

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Johnson Controls Autobaterías, Sociedad Anónima” (Oficinas Centrales) (código número 28014952012009).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Johnson Controls Autobaterías, Sociedad Anónima” (Oficinas Centrales), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 14 de julio de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de octubre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**XXI convenio colectivo de trabajo concertado entre la empresa
“Johnson Controls Autobaterías, Sociedad Anónima”, y sus trabajadores
en sus oficinas centrales en Madrid**

I. NORMAS GENERALES

Artículo 1. *Partes contratantes.*—Johnson Controls Autobaterías, S.A., y los Delegados de Personal en sus oficinas centrales en Paseo de la Habana, 34-1º, 28036 Madrid.

Art. 2. *Ámbito contratación.*—1. Funcional y Territorial: Este Convenio regulará las relaciones de trabajo entre la Empresa Johnson Controls Autobaterías, S.A. y sus trabajadores en sus oficinas centrales en la Comunidad de Madrid, con las excepciones indicadas en el punto 2 siguiente de este artículo.

2. *Ámbito Personal:*

- a) Afecta al personal que preste sus servicios a la entrada en vigor del mismo, o que se contrate durante su vigencia.
- b) A pesar de lo indicado en el apartado a) del punto 2 de este artículo, quedan excluidas de este Convenio, las personas mencionadas en el artículo 1º, punto 2, letra c), del Estatuto de los Trabajadores.
- c) La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, antes de la firma del Convenio, una relación completa del personal afectado por el mismo, con su correspondiente categoría y puesto o cargo dentro de la Empresa.

3. *Ámbito Temporal:* El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2016, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2018.

Art. 3. *Cláusula de revisión.*—Año 2016: Como se indica en el párrafo segundo del art. 13 se aplicará un 1,0 por 100 sobre los valores económicos de las tablas del 2015, sin cláusula de revisión para dicho año.

Año 2017: Como se indica en el párrafo segundo del art. 13 se aplicará un 1,0 por 100 sobre los valores económicos de las tablas del 2016 revisándose los mismos con el IPC real al 31 de diciembre de 2017 según los siguientes tramos:

Para IPC real = 2 por 100, IPC Real.

Para el tramo de IPC real > 2 por 100 y ≤ 2,5 por 100, 75 por 100 de la diferencia respecto al 2 por 100.

Para el tramo de IPC real > 2,5 por 100 y ≤ 3 por 100, 50 por 100 de la diferencia respecto al 2,5 por 100.

Para el tramo de IPC real > 3 por 100 y ≤ 4 por 100, 25 por 100 de la diferencia respecto al 3 por 100.

Para IPC real > 4 por 100 no habría incremento adicional.

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocerse este IPC real. En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, los cuales, ya definitivos para el año 2017, servirán de base para el futuro.

Año 2018: Como se indica en el párrafo segundo del art. 13 se aplicará un 1,0 por 100 sobre los valores económicos de las tablas del 2017 revisándose los mismos con el IPC real al 31.12.2018 según los siguientes tramos:

Para IPC real = 2 por 100, IPC Real.

Para el tramo de IPC real > 2 por 100 y ≤ 2,5 por 100, 75 por 100 de la diferencia respecto al 2 por 100.

Para el tramo de IPC real > 2,5 por 100 y ≤ 3 por 100, 50 por 100 de la diferencia respecto al 2,5 por 100.

Para el tramo de IPC real > 3 por 100 y ≤ 4 por 100, 25 por 100 de la diferencia respecto al 3 por 100.

Para IPC real > 4 por 100 no habría incremento adicional.

El abono, en su caso, se efectuará en la nómina del mes siguiente a conocerse este IPC real. En este mismo mes, se rectificarán, en su caso, los valores económicos de las tablas, los cuales, ya definitivos para el año 2018, servirán de base para el futuro.

Si el IPC real en cualquiera de los años 2016, 2017 o 2018 fuera inferior al por 100 de incremento aplicado el 1 de enero de cada año, no se aplicaría la regularización en negativo.

En el caso de que algún centro de Johnson Controls Autobaterías, S.A., en España, firmara algún Convenio Colectivo para este mismo período con condiciones que valoradas en su conjunto, sobre su Convenio Colectivo anterior, sean superiores a las presentes pactadas

sobre el Convenio anterior, se aplicará el porcentaje de exceso al Convenio Colectivo de Oficinas Centrales.

Art. 4. *Comisión paritaria convenio.*—Para conocer y resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de los trabajadores, uno de los cuales actuará de Secretario, y por dos representantes de la Empresa, uno de los cuales actuará de Presidente.

También podrá tratar esta Comisión cuestiones socio laborales, aunque no estén relacionados con asuntos de Convenio.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses, salvo casos de urgencia, debidamente justificados.

Ante posibles supuestos de discrepancia que puedan producirse sobre lo indicado, se recurrirá en primer lugar y preceptivamente a la Comisión Paritaria, para que emita por escrito, en un plazo máximo de 15 días hábiles, su criterio sobre el asunto en litigio, sin perjuicio de que en caso de desacuerdo intervengan los Juzgados u Organismos competentes.

En las convocatorias que cursará el Secretario, previo acuerdo con el Presidente, se expresará el Orden del Día.

Serán citados sus componentes con una antelación mínima de cinco días.

