

siguientes a que ésta se produzca, enviando posteriormente fotocopia compulsada acreditativa.

Noveno.—El gasto del programa será imputado al crédito 18.07.781 del programa 541A Investigación Científica.

El compromiso de gasto sobre ejercicios futuros queda condicionado a la aprobación de los créditos correspondientes en los Presupuestos Generales del Estado.

Décimo.—Los organismos perceptores de subvenciones presentarán certificación que acredite que sus importes se han incorporado a su contabilidad en el plazo de tres meses a contar desde su percibo.

Las subvenciones quedarán afectas a los fines para los que se otorgan. De su correcta utilización responderán los organismos perceptores, dentro de los tres meses siguientes a la terminación de sus acciones, de la siguiente forma:

Con certificación que la acredite, los organismos sujetos a fiscalización por el Tribunal de Cuentas.

Con justificantes originales, los no sujetos a esa fiscalización.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación que establece el artículo 46.1 de la Ley de 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 24 de septiembre de 1999.—El Director general, Tomás García-Cuenca Ariati.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Formación, Perfeccionamiento y Movilidad de Investigadores.

ANEXO I

Relación de organismos perceptores de subvenciones en la presente Resolución

Candidato a contratar	Referencia proyecto	Investigador	Número máximo de meses a contratar	Intervalo	Contratación
<i>Organismo: Consejo Superior de Investigaciones Científicas</i>					
Manzanares Fourcade, Miguel	PM1998-0125	Nieto Toledano, María Ángela	34	1-10-1999	1- 8-2002
Martí Gorostiza, Elisa	PM1997-0019	Bovolenta Nicolao, Paola	15	1-10-1999	31-12-2000
Palmero Rodríguez, José Ignacio	PM1998-0124	Serrano Marugán, Manuel	10	1-10-1999	1- 8-2002
Pérez Márquez, Julio	PM1998-0118	Bernal Carrasco, Juan	22	1-10-1999	1- 8-2002
Ruiz Lozano, Juan Manuel	1FD97-0507-C02-01	Barea Navarro, José Miguel	27	1-10-1999	31-12-2001
<i>Organismo: Universidad de Barcelona</i>					
Solanes García, Gemma	PM1998-0188	Villarroya Gombau, Francesc	24	1-11-1999	1- 8-2002

ANEXO II

Relación de organismos perceptores de subvenciones por haber sido prorrogados los proyectos de investigación

Candidato a contratar	Referencia proyecto	Investigador	Número máximo de meses a contratar	Intervalo	Contratación
<i>Organismo: Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas</i>					
Cal Heusch, Eduardo de la	EUR-349-90-1-FUA-E	Tabares Vázquez, Francisco	10	1- 1-2000	31-12-2000
<i>Organismo: Consejo Superior de Investigaciones Científicas</i>					
Gómez Borrego, María de los Ángeles	7220-ED/075	Menéndez López, R. M./Pis Martínez, J. J. ...	3	1-10-1999	31-12-1999

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20366 RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Neumáticos Michelin, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011402), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 1999, de una parte por los designados

por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO AÑOS 1999 Y 2000 DE «NEUMÁTICOS
MICHELÍN, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de Burgos, Coslada, León, Madrid, Santa Perpetua de la Mogoda, Sevilla y Valencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores fijos y eventuales que presten sus servicios en los centros de trabajo mencionados en el artículo anterior, exceptuando del área económica del presente Convenio:

Al personal directivo que desarrolla funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Al personal comercial que desarrolla funciones de ventas, formación comercial, venta por teléfono y marketing sobre el terreno.

Artículo 3. *Ámbito de vigencia.*

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2000.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de diciembre de 2000, a partir de dicha fecha la parte social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo Convenio, comprometiéndose la empresa a iniciar las deliberaciones del mismo una vez conocidos los datos oficiales sobre inflación (IPC) definitiva del año.

Se entiende que el presente Convenio seguirá vigente en su parte positiva mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio.

