

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

CONSEJERIA DE TRABAJO Y EMPLEO

DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa «Bomba Ercole Marelli, S.R.L.», número de código de convenio 4501192, suscrito, de una parte, por un representantes de la empresa, y de otra, en nombre de los trabajadores, por su Comité de Empresa, firmado el día 16 de junio de 2009 y presentado ante este organismo en 19 de octubre de 2009 tras las rectificaciones oportunas, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 de Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 92 de 2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo, y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio, Capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo, esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 26 de octubre de 2009.–El Delegado Provincial de Trabajo y Empleo, Pedro Antonio López Gómez.

**ACTA RATIFICACION CONVENIO COLECTIVO
AÑOS 2009-2010**

BOMBAS ERCOLE MARELLI, S.R.L.

Representación empresa: Francisco José González Zapata.

Representación social: Cristóbal Serrano Espi, Juan José López Bravo y César Mesquida Ayuso.

Delegado sindical: David Fariña Zabaleta.

En Illescas, a 22 de junio de 2009, se reúnen los anteriormente expuestos en representación de la Dirección y del Comité de Empresa de Bombas Ercole Marelli.

Abierta la sesión, ambas partes reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación suficiente, proceden a la adopción del siguiente y único acuerdo:

Proceder a la ratificación del texto del convenio colectivo del centro de trabajo de Illescas de la empresa Bombas Ercole Marelli, S.R.L., una vez el mismo ha sido aprobado por la Dirección de la Compañía y la Asamblea de Trabajadores.

Y, sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión en el lugar y fecha de su encabezamiento.

**ACTA MODIFICACION CONVENIO COLECTIVO
AÑOS 2009-2010**

BOMBAS ERCOLE MARELLI, S.R.L.

Representación empresa: Francisco José González Zapata.

Representación social: Cristóbal Serrano Espi, Juan José López Bravo y César Mesquida Ayuso.

En Illescas, a 2 de julio de 2009, se reúnen los anteriormente expuestos en representación de la Dirección y del Comité de Empresa de Bombas Ercole Marelli.

Abierta la sesión, ambas partes reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación suficiente, proceden a la adopción de los siguientes acuerdos:

1) Proceder a la modificación del texto del convenio colectivo del centro de trabajo de Illescas de la Empresa Bombas Ercole Marelli, S.R.L., tras el informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con el control de legalidad efectuado.

2) Modificar el texto del artículo 14 del convenio colectivo por la redacción que se adjunta:

Artículo 14.–Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de fallecimiento o entierro de padres, cónyuge, abuelos, hijos, nietos, hermanos y padres o hermanos políticos, tres días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) En caso de enfermedad grave de algunos de los citados o por alumbramiento de la esposa, se concederán tres días naturales, también por intervención quirúrgica. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) A tal efecto se entiende que existe desplazamiento cuando el trabajador tenga que recorrer al menos cincuenta kilómetros desde el centro de trabajo al centro sanitario o cementerio.

3) Introducir un nuevo anexo IX al articulado del convenio colectivo, al objeto de contemplar los requerimientos establecido en el artículo 85.1 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Por el mismo se establece un contenido mínimo obligatorio en relación con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3 de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo dicho anexo IX da cabida a lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el fin de crear un foro de debate donde se puedan establecer medidas destinadas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan producirse por esta causa.

ANEXO IX

**COMISION DE IGUALDAD Y CONCILIACION / ACOSO
SEXUAL Y MOBBING**

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión para la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar, acoso y mobbing.

Dicha Comisión estará integrada por dos miembros designados por cada una de las representaciones.

Dicha Comisión trabajará con el objetivo de procurar un entorno de trabajo profesional libre de cualquier conducta o comportamiento que pueda distorsionar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores o pueda interferir negativamente en el trabajo en grupo.

Constituyen acoso y mobbing laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra los trabajadores por sus responsables o compañeros que afecten o atenten contra la dignidad, la salud física, moral o psicológica de la persona afectada.

Ambas partes tendrán como referente el código de conducta existente en la compañía.

Aquella persona víctima de acoso, informará a cualquiera de los miembros de la Comisión, informando de las circunstancias ocurridas, sujeto activo del acoso, conductas, proposiciones y consecuencias del hecho.

Dicha Comisión se reunirá semestralmente con carácter ordinario, o de forma extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes a instancias de una denuncia. Asimismo trabajará sobre la base de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Serán funciones de la Comisión de Igualdad las siguientes:

1) Velar por la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.