Las partes están de acuerdo en atribuir a la Comisión Paritaria la interpretación y vigilancia, funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Art. 5. *Prórroga y denuncia del convenio.*—Se prorrogará de año en año de no mediar denuncia de cualquiera de las partes, por escrito, con una antelación superior a los dos meses de la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

II. ADMISIÓN DE PERSONAL

Art. 6. *Ingresos y ascensos.*—En el ingreso de nuevo personal, la Empresa realizará las pruebas que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado, y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Todas las plazas vacantes o de nueva creación que se produzcan en Oficinas Centrales, serán publicadas en el tablón de anuncios, haciendo constar nombre y puesto del titular anterior, si lo hubiere, para que los trabajadores de plantilla puedan presentar su candidatura para optar a estas plazas.

También se comunicarán las vacantes de las Fábricas, siempre que no se cubran dentro de su propio ámbito y normas específicas.

Para la provisión de vacantes, se tendrá en cuenta las siguientes situaciones:

- a) Personal con categoría de mando:
 - Directores.
 - Jefes Regionales.
 - Jefes de Sucursal.
 - Jefes de Sección Administrativa.
 - Técnicos titulados.
- b) Resto del personal.

Las vacantes del personal del grupo a), serán de libre designación por la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta al personal de la plantilla en el proceso de selección.

Las vacantes del personal del grupo b), se cubrirán por concurso-oposición.

La Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con los mandos intermedios, será la responsable de la selección del personal, interviniendo en el proceso de selección, el

representante del personal, con el objeto de que el proceso se ajuste al más estricto principio de objetividad y ecuanimidad.

La participación del representante de los trabajadores, se entiende siempre que se trate de cubrir la vacante con personal de plantilla.

En dicha convocatoria, deberá hacerse constar ineludiblemente:

- a) Vacantes o puestos a cubrir, categoría a que corresponden y nombre del que causó baja, si procediera.
- b) Fecha en que deberán efectuarse los correspondientes ejercicios, temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos y demás circunstancias que sean pertinentes.

En el plazo de cinco días hábiles a partir del examen, deberá ser puesta en conocimiento del representante de los trabajadores, en el centro de trabajo, una relación nominal, ordenada, de las calificaciones obtenidas.

Las vacantes se cubrirán por riguroso orden de puntuación.

A igualdad de puntuación, se tendrá en cuenta por este orden:

- a) Que pertenezca al centro de trabajo donde se produjo la vacante.
- b) Antigüedad en la Empresa.
- c) Ser mayor de cuarenta años.
- d) Ser titular de familia numerosa.

En el caso de ascensos, se estará a lo dispuesto por la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica y demás leyes en vigor, así como lo estipulado en el Reglamento de Relaciones Industriales.

Art. 7. *Modalidades de contratación.*—Se podrán emplear todas las que se establezcan legalmente.

Respecto del contrato de trabajo eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, y al objeto de tener en cuenta lo dispuesto en el apartado b), párrafo 3º del art. 15 del RDL 1/1995 de 24/3 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por lo siguiente:

1. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

2. Al permitirlo el Convenio del Sector de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, de la Comunidad de Madrid donde está ubicado el centro de trabajo que tiene la Empresa, también en tales casos, y en atención al carácter estacional de la actividad, los contratos del punto 1 anterior, podrán ser ampliados, como máximo, en otros seis meses, con lo que la duración total máxima sería de doce meses, los cuales deben de estar comprendidos dentro de un período de dieciocho meses.

III. PERMISOS

Art. 8. *Permisos retribuidos.*

- a) En caso de matrimonio, dieciséis días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, o adopción, tres días laborables. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho e hijos, tres días naturales, por padres, hermanos, nietos y abuelos, dos días naturales.
- d) Por muerte de las personas señaladas en el punto c), y además tíos y sobrinos, tres días naturales.
- e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.
- f) Por traslado del domicilio habitual, dos días laborables.

Para el disfrute de los permisos de los apartados c), d), y e), se entienden también parientes políticos en el mismo grado.

En el caso b) si hubiera de realizar desplazamientos superiores a 250 Kms. y cualesquiera que sean los Kms de exceso, se ampliará el plazo indicado anteriormente, en un día, y en los casos c), d) y e), se ampliarán los plazos indicados anteriormente, en dos días.

IV. CALENDARIO LABORAL

Art. 9. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo anual para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio será de 1.721 horas.

Si por disposición del Gobierno se establece una reducción de jornada de trabajo, respecto de la pactada, que no sea compensable con otras mejoras económicas y sociales, se aplicará esta reducción.

La distribución de estas horas en días, a lo largo del año, se expresará en el calendario laboral, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. Se realizará de lunes a viernes, con la excepción del sábado del Inventario.

Se remitirá a la Comisión Paritaria el calendario laboral.

Art. 10. *Horarios.*—Los horarios que regirán durante la vigencia de este Convenio, serán también establecidos por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, pudiéndose negociar para los meses de verano la jornada intensiva.

Art. 11. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán como máximo de treinta y un días naturales continuados al año o un máximo de veintitrés días laborables al año. Se fijará en el calendario laboral correspondiente, la forma de disfrutar las vacaciones, días naturales o días laborables, todo ello dentro del cómputo de las horas de trabajo anuales.

En caso de que se efectúen peticiones de dos o más trabajadores en fechas coincidentes con las mismas categorías o funciones, se asignarán de forma que cada año se alterne en las fechas preferidas entre los solicitantes.