CAPÍTULO II

Área económica

Artículo 4. *Incremento salarial.*

Año 1999: El salario anual a aplicar a partir del 1 de enero de 1999 será el correspondiente a diciembre de 1998, con revisión salarial, incrementada en un 2,2 por 100.

Año 2000: El salario anual a aplicar a partir del 1 de enero de 2000 será el correspondiente a diciembre de 1999, con revisión salarial, incrementada en el IPC previsto.

Artículo 5. *Garantía salarial.*

Año 1999: Se establece una garantía salarial, para este año, de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 1999, establecido por el INE. Conocido el IPC real del 1999, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican, si la suma del IPC real de 1999 más la garantía salarial es superior al incremento pactado en el artículo 4 y en la cuantía en que tal suma supere el incremento pactado para 1999 (2,2 por 100).

Año 2000: Se establece una garantía salarial, para este año, de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2000, establecido por el INE. Conocido el IPC real del año 2000, se realizará una revisión de los conceptos salariales que más adelante se indican, si la suma del IPC real del 2000 más la garantía salarial es superior al incremento pactado en el artículo 4 y en la cuantía en que tal suma supere el incremento pactado para el 2000 (IPC previsto).

Años 1999 y 2000: Si hubiese lugar a la revisión aquí pactada, ésta tendría efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año, aplicándose de una sola vez, después de que el IPC real de 1999 y 2000 respectivamente sea conocido oficialmente.

La revisión, caso de producirse, en cualquiera de los dos años, afectará exclusivamente a los siguientes conceptos salariales:

Salario base.

Situación salarial individual, sin antigüedad.

Plus sistema (Burgos).

Resto de pluses (artículo 10).

Forma de abono de la garantía: Si el importe del abono derivado de la aplicación de la garantía fuese inferior o igual a 0,3 por 100, se utilizará la fórmula recogida en la disposición adicional: «Forma de abono de la garantía», que se incluye al final de este Convenio.

Artículo 5 bis. *Distribución del salario.*

Como consecuencia del acuerdo firmado el 2 de julio de 1998 sobre el «Modelo de homogeneización de nómina», el salario y los pluses ligados al puesto y/o al sistema de trabajo a partir del 1 de enero de 1999, se percibirán distribuidos de forma regular a lo largo del año, según los criterios y unidades de abono contenidos en el citado acuerdo e independientemente de cuál sea la distribución anual del tiempo de trabajo.

Artículo 6. *Salario base.*

La cuantía del salario base Convenio intercategorías para el año 1999 será de 101.424 pesetas mensuales.

Para el año 2000 la cuantía del salario base intercategorías será incrementada en el IPC previsto.

Dichas cantidades serán modificadas en la cuantía establecida por la revisión de cada año, si a ella hubiese lugar.

Artículo 7. *Plus de noche.*

El plus de noche queda establecido en 200 pesetas/hora para el año 1999, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las veintidós y las seis horas.

Para el 2000, el valor será de 205 pesetas/hora.

El número de unidades de abono/año se fijarán por centro-sistema-equipo todos los años junto con los calendarios laborales.

Su abono será mensual, repartiendo las citadas unidades de abono de manera regular en 14,5 pagas/año, según se recoge en el acuerdo «Modelo de homogeneización de nómina».

Artículo 8. *Antigüedad.*

Años 1999 y 2000: Se establece el siguiente baremo, a aplicar a partir del 1 de enero de 1999.

Antigüedad — Años	Pesetas/hora
Dos	16,05
Tres	20,95
Cuatro	25,85
Seis	35,35
Ocho	45,05
Once	59,60
Dieciséis	83,90
Veintiuno	108,05
Veintiséis	132,45
Treinta y uno	156,70

Con unas unidades de abono de dos mil quinientas setenta y siete horas.

Artículo 9. *Plus sistema Burgos (sistemas A y B).*

En 1999 su cuantía será de 9.697 pesetas/mes para el sistema A (sábados por la mañana) y de 13.944 pesetas/mes para el sistema B (sábados mañana y tarde) y para el 2000 se incrementará en el IPC previsto.

