7. - Deberes públicos**

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

**8. - Criterios complementarios.**

8.1. Los parentescos citados anteriormente en los apartados 1, 3.3. y 4 se entenderán tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

8.2. A los efectos anteriormente indicados, no se considerará como día de permiso aquel en el que el trabajador ya haya realizado la mitad de su jornada de trabajo.

**Artículo 31º - PERMISOS NO RETRIBUIDOS**

El personal de CMB Envases Alimentarios, S.A. (fábrica de Logroño), podrá disponer de dos días al año no retribuidos, previa comunicación a

la Dirección con un preaviso mínimo de una semana, y siempre que en los días solicitados los permisos concedidos no superen al 2% de la plantilla de esta fábrica.

**CAPITULO V  
ASPECTOS SOCIALES****Artículo 32º - SERVICIO MILITAR U OBJECION DE CONCIENCIA**

Durante el periodo de Servicio Militar y en su lugar el correspondiente de Objeción de Conciencia, se percibirán las pagas extraordinarias establecidas en el presente Convenio. El trabajador casado y con hijos a su cargo, percibirá el 25% de su salario real, siempre que esté incorporado a filas o equivalente en el caso del objeto de conciencia.

**Artículo 33º - REVISION MEDICA**

La Empresa proporcionará a su personal una revisión médica anual realizada por especialistas en enfermedades laborales de acuerdo con las normas vigentes sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**Artículo 34º - JUBILACIONES**

A las personas que pidan la jubilación voluntaria entre los 60 y los 63 años, la Empresa se compromete a entregarle una indemnización en el momento del cese equivalente a la diferencia entre el sueldo que estuviese percibiendo (S. Base + Antigüedad + Mejora Voluntaria) y la cantidad que en concepto de jubilación le fuese asignada por la Seguridad Social. Esta diferencia mensual se multiplicará por el número de mensualidades que faltasen hasta cumplir el jubilado los 65 años de edad.

Las personas que se jubilen a los 63 o 64 años, la Empresa se compromete a entregarles una indemnización equivalente a la diferencia entre el sueldo en el momento de su cese (S. Base + Antigüedad + Mejora Voluntaria), y el importe de la indemnización que pudiera corresponderles previo los trámites legales.

Todas las personas a las que pudiera interesar la jubilación anticipada podrán elegir entre lo anterior o bien recibir un premio fijo de la siguiente cuantía:

— 60-61 años: 24 días de s.base + antigü. por año de servicio con límite de 18 mensualidades

— 61-62 años: 20 días de s.base + antigü. por año de servicio con límite de 15 mensualidades

— 62-63 años: 16 días de s.base + antigü. por año de servicio con límite de 12 mensualidades

— 63-64 años: 12 días de s.base + antigü. por año de servicio con límite de 9 mensualidades

— mayor 64 años: primer mes según intervalo anterior.

A efectos de los días de indemnización se prorratearán los periodos de servicio inferiores al año. Las mensualidades establecidas como límite se entenderán a razón de 30 días de salario base + antigüedad, según el salario vigente en la fecha efectiva de baja.

Los intervalos de edad deberán entenderse como máximo transcurrido un mes de la fecha en que se cumplan años.

Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre se deberán manifestar las intenciones de prejubilación para el año siguiente, a fin de provisionar las cantidades correspondientes. Cualquier intención de prejubilación no comunicada dentro del mencionado plazo no tendrá para la Empresa carácter vinculante. Transitoriamente para el presente año se podrá comunicar el deseo de prejubilación del presente ejercicio durante un mes a contar desde la firma del convenio.

**CAPITULO VI  
TEMAS SINDICALES****Artículo 35º - REUNION DE LOS TRABAJADORES FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO**

Los trabajadores podrán solicitar de la Dirección, reunión en un local de la Empresa, siempre que así lo pidan un 25% de la plantilla de la Factoría.

**Artículo 36º - COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA**

Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece CMB Envases Alimentarios, S.A.

Recibir información escrita en cada reunión mensual sobre los siguientes puntos:

Producción, productividad, facturación, ventas, stock, inversiones, contratación, absentismo, ascensos, sanciones de faltas graves y muy graves (en este caso, la información se dará con dos días mínimo de antelación a la fecha de su aplicación), movilidad de personal y horas extras realizadas (pudiendo igualmente ser verificadas a través de los modelos TC-1 y TC-2 en la sección de Personal).

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se entreguen a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.

Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Empresa y recibir la copia básica en los contratos que así lo disponga la Ley.

Controlar y vigilar las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

Disponer de 40 horas retribuidas al mes para el desarrollo de sus funciones sindicales, con un preaviso mínimo de 48 horas. El Comité de Empresa podrá acumular las horas previstas para el desarrollo de sus