Todo el personal, que en la fecha señalada para el disfrute de sus vacaciones no lleve trabajando en la Empresa un año completo, disfrutará un número de días proporcional al tiempo trabajado.

Los días de vacaciones se retribuirán, teniendo en cuenta el salario mensual bruto según el art. 13º y los complementos salariales del art. 14º, excepto los indicados en este último artículo, referentes a Horas Extras y de vencimiento periódico superior al mes (gratificaciones extraordinarias).

V. RETRIBUCIÓN

Art. 12. *Principios generales.*—La remuneración anual que se fija a continuación, está en función del número de horas anuales de trabajo fijadas por el art. 9º de este Convenio.

Todas las percepciones salariales y no salariales, premios, etc, indicados en este Convenio, tendrán el carácter de brutos, siendo por tanto, las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador satisfechas por el mismo.

La Empresa deducirá en nómina el importe correspondiente.

El pago del salario podrá efectuarlo la Empresa mediante transferencia bancaria u otra modalidad de pago similar, a través de entidades de crédito.

Art. 13. *Salarios, complementos, premios y otros.*—Las tablas de salarios, complementos, premios y otros, que regirán durante el año 2016, serán las que se reflejan en los Anexos I y II que figuran adjuntos.

Para los años 2017 y 2018 los valores económicos, tal como se indica en el artículo 3º se incrementaran en un 1,0 por 100.

Este incremento salarial será aplicable a todos los conceptos económicos del Convenio con excepción de Comisiones, Plus oficina/almacén en casa y Dietas, que permanecerán invariables durante toda la vigencia del Convenio.

En el Anexo I, también se señala el Grupo de Cotización a la Seguridad Social.

Se establece la clasificación por grupos profesionales, niveles y categorías en cumplimiento de la última Reforma Laboral de febrero 2012.

Art. 14. *Complementos salariales.*—Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deben adicionarse al salario base, por alguno, o algunos de los conceptos siguientes:

1.º Personales:

Antigüedad: Los aumentos periódicos por años de servicios consistirán en el abono de quinquenios en la cuantía del porcentaje señalado en el Anexo II para el año 2016 sobre el salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado cada trabajador, con un tope máximo también señalado en dicho Anexo, cualquiera que sea su antigüedad.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el primero de enero del año siguiente, si es posterior.

2.º De cantidad de trabajo:

Comisiones: Los Vendedores y Promotores de Ventas, tendrán una comisión que en el caso de cumplimiento de la cifra prevista de ventas de marca Varta se estima ascenderá a la cantidad bruta anual indicada en el Anexo II de este Convenio. Si a final de año se sobrepasase el plan anual de ventas de marca Varta asignado, el excedente se pagará de la misma forma que se hace con las comisiones correspondientes al plan de esta marca.

La Empresa garantiza que durante los ocho primeros meses, las comisiones devengadas en los mismos, serán como mínimo las correspondientes a las previsiones establecidas para dichos meses, regularizándose posteriormente, en su caso, todo ello referido a la marca Varta.

También percibirán los Vendedores y Promotores de Ventas la cuantía reflejada en el Anexo II por cumplir el objetivo establecido para las segundas marcas, actuándose tanto para el pago de las mismas, como para el pago del excedente, de la misma forma que para la marca Varta.

En el caso de nuevas contrataciones de Promotores Ventas y Vendedores, las comisiones se percibirán transcurridos dos meses desde la contratación.

Estas cantidades permanecerán invariables durante toda la vigencia del Convenio.

Plus de Ventas: El plus de ventas del importe bruto anual indicado en el Anexo II para 2016, se devengará en partes alícuotas mensualmente siempre que cada mes la cifra de ventas alcance el 75 por 100 como mínimo del plan establecido.

En caso de no conseguirse de esta forma, se pagará respecto de los meses no cobrados, en el momento en que en un mes determinado se llegue al 75 por 100 de la cifra de ventas del plan acumulado hasta ese mes.

Si a final de año se sobrepasase el 100 por 100 del plan anual de ventas asignado, se pagará un porcentaje adicional sobre el Plus de Ventas, equivalente al porcentaje de incremento entre el plan y la cifra real de ventas.

Asimismo, todo el personal que perciba este Plus de Ventas, si se consigue el Plan total de ventas anual, percibirá como premio por conseguir el Plan la cantidad reflejada en el Anexo II, según el baremo establecido en dicho Anexo II.

Este plus será percibido por todo el personal incluido en este Convenio, excepto los Vendedores y Promotores de Ventas.

En caso de cualquier venta extraordinaria producida por una promoción especial, por la captación de un nuevo contrato, o por cualquier otra causa que se estime oportuno variar la percepción de comisiones, plus de ventas, etc (que represente una variación del plan establecido de forma significativa), la empresa junto con la Comisión Paritaria decidirán importes a pagar tanto a los Vendedores y Promotores de Ventas, como al resto de personas incluidas en el Convenio.

Todos los planes se consideraran en unidades.

Horas Extras: Los tiempos de trabajo que sobrepasen los horarios establecidos en cada centro, serán compensados de mutuo acuerdo entre el trabajador y su mando intermedio, mediante permisos.

Cuando exista la imposibilidad de este descanso compensatorio, se abonarán las horas extraordinarias de la siguiente forma:

- Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria, se abonará con un incremento de al menos un 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, sin discriminación personal alguna.
- Las horas extraordinarias que se trabajen en domingo y festivo, se abonarán con el 100 por 100 de recargo.