Artículo 10. *Resto de pluses.*

El resto de pluses serán incrementados en el 2,2 por 100 para 1999 y en el IPC previsto para el 2000.

Los valores establecidos para 1999 y 2000 serán modificados en la cuantía establecida por la revisión, si a ella hubiese lugar.

Artículo 11. *Pagas extraordinarias.*

1. Se mantienen dos pagas extraordinarias iguales, una en julio y otra en diciembre, equivalentes a una mensualidad.

2. Paga extraordinaria de septiembre: Se abonará en el mes de septiembre al personal una paga equivalente a la mitad de una de las pagas señaladas anteriormente.

Cada mensualidad de las indicadas incluirá el pago del 100 por 100 de los pluses salariales. El cálculo del importe de los mismos se hará con la media de los tres últimos meses anteriores al mes del abono.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada (distribución y cómputo).*

Cómputo: 2 × 4, 1 × 8, 2 × 8 y 3 × 8.

Los trabajadores afectados por este Convenio y que trabajan en los sistemas 2 × 4 (jornada partida), 1 × 8 (A o B), 2 × 8 (A y B) y 3 × 8 (A, B y C) tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil setecientas cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

Sistema Burgos: Los trabajadores afectados por este Convenio y que trabajan en el sistema Burgos, tendrán una jornada laboral anual ordinaria de mil setecientas cuatro horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos. El funcionamiento de las instalaciones para el sistema Burgos queda fijado en doscientos setenta y un días/año.

Distribución:

a) Personal en 1 × 8 (turno A o B):

Lunes a viernes: De seis a catorce horas (turno A).

Lunes a viernes: De catorce a veintidós horas (turno B).

Sábados: Entre seis a catorce horas (A y B).

b) Personal en 2 × 8 (turno A y B):

Lunes a viernes: De seis a catorce horas (turno A).

Lunes a viernes: De catorce a veintidós horas (turno B).

Sábados (Burgos): Entre seis a catorce horas (A y B).

c) Personal en 3 × 8 (turnos A, B y C):

Lunes a viernes: De seis a catorce horas (turno A).

Lunes a viernes: De catorce a veintidós horas (turno B).

Lunes a viernes: De veintidós a seis horas (turno C).

d) Personal en sistema Burgos:

Lunes a sábado: De seis a catorce horas (turno A).

Lunes a sábado: De catorce a veintidós horas (turno B).

Lunes a viernes: De veintidós a seis horas (turno C).

e) Fuerza de ventas (personal de calle y ACD):

Lunes a viernes: De nueve a trece treinta horas y de quince treinta a diecinueve horas.

f) Personal administrativo:

Almacenes generales y C. distribución: Lunes a viernes: De nueve a trece treinta horas y de quince treinta a diecinueve horas.

EPL/Créditos y centralita: Lunes a viernes: Equipo A, de siete cuarenta y cinco a dieciséis treinta horas; equipo B, de diez a diecinueve horas (una persona).

Resto de personal: Lunes a viernes: De siete cuarenta y cinco a dieciséis treinta horas.

Artículo 13. *Trabajo festivos.*

Como consecuencia de los trabajos de distribución y atención a los clientes a provincias distintas de las de ubicación de los almacenes generales y oficinas comerciales, se ve la necesidad de trabajar días festivos que no coincidan con los del territorio que cada uno tiene asignado.

Cada año se designarán los días festivos publicados por los organismos oficiales y el personal necesario para mantener abiertas las instalaciones.

Esta medida afectará a los colectivos de los almacenes generales:

Gestores TX.

Administrativos.

Personal de almacén.

Así como a todo el conjunto del personal ACD.

Cada día de fiesta trabajado se abonará al 175 por 100, teniendo además un descanso compensatorio remunerado de igual duración que el tiempo trabajado.

Artículo 14. *Días libres o de compensación y resto de vacaciones.*

La aplicación de los calendarios de los diferentes sistemas de trabajo, definidos en cada centro según el artículo 16, en los que se contemplan los días de trabajo, vacaciones, días festivos, DNP, etc., generan un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida para los distintos sistemas de trabajo y definido en el artículo 12.