2) Velar por la igualdad de retribución en igualdad de prestación de trabajo.

3) Promoción de acciones positivas con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos

los grupos profesionales, elaborando un plan de igualdad de oportunidades.

Y, sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión en el lugar y fecha de su encabezamiento.

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO
DE ILLESCAS DE LA EMPRESA BOMBAS ERCOLE
MARELLI, S.R.L. - AÑO 2009-2010**

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.–Ambito de aplicación territorial.

El presente convenio regulará las relaciones laborales en el centro de trabajo que la empresa Bombas Ercole Marelli, S.R.L. tiene establecido en Illescas, (Toledo), carretera Madrid-Toledo, kilómetro 30,8, 45200-Illescas.

Artículo 2.–Ambito de aplicación personal.

El convenio afectará a todos los trabajadores de la plantilla del centro de trabajo anteriormente citado.

Artículo 3.–Vigencia.

El presente convenio iniciará su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2009, extendiéndose la misma hasta el día 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4.–Denuncia y prórroga.

El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año en su contenido normativo y obligacional –excepto incremento salarial– salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5.–Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio constituyen un todo único e indivisible, por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedará en su totalidad sin eficacia práctica debiendo renegociarse todo su contenido.

Artículo 6.–Garantías ad personam.

La empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 7.–Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.

Su composición y funcionamiento se ajustará a:

1) Composición: Estará integrada por tres miembros designados por cada representación.

2) Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días contados a partir de la fecha de solicitud.

3) Funciones: Vigilancia, interpretación, aplicación del convenio, conciliación y arbitraje en cuestiones y conflictos colectivos que le serán sometidos por cualquiera de las partes, y afecten a intereses colectivos de los trabajadores.

4) Su intervención dentro del ámbito de sus funciones será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional de juzgados, o administración laboral.

5) El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a dicha Comisión será de cinco días laborables.

6) La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.

7) Caso de desacuerdo, y previo acuerdo mayoritario de cada una de ambas representaciones, se podrá designar la intervención de un árbitro. En los supuestos de arbitraje, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que, por parte de éste se dicte.

8) Caso de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía jurisdiccional competente en defensa de sus respectivos derechos.

9) Los acuerdos alcanzados por la Comisión, o mediante arbitraje serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

**CAPITULO II
RETRIBUCIONES**

Artículo 8.–Aplicación.

Las disposiciones contenidas en el presente capítulo serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito del convenio.

Artículo 9.–Retribución.

El salario bruto anual total del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por los conceptos que se detallan a continuación, de acuerdo a los términos y condiciones establecidos en el presente capítulo:

- Salario base.
- Plus personal consolidado
- Complemento salarial (suma de los conceptos salariales de plus de actividad mensual y complemento salarial ad personam).

Artículo 10.–Incremento salarial.

Para el año 2009 los salarios se verán incrementados de la siguiente forma:

Personal de taller:

Salario base: 200,00 euros brutos mensuales, abonables en catorce pagas.

Complemento salarial: 25,00 euros brutos mensuales, abonables en doce pagas

En relación con el resto de conceptos salariales, éstos se revalorizarán a razón del 0,5 por 100 con respecto al valor a 31 de diciembre de 2008. Los conceptos salariales revalorizables serían:

- Plus personal consolidado.
- Plus jefe de equipo.
- Plus convenio.
- Plus de puesto de trabajo.
- Plus de soldador.
- Plus de actitud.
- Plus de turnicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Horas extras turnos.
- Plus distancia.

El personal afectado por estos incrementos salariales será aquel que, a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, se encontrase encuadrado en alguna de las categorías laborales de:

- Jefe de equipo.
- Oficial primera.
- Oficial segunda.
- Oficial tercera.
- Especialista.

Asimismo se adjunta como anexo VII, denominado empleados de taller, la relación de empleados afectados por este apartado.

Personal de oficina:

Incremento lineal del 1,5 por 100 de todos los conceptos salariales, a excepción de los conceptos salariales denominados bonos y comisiones de venta, ya que éstos serán establecidos por parte de la dirección de la compañía de forma unilateral.

Quedarán encuadrados dentro del colectivo de oficinas todos los empleados que no se encuentren incluidos en el anexo VII y que se encuentren en activo a la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Para el año 2010 los salarios se verán incrementados en el 1 por 100, siendo afectados por dicho incremento el conjunto de la plantilla. Los conceptos salariales revalorizables serían:

- Salario base.
- Plus personal consolidado.
- Complemento salarial.
- Plus jefe de equipo.
- Plus convenio.
- Plus de soldador.
- Plus de actitud.
- Plus de turnicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Horas extras turnos.
- Plus distancia.