3.º De vencimiento periódico superior al mes:

Pagas extraordinarias: Habrá tres pagas extraordinarias cada año:

- Una el 31 de marzo.
- Otra el 15 de julio.
- Otra el 15 de diciembre.

La del 31 de marzo se devengará en razón al tiempo trabajado en el año natural en que se otorgue.

La del 15 de julio se devengará en razón al tiempo trabajado en el primer semestre natural del año en que se otorgue, y la de 15 de diciembre se devengará en razón al tiempo trabajado en el segundo semestre natural del año en que se otorgue.

La paga del 31 de marzo será según el importe reflejado en el Anexo II para 2016, para cualquier categoría de trabajador incluido en Convenio.

El importe de las pagas de 15 de julio y 15 de diciembre será el equivalente al salario mensual bruto indicado en el Anexo I para 2016, más el complemento personal por antigüedad.

Art. 15. *Complementos no salariales.*—Plus de Transporte: Se establece el indicado en el Anexo II para 2016, por día de trabajo efectivo, siempre que los trabajadores no dispongan de medio de transporte facilitado por la Empresa.

El valor Km. por uso de coche propio para realizar el trabajo habitual del Promotor de Ventas se establece en el Anexo II para el año 2016.

Plus de Oficina/Almacén en casa: Se establece el indicado en el Anexo II como un pago mensual en las doce pagas ordinarias, considerando el gasto por conexión ADSL, consumo de electricidad y espacio de almacenamiento.

El importe de este plus permanecerá invariable durante toda la vigencia del convenio.

Plus Comida de Central: Se establece el indicado en el Anexo II para el año 2016, por día de asistencia al trabajo en jornada partida y siempre que la comida sea por cuenta del trabajador.

Quebranto de Moneda: Este riesgo queda cubierto totalmente por la Empresa.

Dietas: Se establecen las dietas señaladas en el Anexo II.

Estos importes permanecerán invariables durante toda la vigencia del convenio.

Beca Escolar: Se establece el importe anual indicado en el Anexo II para el año 2016, por hijo escolarizado de 3 a 18 años, y por hijo en guardería. Esta ayuda escolar será abonada previa aportación por parte del trabajador de la documentación acreditativa correspondiente, en el último trimestre de cada año natural en el que se tenga derecho a la misma.

Se amplía esta ayuda para el personal incluido en este Convenio Colectivo hasta los 22 años inclusive por hijo en Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior (Formación Profesional), Estudios Universitarios de Grado, y Estudios Universitarios de Primer y Segundo Ciclo Superior (Máster y Doctorado).

La ayuda se abonará en el último trimestre de cada año natural por curso vencido, siempre que se den determinadas circunstancias:

- Acreditar que el estudiante está matriculado en Centro Oficial y en el Curso para el cual solicita la Ayuda.
- Que la duración de tales estudios no sea inferior a un ciclo lectivo (octubre a junio).
- No estar emancipado legal ni económicamente.
- No haber cumplido la edad de 23 años en el año natural de la solicitud.
- Se concederá la ayuda siempre que se aprueben el 80 por 100 de los créditos para los estudios universitarios, y siempre que se hayan superado un número de módulos que supongan el 80 por 100 de las totales del curso para los estudios de Formación Profesional.

Art. 16. *Retribución en caso de accidente de trabajo, enfermedad y maternidad.*—El trabajador que por accidente de trabajo, enfermedad y maternidad esté en situación de incapacidad temporal, y hasta el límite de ella, tendrá derecho a percibir, además de las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronales, a cargo de la Empresa, el porcentaje necesario, para completar, en todo caso, el 100 por 100 de los siguientes conceptos:

- Del salario bruto mensual del mes anterior a la baja.
- Del complemento personal de antigüedad del mes anterior a la baja.
- De la media de las comisiones de los doce meses anteriores a la baja.
- Del plus familiar.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de trabajo mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, podrá determinar la suspensión del derecho económico a cargo de la Empresa, reflejado en este artículo.

VI. PREMIOS

Art. 17. *Premio a la iniciativa.*—Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo, o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa, recibiendo un premio en el caso de que la iniciativa sea aceptada o las sugerencias declaradas de utilidad.

La cuantía del premio se graduará por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la importancia de la iniciativa y no podrá ser menor de la cantidad señalada en el Anexo II para el año 2016.

Las sugerencias sobre este premio deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores en la Comisión Paritaria, los cuales propondrán su estudio y concesión.

No podrán tener acceso a este premio aquellas personas que propongan sugerencias que se refieran a su trabajo específico, esto es, el que constituye su cometido y para el que fueron contratadas.

Art. 18. *Premio a la antigüedad.*—Se establecen los premios siguientes de antigüedad en la Empresa:

El día en que los trabajadores cumplan los quince, veinte, veinticinco, treinta y treinta y un años de servicio en la Empresa, se harán acreedores respectivamente de las cantidades señaladas en el Anexo II para el año 2016.

La antigüedad indicada se computará, teniendo en cuenta los años ininterrumpidos de trabajo en Exclusivas Comerciales, Internasa, Varta Baterías, S.A., VB Autobaterías, S.A. y Johnson Controls Autobaterías, S.A.