Para regularizar la jornada individual mencionada anteriormente, estas horas de exceso, que incluyen el resto de vacaciones, se disfrutarán de acuerdo con las normas establecidas en cada centro de trabajo entre la R.E. y la R.S.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Las vacaciones son treinta y dos días naturales, garantizándose en todo caso la jornada anual establecida para cada sistema de trabajo.

1. Disfrute:

Un día natural por el 24 y 31 de diciembre, salvo que coincidan en domingo.

Cuatro días en sábado.

Cuatro días en domingo.

Veintitrés días entre semana (veinticuatro cuando los días 24 y 31 de diciembre sean domingo).

2. Abono de las vacaciones: Las vacaciones serán abonadas según los criterios contenidos en el acuerdo sobre «Modelo de homogeneización salarial».

Artículo 16. *Calendarios laborales.*

Se establecerán con suficiente antelación y en todo caso antes del 30 de noviembre, en cada centro de trabajo, los calendarios laborales del año siguiente para cada uno de los sistemas de trabajo, teniendo en cuenta la jornada laboral individual, los días de apertura y vacaciones establecidas en este Convenio, así como los criterios acordados o que se acuerden entre la representación de la empresa y el Comité de empresa o Delegados de personal en cada centro de trabajo.

Para su vigencia y validez será necesario el acuerdo entre el Comité de empresa o Delegados de personal y la representación empresarial.

Artículo 17. *Horas que sobrepasen la jornada ordinaria.*

Se acuerdan los siguientes criterios:

1. a) Reducción al mínimo indispensable de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria.

b) Realización de aquellas horas que sobrepasen la jornada ordinaria, y que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios, urgentes, riesgo de pérdidas de materias primas, ocasionados por causas de fuerza mayor; así como la realización de mutuo acuerdo entre las partes (responsable y trabajador) de las horas necesarias por ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad propia de la empresa.

2. Estas horas realizadas por encima de la jornada se compensarán:

a) Las dos primeras horas trabajadas en la mañana o la tarde de días laborables serán compensadas a razón de dos horas de descanso por cada hora trabajada.

b) El resto de las horas serán compensadas a razón de dos horas de descanso por una de trabajo, con un abono del 0,25 por cada hora trabajada.

c) El disfrute de dichos descansos compensatorios se llevará a cabo asegurando los horarios de apertura y cierre.

3. Las horas necesarias para el arranque y cierre de las instalaciones, mantendrán el tratamiento habitual.

4. La empresa informará a los Comités de empresa o Delegados de personal de cada centro de trabajo, mensualmente, del número de horas realizadas, especificando su causa y la distribución por servicio.

5. La empresa y el Comité de empresa o Delegados de personal de cada centro determinará el carácter y naturaleza de dichas horas.

6. Los trabajadores que se encuentran en jornada nocturna no podrán realizar este tipo de horas.

Artículo 18. *Horas en domingos y festivos.*

Las horas trabajadas en domingos y festivos que tengan un posterior descanso de igual cuantía al tiempo trabajado, serán abonadas multiplicadas por el coeficiente 2,75.

El día trabajado se abonará a 1,75 y el día de descanso a 1.

La empresa informará al Comité de empresa o Delegados de personal de las citadas horas trabajadas en domingos y festivos.

Artículo 19. *Variaciones imprevistas de la producción.*

Para atender emergencias o períodos puntas de comercialización o distribución, campañas, periodos estacionales de ventas, plazos de entrega cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del cliente, etc., como en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, etc., que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa, la representación de los trabajadores previa negociación y acuerdo de las condiciones que se indican más adelante, apoyará:

La realización de las puntas de producción que se produzcan.
Los expedientes de regulación de empleo coyunturales.

1. Puntas de producción: Conocida y justificada la necesidad se convocará al Comité de empresa o Delegados de personal del centro lo más rápidamente posible.

Se negociará en el plazo máximo de quince días:

El número de equipos y horas necesarios para llevar a efecto el pedido.
La ubicación en el calendario de los mismos.
El personal afectado.