El denominado complemento salarial sustituirá al plus actividad mensual. De este modo y en materia retributiva, Bombas Ercole Marelli (Sundyne-Marelli) quedará desvinculada del

convenio colectivo del metal de la provincia de Toledo, rigiéndose mediante acuerdos de empresa.

Artículo 11.–Jornada irregular.

1) Se establece un sistema denominado jornada irregular, de manera que el exceso sobre la jornada ordinaria hasta un máximo de dos horas de jornada diaria, desarrollada de lunes a viernes, se denominará de este modo.

2) Este sistema de jornada irregular no tendrá la consideración de horas extraordinarias para el cómputo anual legalmente establecido.

3) La compensación de estas horas será a razón de incrementar en un 30 por 100 el valor de la hora ordinaria según la fórmula que se adjunta.

$$\frac{\text{Salario base} + \text{complemento salarial}}{\text{Horas anuales}} = \text{V.H.O (*)} \cdot x 30 \%$$

(*) El valor hora así obtenido se entenderá como valor hora ordinaria.

4) El número máximo de horas de jornada irregular para los años 2009 y 2010 será de 120 horas por empleado y año.

Artículo 12.–Horas extraordinarias.

1) Se considerarán horas extraordinarias todas las realizadas fuera de la jornada ordinaria de lunes a viernes y que excedan la Jornada Irregular contemplada en el punto anterior.

2) Asimismo se considerarán horas extraordinarias las realizadas los sábados y festivos.

3) La compensación de estas horas será a razón de incrementar en un 75 por 100 el valor hora ordinaria según la fórmula que se adjunta.

$$\frac{\text{Salario base} + \text{complemento salarial}}{\text{Horas anuales}} = \text{V.H.O (*)} \cdot x 75 \%$$

(*) El valor hora así obtenido se entenderá como valor hora ordinaria.

4) El número máximo de horas extraordinarias para los años 2009 y 2010 será de 80 horas por empleado y año, salvo que el presente límite legal sea modificado por disposición legal o reglamentaria.

Artículo 13.–Gratificaciones extraordinarias.

1) La retribución bruta anual se distribuirá en quince pagas, correspondiente a los doce meses naturales y tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de julio, septiembre y diciembre.

2) Las citadas gratificaciones extraordinarias estarán compuestas por los siguientes conceptos salariales:

Paga de julio: Salario base + plus personal consolidado.

Paga de septiembre: Según tablas salariales descritas en anexos I, II, III y IV.

Paga de diciembre: Salario base + plus personal consolidado.

3) Períodos de devengo:

Paga de julio: Devengo entre el 1 de enero y el 30 de junio.

Paga de septiembre: Devengo entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre.

Paga de diciembre: Devengo entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

4) Dichas pagas se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los períodos de devengo indicados.

**CAPITULO III
BENEFICIOS SOCIALES**

Artículo 14.–Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) En caso de fallecimiento o entierro de padres, cónyuge, abuelos, hijos, nietos, hermanos y padres o hermanos políticos, tres días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

b) En caso de enfermedad grave de algunos de los citados o por alumbramiento de la esposa, se concederán tres días naturales, también por intervención quirúrgica. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) A tal efecto se entiende que existe desplazamiento cuando el trabajador tenga que recorrer al menos cincuenta kilómetros desde el centro de trabajo al centro sanitario o cementerio.

Artículo 15.–Ayuda en caso de fallecimiento.

Con independencia de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido, la empresa abonará a los herederos legales la cantidad equivalente a dos mensualidades de salario bruto anual.

Artículo 16.–Fondo social.

Regulación del actual fondo social, el cual se nutre de la venta del producto de desecho denominado viruta o chatarra.

La administración de dicho fondo corresponderá a los representantes legales de los trabajadores, los cuales deberán destinar el mismo a algún fin de carácter social, cultural o recreativo.

**CAPITULO IV
CLASIFICACION PROFESIONAL**

Artículo 17.–Clasificación profesional.

1) Se procederá a la adecuación de las categorías profesionales de los siguientes empleados:

Oficial primera:

–César Gil.

Oficial segunda:

–David Fariña.

–Vicente López.

–Roberto Vara.

–Tomás Conde.

Oficial tercera:

–David Cámara.