No se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido en situación de excedencia, cualquiera que fuera su clase, permiso no retribuido, privación de libertad, como consecuencia de sentencia firme y suspensión de empleo por motivos disciplinarios.

Este premio de antigüedad será abonado en la nómina del mes siguiente a cumplir los años indicados.

Art. 19. *Premio por matrimonio y natalidad.*—La Empresa abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba, se rija por este convenio y contraiga matrimonio, la cantidad señalada en el Anexo II para el año 2016.

También abonará a todo trabajador que haya superado el período de prueba y se rija por este Convenio, la cantidad señalada en el Anexo II para el año 2016, por cada nuevo hijo que tenga, tanto legítimo como reconocido o adoptivo, a partir de la vigencia de este Convenio.

VII. PRÉSTAMOS, SEGUROS OCUPANTES VEHÍCULOS

Art. 20. *Préstamos.*—Se podrá otorgar a todos los trabajadores en plantilla que lo soliciten, la cantidad máxima de hasta 3.000 euros destinados a cubrir alguna situación de necesidad, seguros de vehículos de los empleados, compra de productos, etc. cuyo reintegro se deberá efectuar por los trabajadores fijos en el plazo máximo de 18 pagas consecutivas, si el importe es superior a 1.800 euros y si es inferior en 14 pagas consecutivas, incluidas las extraordinarias de julio y Diciembre, y los eventuales en el número máximo de pagas consecutivas que permitan la duración de su contrato, sin exceder en ningún caso de las 14 pagas indicadas.

La cantidad pendiente de amortización por préstamos otorgados, en ningún momento será superior a 12.000 euros.

Los representantes de los trabajadores y el Jefe del Centro de Trabajo correspondiente, estudiarán las peticiones que se efectúan, y propondrán a la Empresa su concesión o denegación.

La decisión de la Empresa será inapelable.

Art. 21. *Seguros.*

A) Seguro ocupantes vehículos.

La Empresa establecerá una póliza de seguros por ocupantes de vehículos de la Empresa, que cubrirá los capítulos siguientes:

- Muerte: 6.010,12 euros.
- Invalidez: 9.015,18 euros.
- Asistencia Sanitaria: 901,52 euros.

B) Seguro de vida y de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez:

La Empresa se compromete a establecer con una Entidad Aseguradora, una póliza que cubra los siguientes capitales para las contingencias que se indican:

- 1.1. Seguro de vida mientras exista relación laboral con la empresa y en todo caso hasta que el trabajador cumpla los 65 años de edad.
 - a) En caso de muerte, el capital asegurado es de 11.271,00 euros (once mil doscientos setenta y un euros).

b) Si la muerte se produce como consecuencia de un accidente, el capital asegurado en el punto anterior, se incrementa en 5.635,50 euros (cinco mil seiscientos treinta y cinco con cincuenta euros).

1.2. Seguro de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, mientras exista relación laboral con la empresa y en todo caso hasta que el trabajador cumpla los 65 años de edad.

En caso de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, el capital asegurado es de 11.440,00 euros (once mil cuatrocientos cuarenta euros).

2. La revalorización de dichos seguros a partir del 1.1.2017, es la siguiente: Los seguros de los puntos 1.1 y 1.2 se revalorizarán el primero de enero de cada año en 1,5 por 100 (uno coma cinco por ciento).

3. Las primas de los seguros indicados en los puntos 1.1 y 1.2 serán satisfechas por mitad entre la Empresa y el trabajador hasta que este último tenga una antigüedad de 15 años. Pasado este período de tiempo, la prima correrá solo a cargo de la Empresa.

4. Se informará anualmente a los trabajadores del importe de los capitales de los seguros de los puntos 1.1 y 1.2, por los que se les ha asegurado.

5. Este Seguro de Vida y de incapacidad permanente total o absoluta o de gran invalidez, es de voluntaria aceptación por el trabajador.

Dicha aceptación, o en su caso la renuncia, se producirá por escrito, en el momento de su incorporación a la Empresa, y en caso de que su contrato no tenga el carácter de indefinido, podrá variar la opción cuando adquiera este carácter.

6. Solo en los casos de excedencia o suspensión temporal del contrato por mutuo acuerdo, quedarán suspendidos estos seguros.

Art. 22. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—La Empresa, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y teniendo en cuenta que dispone de dos servicios de prevención propios, uno en cada fábrica de España, establecerá desde sus servicios, atender este capítulo en los centros de trabajo del ámbito de este Convenio.

Reconocimiento médico. La Empresa facilitará a cada trabajador a través de la Mutua o entidad que considere oportuno, un reconocimiento médico anual, que será de carácter voluntario por parte de cada trabajador.

Ropa de trabajo. En caso de deterioro de una prenda o calzado durante la realización de una tarea autorizada y como consecuencia de esta realización, derivada del contacto con ácido, la empresa se hará cargo de la adquisición de una prenda similar hasta el importe máximo que se establezca, con el límite de una reposición por año.

Art. 23. *Plan de igualdad y no discriminación.*—Ver Anexo III.

Con respecto a la acumulación de lactancia, se estará a lo regulado en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Art. 24. *Grupos profesionales.*—Se establece una nueva Clasificación por grupos profesionales, niveles y categorías en cumplimiento de la última reforma Laboral de febrero 2012.

Todos los trabajadores del Convenio se clasificarán a efectos retributivos en los grupos profesionales y las categorías detalladas en las tablas salariales.