La recuperación de los equipos y horas pactados en más, se hará de forma colectiva fijando las fechas de cierre correspondientes y si no fuese posible, se buscarán fórmulas alternativas para llevar a cabo el descanso individual obligatorio.

Podrá utilizarse igualmente en la recuperación, una fórmula mixta (individual y colectiva).

2. Regulaciones de empleo coyunturales: Conocida y justificada la necesidad, se convocará al Comité de empresa o Delegados de personal del centro lo más rápidamente posible.

Se negociará, en el plazo máximo de quince días:

El número de jornadas necesarias de regulación.
La ubicación en el calendario de las mismas.
Las condiciones de pago.
El personal afectado.

CAPÍTULO IV

Área social

Artículo 20. *Plus de distancia.*

A) El plus de distancia será de 7,90 pesetas/kilómetro en 1999 y el IPC previsto en el 2000.

La cantidad a abonar será la que resulte de considerar un recorrido de ida y vuelta, es decir un viaje de incorporación al centro de trabajo y otro de regreso al domicilio, hasta un máximo de 50 kilómetros/día.

B) No se abonará el plus de distancia los días en los que, por cualquier motivo, el trabajador no se presente al trabajo.

El plus de distancia se abonará mensualmente, repartiendo las unidades de abono en 12 pagas/año.

Las unidades de abono de este plus serán doscientos diecinueve días/año.

Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.

Los días de permiso retribuido por necesidades de desplazamiento, en los casos legalmente establecidos, serán los siguientes:

Si la distancia del lugar de residencia del trabajador al punto de destino es:

De 50 hasta 350 kilómetros: Dos días naturales más.

De 350 kilómetros en adelante: Tres días naturales más.

Artículo 22. *Ayudas para hijos disminuidos.*

La empresa complementará las percepciones y ayudas que las familias con hijos disminuidos física o psíquicamente deban recibir de la Seguridad Social, mutua de previsión o cualquier organismo hasta el 100 por 100 de los gastos normales de educación especial.

Artículo 23. *Ayudas escolares.*

Se adaptarán las ayudas establecidas a los nuevos modelos de enseñanzas equivalentes.

La dotación de las ayudas escolares será la siguiente:

	1999 — Pesetas
Formación Profesional de primer grado y REM 1 y 2	15.589
Formación Profesional de segundo grado, módulo REM 3 y 4 y ciclos superiores	24.142
Bachillerato Polivalente, Enseñanza Secundaria Obligatoria tercer y cuarto, primero de Bachillerato	20.621
Curso de Orientación Universitaria y segundo de Bachillerato	24.142
Estudios universitarios medios y superiores	42.411
Idiomas para los trabajadores	9.643

Estas cantidades serán incrementadas en el año 2000 en el IPC previsto.

Estas ayudas para centros oficiales se percibirán una sola vez por grado académico, salvo casos excepcionales, a criterio de la Comisión de Becas.

Estas ayudas son incompatibles con becas (artículo 24).

Artículo 24. *Becas de estudio.*

Durante la vigencia del Convenio se reglamentará la concesión de becas y ayudas especiales, homogeneizando los criterios de aplicación en los centros de trabajo.

El número de becas establecidas para el total de centros será de siete en 1999 y ocho en el 2000.

Dichas becas, para estudios de grado medio o superior en centros oficiales, tendrán una dotación económica consistente en el abono de la matrícula escolar y una cantidad de sustento de:

85.000 pesetas si el interesado reside con su familia.

240.000 pesetas si el interesado está obligado a residir fuera del domicilio para cursar sus estudios.

En estas cantidades está incluido el importe de los libros de texto.

La Comisión establecida, presidida por la Dirección de la empresa y formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, otorgará estas becas y ayudas por concurso oposición. Dicha Comisión será la encargada de aplicar las bases establecidas y proceder a su calificación. En las concesiones, tendrá en cuenta, entre otras, el criterio económico, mediante presentación de fotocopia del impreso de liquidación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Será condición indispensable para mantener estas becas, la no repetición del curso, salvo en casos muy excepcionales, si los hubiese, a criterio de la Comisión de Becas.