–Mohammed El Azouan.

–Ismael García.

–Raúl García.

–Eduardo Miguel.

–Raúl Rivas.

–Angel Rojas.

–Juan Carlos Rosado.

–Antonio Rubio.

–Sadio Danoko.

2) Los cambios contemplados en el apartado 1 se producirán con efectos de 1 de julio de 2009.

3) Asimismo los efectos económicos de estos cambios de categoría se producirán desde 1 de julio de 2009.

**ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2009
EMPLEADOS CON CUALIFICACION Y EXPERIENCIA
SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO
SIN ANTIGÜEDAD (EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2009)**

	Salario Base	C. Salarial	Paga Extra	Total
Jefe de Equipo	26103,00	1379,04	459,96	27942,00
Oficial 1ª	24086,58	1379,04	459,96	25925,58
Oficial 2ª	22923,74	1366,68	459,96	24750,38
Oficial 3ª	22676,64	1356,72	459,96	24493,32
Especialista	19109,08	1019,05	459,96	20588,09

**ANEXO II - TABLAS SALARIALES 2009
EMPLEADOS SIN CUALIFICACION Y EXPERIENCIA
CON CONTRATO DE DURACION DETERMINADA
SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO
SIN ANTIGÜEDAD (EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2009)**

	Salario Base	C. Salarial	Paga Extra	Total
Oficial 3ª	18141,31	1085,38	459,96	19686,65
Especialista	15287,26	815,24	459,96	16562,46

**ANEXO III - TABLAS SALARIALES 2010
EMPLEADOS CON CUALIFICACION Y EXPERIENCIA
SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO
SIN ANTIGÜEDAD (EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2010)**

	Salario Base	C. Salarial	Paga Extra	Total
Jefe de Equipo	26364,03	1392,83	464,56	28221,42
Oficial 1ª	24327,45	1392,83	464,56	26184,84
Oficial 2ª	23152,98	1380,35	464,56	24997,88
Oficial 3ª	22903,41	1370,29	464,56	24738,25
Especialista	19300,17	1029,24	464,56	20793,97

**ANEXO IV - TABLAS SALARIALES 2010
EMPLEADOS SIN CUALIFICACION Y EXPERIENCIA
CON CONTRATO DE DURACION DETERMINADA
SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO
SIN ANTIGÜEDAD (EFECTIVIDAD 1 DE ENERO DE 2010)**

	Salario Base	C. Salarial	Paga Extra	Total
Oficial 3ª	18322,72	1096,23	464,56	19883,52
Especialista	15440,13	823,39	464,56	16728,08

**ANEXO V
CONTRATACION A TRAVES DE EMPRESAS
DE TRABAJO TEMPORAL**

1) Aquellas necesidades temporales derivadas de circunstancias de producción, interinidad y obra o servicio con sustantividad propia podrán ser cubiertas a través de Empresas de Trabajo Temporal.

2) En relación al límite máximo de contratación bajo esta fórmula se estará a lo establecido legalmente para los supuestos de interinidad y obra o servicio, mientras que para los supuestos de circunstancias de producción se fijará un límite de 1 año máximo de contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

3) Las contrataciones efectuadas a tenor de lo dispuesto en el punto 1 del presente anexo, se efectuarán de acuerdo al sistema de clasificación profesional y niveles salariales incorporados al presente convenio como anexos II y V para los años 2009 y 2010 respectivamente.

4) El presente anexo será de aplicación a partir de la firma del presente convenio.

5) Asimismo y en relación con los empleados, actualmente contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal y cuya relación laboral ha cumplido el año, la compañía asume un compromiso de contratación tan pronto se produzca una necesidad de incrementar el número de recursos humanos en el área de taller.

Los empleados identificados son:

- Abderraman Allai.
- Jose María Garrido Olivera.
- Koita Fagada.
- Reyes Sánchez Ruiz.
- Lucas Guzmán Serrano.

6) En lo no previsto en el presente anexo será de aplicación la legislación laboral vigente en materia de contratación de duración determinada.

**ANEXO VI
CLAUSULA DE REVISION**

1) Se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio una cláusula de garantía salarial del IPC real al 31 de diciembre.

2) Dicha aplicación se efectuará tan pronto como se constate mediante publicación oficial el IPC definitivo al 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio.

3) La revisión consistirá en aplicar la diferencia entre el IPC real y el incremento pactado en el artículo 10 del presente convenio. Dicha revisión se realizará sobre los siguientes conceptos salariales:

- Salario base.
- Plus personal consolidado.
- Complemento salarial.
- Plus de jefe de equipo.
- Plus de soldador.
- Plus de actitud.