DISPOSICIÓN FINAL

Para cualquier otro asunto no regulado en este Convenio Colectivo, referente a Organización del Trabajo, de la Contratación Laboral, del Aprendizaje y formación profesional,



de la jornada, descanso, licencias y excedencias, de los conceptos retributivos, de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, de los premios, faltas y sanciones, del Régimen asistencial, de la clasificación del personal y de la definición de categorías y profesiones, se estará a la regulación contenida en la aplicación del artículo 82 del ET, el Convenio de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la comunidad de Madrid, al que el propio texto se remite en materia de contratación, es de plena aplicación, sin perjuicio del régimen de concurrencia entre convenios que estable del art. 84 ET.

Se firma el Convenio por la Comisión Deliberadora del mismo y el resto de las hojas, por doña Eva María Rodríguez López, representante de los trabajadores, y don Carlos Lorente Fernández, Director General, por parte de la Empresa.

Madrid, a 14 de julio de 2016.

Johnson Controls Autobaterías, S.A.				
Tablas salariales vigentes desde el 1º de Enero de 2016,				
para las oficinas centrales en Madrid según el artículo 13º del				
Convenio Colectivo vigente				
Grupo	División Funcional	Categoría	Salario mensual	Grupo Cotiz.
			Bruto (EUROS)	
1	Técnicos	Promotor Ventas	2.101,91	5
		Vendedor	2.226,63	5
2	Administrativos	Auxiliar Adm. A	1.474,41	7
		Auxiliar Adm. B	1.556,55	7
		Of. Adm. 2 A	1.556,55	5
		Of. Adm. 2 B	1.673,41	5
		Of. Adm. 2 C	1.776,59	5
		Of. Adm. 2 D	1.879,86	5
		Of. Adm. 2 E	1.928,42	5
		Of. Adm. 2 F	1.960,80	5
		Of. Ad. 1/Operador A	1.976,94	5
		Of. Ad. 1/Operador B	2.101,91	5
		Of. Ad. 1/Progr/Oper. C	2.226,96	5
		Of. Ad. 1/Progr/Oper. D	2.357,42	5
		Of. Ad. 1/Progr/Oper. E	2.449,86	5
		Of. Ad. 1/Progr/Oper. F	2.551,32	5
		Of. Ad. 1/Program. G	2.652,82	5
		Of. Ad. 1/Program. H	2.692,61	5
		Of. Ad. 1/Program. I	2.732,99	5
		Of. Ad. 1/Program. J	2.774,00	5
		Of. Ad. 1/Program. K	2.815,60	5
3	Operarios	Jefe Almacén A	1.797,74	5
		Jefe Almacén B	1.900,04	5
		Jefe Almacén C	1.960,80	5
		Jefe Almacén D	2.019,85	5
		Jefe Almacén E	2.078,90	5
		Jefe Almacén F	2.110,09	5
		Jefe Almacén G	2.141,72	5
		Jefe Almacén H	2.173,84	5
		Almacenero A	1.442,70	6
		Almacenero B	1.657,22	6
		Almacenero C	1.699,12	6
		Almacenero D	1.746,31	6
		Almacenero E	1.797,74	6
		Almacenero F	1.900,04	6
		Almacenero G	1.928,52	6
		Almacenero H	1.957,44	6
		Repart. Conductor	1.442,70	8
		Repart. Conductor A	1.657,22	8
		Repart. Conductor B	1.699,12	8
		Repart. Conductor C	1.746,31	8
		Repart. Conductor D	1.797,74	8
		Repart. Conductor E	1.849,17	8
		Repart. Conductor F	1.876,94	8
		Repart. Conductor G	1.905,10	8
		Repart. Conductor H	1.933,65	8
		Cobrador	1.657,22	6
		Ordenanza A	1.337,52	6
		Ordenanza B	1.396,53	6
Ordenanza C	1.556,55	6		
Ordenanza D	1.673,42	6		
Ordenanza E	1.776,59	6		
Ordenanza F	1.803,26	6		
Ordenanza G	1.830,30	6		
Ordenanza H	1.857,56	6		

Madrid, 14 de Julio de 2016

ANEXO - II					
Johnson Controls Autobaterías, S.A.					
Complementos salariales, no salariales, premios y otros Año 2016					
Antigüedad	5 por ciento con un tope del 60 por 100 brutos				
Paga Extraordinaria 31 de Marzo	Cantidad bruta anual:	843,39	€		
Comisiones	Vendedor	Cantidad bruta anual MARCA VARTA	8.428,96	€	
		Cantidad bruta anual 2as. MARCAS	1.346,16		
	Promotor Ventas	Cantidad bruta anual MARCA VARTA	3.330,73	€	
		Cantidad bruta anual 2as. MARCAS	813,25		
Plus de Ventas	Cantidad bruta anual:	2.012,04	€		
	Dividido entre 12	167,67	€		
Premio de Ventas	Del 100% al 104,99%	Importe bruto	211,49	€	
	Del 105% al 109,99%	Importe bruto	246,73	€	
	Del 110% al 114,99%	Importe bruto	282,00	€	
	A partir del 115%	Importe bruto	352,50	€	
Plus transporte	Importe bruto	3,63	€		
Kilometraje Promotor Ventas	Importe por kilómetro	0,280	€		
Plus oficina/almacen en casa		65,00	€		
Plus Comida Central	Importe bruto	19,12	€		
Dietas	Completa	Importe bruto por día de trabajo efectivo	94,55	€	
	Media dieta		29,42	€	
	Gastos en Plaza		8,20	€	
Beca Escolar	Importe bruto	115,20	€		
Premio iniciativa	Importe bruto	118,41	€		
Premio antigüedad	15 años	Brutas por una sólo vez	694,95	€	
	20 años	Brutas por una sólo vez	694,95	€	
	25 años	Brutas por una sólo vez	694,95	€	
	30 años	Brutas por una sólo vez	694,95	€	
	31 años	Brutas cada año	694,95	€	
Premio matrimonio	Importe bruto	463,32	€		
Premio natalidad	Importe bruto	139,01	€		
Madrid, 14 de Julio de 2016					

ANEXO III

DOCUMENTO MARCO PLAN DE IGUALDAD NO DISCRIMINACIÓN

Madrid, julio 2016.

Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

De acuerdo con la Ley de Igualdad anteriormente citada, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Johnson Controls viene promoviendo y vigilando la igualdad de trato a través de:

- Sus objetivos a 10 años a nivel mundial.
- Sus principios y valores.
- Su política Ética.
- Su línea de ayuda sobre integridad (disponible las 24 horas).

www.jci.ethicspoint.com

- El libro de orientación a los nuevos empleados.
- Sus teléfonos de denuncia sobre situaciones de acoso.
- Los cursos “on line” efectuados periódicamente.
- La encuesta Global anual sobre satisfacción del empleado.

Toda esta información se explica y distribuye a todos los trabajadores a su ingreso sin distinción de categoría o grupo profesional.

Así mismo, Johnson Controls viene facilitando la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar mediante permisos y vacaciones pactados en los Convenios Colectivos, que en la mayoría de las ocasiones superan la legislación vigente.

Ahora, en cumplimiento de esta obligación legal, el presente Plan de Igualdad incluye los aspectos fundamentales de la cultura y principios de Johnson Controls relacionados con la «no discriminación», estandariza la información para realizar el diagnóstico y el posterior seguimiento y establece las condiciones para la puesta en marcha del Plan en Fábrica Guardamar.

Este Plan de Igualdad en cada centro contempla todas las políticas de Recursos Humanos de Johnson Controls enfocadas a las materias objeto de estudio por la Ley de Igualdad y conforme a la situación de cada una de ellas se establecen las medidas correctoras tendentes a favorecer la igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto de:

- Acceso al Empleo.
- Clasificación Profesional.
- Promoción y Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para la conciliación familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

1. Concepto de Plan de Igualdad: Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad, fijará los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, en base al establecimiento de las estadísticas definidas para su seguimiento y se realizarán evaluaciones del grado de cumplimiento de los objetivos fijados.

2. Comisiones Paritarias: De acuerdo con la ley, Johnson Controls garantiza el acceso de la Representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Todo esto sin perjuicio de las posibles competencias de la Comisión Paritaria sobre los acuerdos del Convenio Colectivo y por tanto de la evolución de este Plan de Igualdad.

Visión corporativa

Esta documentación forma parte de la política ética de Johnson Controls y ha sido comunicada a cada uno de nuestros empleados.

1. La Visión de la Compañía: Conseguir un mundo más cómodo, seguro y sostenible.
2. Los Valores: Los valores de Johnson Controls fortalecieron nuestra organización, formaron nuestra cultura y guiaron el comportamiento en el trabajo durante más de 125 años. Estos valores respaldan nuestro Marcador de 10 años, un conjunto de hitos estratégicos para gestionar nuestros negocios y lograr el éxito a largo plazo. Esperamos que se sigan los valores de la empresa en todo momento en Johnson Controls.

- Integridad: Actuamos con honestidad, equidad, respeto y seguridad, e impulsamos una cultura de incuestionable integridad. Esta postura fortalece las relaciones en todos los negocios y las funciones.
- Satisfacción del Cliente: Nuestro futuro depende de que actuemos como defensores del cliente y aumentemos su éxito. Nos anticipamos a los problemas y somos exigentes y agradables para trabajar. Ofrecemos expertos conocimientos y soluciones prácticas. Cumplimos nuestras promesas.
- Implicación de los Empleados: A medida que crezcamos, también lo hará nuestra gente. Fomentamos una cultura que promueve la excelencia del rendimiento, el trabajo en equipo, la no discriminación, el liderazgo y el crecimiento. Nuestra diversidad de empleados y líderes reflejará nuestros mercados y poblaciones globales.
- Innovación: Creemos que siempre hay una manera de mejorar las cosas. Alentamos el cambio y buscamos las oportunidades que brinda. Comercializaremos globalmente las innovaciones con ritmo acelerado.
- Sostenibilidad: Por medio de nuestros productos, servicios, operaciones y la participación de la comunidad, promovemos el uso eficiente de los recursos para beneficiar a toda la gente y a nuestro planeta. El medioambiente y la sostenibilidad son elementos clave de nuestra propuesta comercial.

Políticas y procedimientos

1. Política Ética: Nuestra política ética garantiza el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo, raza, edad, origen, orientación sexual, discapacidad o religión. No toleramos el acoso, la discriminación, las amenazas o los actos violentos, la intimidación ni la coacción. Nuestros planes de compensación y beneficios son competitivos dentro de los mercados en los que operamos y reflejan el desempeño de nuestro negocio.