4) Tal revisión se efectuará con efectos de 1 de enero, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

5) Esta cláusula de revisión salarial no será de aplicación, en el año 2009, para el personal de taller y las categorías laborales de:

- Jefe de equipo.
- Oficial primera.
- Oficial segunda.
- Oficial tercera.

-Especialista.

6) En aquellos supuestos en los que el IPC real a 31 de diciembre sea inferior al incremento pactado, la presente cláusula de revisión salarial quedará sin efectos.

**ANEXO VII
EMPLEADOS DE TALLER**

Alcalde Mondelo, Angel.
Almenara Ocaña, Antonio.
Alonso Arranz, Emilio.
Alonso Gómez, Pascual.
Ambite Molina, Iván.
Brasero León, Benjamín.
Cámara Bravo, David.
Cervantes Fernandez-Marcote, Raúl.
Conde Martín, Tomás.
Danoko, Sadio.
Díaz Minaya, Juan.
El Azouan el Komiry, Mohammed.
Fariña Zabalate, David.
Fernández Rodelas, Alberto.
Gálvez Felipe, Javier.
García Barbera, Iván.
García Ledesma, Ismael.
García Mateo, Raúl.
Gil López, Cesar.
Gómez Moreno, Ignacio.
Gómez Murillo, José Carlos.
Lalanda Martín, Julio.
López Aguado, Pedro Luis.
López Bravo, Juan José.
López Sánchez, Vicente.
Mesquida Ayuso, César.
Miguel Novillo, Eduardo.
Miguel Novillo, Javier.
Minaya Aguado, Dionisio.
Musat González, Florentino.
Parrado Plaza, Miguel.
Pomares Aguado, Juan Ramón.
Quintana Alonso, Daniel.
Ramiro Carretero, Juan Pedro.
Rey Casillas, Samuel.
Rivas García, Raúl.
Rodríguez García, Lorenzo.
Rojas Arellano, Angel.
Rosado Pinteño, Juan Carlos.
Rubio Cabañas, Antonio.
Ruiz Palomo, José Luis.
Serrano Espi, Cristóbal.
Simón Díaz-Rullo, Tiburcio.
Vara Illán, Roberto.
Vara Vara, Jorge.
Vara Vara, José Luis.
Villarta González, Mariano.
Yuste de Lucas, Raúl.

**ANEXO VIII
REUNIONES REPRESENTACION SOCIAL-EMPLEADOS**

Quedará establecido un crédito horario con el objeto de poder mantener la representación social reuniones periódicas con los empleados.

Dicho crédito será de dieciocho horas anuales para todas aquellas cuestiones relacionadas con el entorno laboral.

**ANEXO IX
COMISION DE IGUALDAD Y CONCILIACION / ACOSO
SEXUAL Y MOBBING**

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión para la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar, acoso y mobbing.

Dicha Comisión estará integrada por dos miembros designados por cada una de las representaciones.

Dicha Comisión trabajará con el objetivo de procurar un entorno de trabajo profesional libre de cualquier conducta o

comportamiento que pueda distorsionar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores o pueda interferir negativamente en el trabajo en grupo.

Constituye acoso y mobbing laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra los trabajadores por sus responsables o compañeros que afecten o atenten contra la dignidad, la salud física, moral o psicológica de la persona afectada.

Ambas partes tendrán como referente el código de conducta existente en la compañía.

Aquella persona víctima de acoso, informará a cualquiera de los miembros de la Comisión, informando de las circunstancias ocurridas, sujeto activo del acoso, conductas, proposiciones y consecuencias del hecho.

Dicha Comisión se reunirá semestralmente con carácter ordinario, o de forma extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes a instancias de una denuncia. Asimismo trabajará sobre la base de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Serán funciones de la Comisión de Igualdad las siguientes:

- 1) Velar por la igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- 2) Velar por la igualdad de retribución en igualdad de prestación de trabajo.
- 3) Promoción de acciones positivas con el objeto de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, elaborando un plan de igualdad de oportunidades.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Derecho supletorio: Para todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo provincial del metal de Toledo, Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento, quedando sin validez cuantos acuerdos se hubieran suscrito, entre la representación social y económica de Bombas Ercole Marelli con anterioridad a la entrada en vigor de las presentes condiciones.

N.º I.-11279