Puede solicitar el folleto de política ética en su Departamento de RRHH o descargarlo en: <http://www.corp.jci.com/ethics/EthicsBrochure.htm>. El folleto está disponible en 16 idiomas.

2. Igualdad de Oportunidades de Empleo y Política de Acción Afirmativa: Es política de Johnson Controls, Inc. contratar y proponer para su contratación a personas cualificadas sin discriminar a empleados o candidatos por motivos de raza, credo, color, religión, sexo, edad, origen nacional, orientación sexual, estado civil o discapacidad.

Para llevar a cabo nuestro compromiso con esta política, la empresa ha establecido unos programas de acción afirmativa por los que nos comprometemos a:

- Reclutar, contratar, formar y promocionar a personas cualificadas en todos los puestos de trabajo, y garantizar que todas las demás políticas de personal se administran independientemente de la raza, color, religión, sexo, origen o discapacidad.
- Asegurar que todas las decisiones de empleo estén basadas en requisitos válidos del trabajo para favorecer el principio de igualdad de oportunidades de empleo.
- Garantizar que las decisiones de promoción se correspondan con los principios de igualdad de oportunidad de empleo imponiendo únicamente requisitos válidos para la oportunidad de promoción.
- Garantizar que todas las acciones de personal como compensación, beneficios, transferencias, despidos, readmisiones, formación financiada por la empresa, formación, ayuda para formación, programas sociales y de recreo, serán gestionadas independientemente de la raza, color, religión, sexo u origen nacional.

- Tener una acción afirmativa para emplear y promocionar en el empleo a personas cualificadas con discapacidad aptas a todos los niveles de empleo, incluido a nivel ejecutivo.
- Los empleados y candidatos no deben estar sometidos a acoso, intimidación, amenaza, coacción o discriminación porque se dediquen o puedan dedicarse a alguna actividad protegida o hayan ejercido algún derecho protegido por la igualdad de oportunidad de empleo, o por leyes o regulaciones de acción afirmativa.
- La responsabilidad global de la implementación de la política reside en la línea de mando de cada centro. El control de la política de la empresa está asignado a la Sra. Susan Davis, Vicepresidenta de Recursos Humanos.

3. Política de No Acoso: Johnson Controls tiene el compromiso de proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso sexual así como de cualquier acoso basado en raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, edad, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otra característica protegida por ley contra la discriminación. Johnson Controls desapruueba firmemente y no tolerará ninguna de estas conductas por parte de sus empleados.

Por lo tanto, todos los empleados deben ser conscientes de lo siguiente:

- El acoso sexual está estrictamente prohibido. Se consideran acoso sexual las insinuaciones sexuales molestas, petición de favores sexuales, contactos molestos u ofensivos, conducta verbal como por ejemplo chistes de contenido sexual o comentarios provocativos u obscenos, material escrito o gráfico como documentos, dibujos, fotos provocadoras u obscenas, así como cualquier otra conducta de naturaleza sexual ya sea por escrito, verbal o físicamente.
- También está estrictamente prohibido el acoso basado en cualquier otra categoría protegida por ley. Según esta política, el acoso es una conducta insultante, que muestra hostilidad o que se burla de un individuo o grupo por su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen, ascendencia, edad, discapacidad, o cualquier otra característica protegida por ley. Entre otros, podemos señalar a los chistes, comentarios, calumnias, motes, gestos, pósters, cómics, fotos, dibujos y correos electrónicos.
- Todos los empleados tienen estrictamente prohibido enviar mensajes electrónicos que contengan material ofensivo de contenido sexual, racial o de otras categorías protegidas durante la jornada de trabajo o desde equipos de Johnson Controls. Igualmente, los empleados con acceso a internet tienen estrictamente prohibido su uso en horas de trabajo, o mientras usen equipos de Johnson Controls para acceder a páginas que contengan material ofensivo de sexo, raza u otras categorías protegidas.
- Esta prohibición contra el acoso afecta a todos los empleados, incluyendo supervisores y jefes, así como a visitas y otras personas que no sean empleados.
- Las protecciones y obligaciones de esta política se aplican a todos los empleados, así como a las personas que trabajan en Johnson Controls mediante empresa de trabajo temporal.
- Si cree que ha sufrido o ha presenciado acoso por parte de alguien, incluidas visitas y otras personas que no son empleados, debe informar inmediatamente al Jefe de su Departamento, al Director de Planta o del centro de trabajo, al Jefe de Recursos Humanos o a cualquiera de las personas citadas abajo. Johnson Controls quiere tener conocimiento de cualquier acoso para poder tomar las acciones oportunas.
- Se investigará rápidamente cualquier denuncia por acoso. Esta se tratará confidencialmente de acuerdo con la obligación de Johnson Controls de realizar una investigación minuciosa y tomar acciones correctivas apropiadas, que podrían incluso llegar a ser el despido de cualquier individuo que incumpla esta política.
- Johnson Controls no tomará ninguna represalia contra quienes, de buena fe, denuncien o informen sobre un acoso, o participen en la investigación de tal denuncia o informe. No se tolerará, y de hecho estará sujeto a la disciplina apropiada, incluyendo el despido, el hecho de que alguien tome represalias contra quien haya denunciado el acoso o cooperado con la investigación.

Puede informarse de cualquier queja de acoso a su Jefe, a su Jefe de Recursos Humanos o a su Director de Planta/Centro.

(03/36.506/16)