Artículo 25. *Ayudas especiales.*

Se establecen 10 ayudas especiales para 1999 y 10 para el año 2000.

Con objeto de favorecer a los estudiantes universitarios de grado medio y superior, estudios de Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria, REM, módulo y Formación Profesional que cursen

estudios en centros oficiales y estén obligados a efectuar los mismos fuera de su municipio.

La adjudicación de estas ayudas se confiará a la Comisión de Becas, quien aplicará las bases establecidas y procederá a su calificación.

Dichas ayudas son compatibles con las reguladas en el artículo 23, e incompatibles con becas (artículo 24).

Su importe queda establecido en 36.000 pesetas para la vigencia de este Convenio.

Artículo 26. *Préstamo de vivienda.*

La empresa concederá a los trabajadores afectados por el presente Convenio que lo soliciten, un préstamo, por una sola vez, destinado a la adquisición o construcción de vivienda, con arreglo a las condiciones que se citan más adelante.

Con estos préstamos vivienda, la empresa no busca el reemplazar a cualquier entidad de crédito, sino complementarla ayudando al plan de financiación personal, facilitando el pago de la entrada que suele exigirse en estas operaciones, a unos intereses reducidos.

Acceso: Todos los trabajadores de la plantilla tendrán acceso, en condiciones de igualdad, a la concesión para adquisición de vivienda, reservándose la empresa la facultad de denegar la concesión de los mismos, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Cuando no se acredite por el solicitante, una antigüedad de un año al servicio de la empresa.
2. Cuando el trabajador que solicite el préstamo tenga concedido por la empresa otro préstamo de distinta naturaleza, pendiente de amortización.
3. Cuando la vivienda objeto del préstamo no vaya a ser destinada con carácter de vivienda principal, y a uso del trabajador solicitante y de sus familiares que con él convivan.
4. Cuando el solicitante o sus familiares que con él convivan sean ya titulares de una vivienda.
5. Cuando se haya solicitado y acordado el traslado a otro centro de trabajo.

Cuantía y amortización (1999 y 2000): La cuantía máxima del préstamo no excederá de 2.250.000 pesetas de las cuales las primeras 350.000 pesetas no devengarán interés alguno; entre 350.000 y 1.100.000 pesetas devengarán un interés del 4 por 100 anual, entre 1.100.000 y 1.350.000 pesetas el interés del 4,2 por 100 anual y entre 1.350.000 y 2.250.000, el 6 por 100 de interés anual.

La cantidad prestada por este concepto, se amortizará en un plazo de diez años (ciento veinte mensualidades iguales), sin perjuicio de que los beneficiarios puedan anticipar la amortización.

La empresa a estos efectos, quedará autorizada por el trabajador beneficiario a retener, de las retribuciones salariales, las cuotas de amortización.

Otras estipulaciones: En el supuesto de que la empresa, en virtud de duda razonable, estime necesario asegurar que el préstamo se destina precisamente a la finalidad social para la que se otorga, podrá reservarse la facultad, en el supuesto de compra por el beneficiario de la vivienda, de pagar directamente al vendedor la cuantía del importe del préstamo; en el caso de tratarse de construcción llevada a cabo por el propio beneficiario, a través de cooperativa o cualquier otra forma asociativa, podrá supeditar la concesión del préstamo a la presentación de la certificación de obra firmada por el Arquitecto-Director.

Una vez concedido el préstamo y mientras no se haya amortizado en su totalidad, el arrendamiento o enajenación de la vivienda por el beneficiario, estará condicionado a la autorización expresa y por escrito de la empresa.

En el supuesto de que se extinga la relación laboral entre el trabajador beneficiario del préstamo y la empresa, antes de la total amortización del mismo, aquél queda obligado a su elección, a reembolsar la cantidad pendiente de amortizar o a constituir hipoteca sobre la vivienda en cuantía suficiente para garantizar la devolución del capital no amortizado.

El prestatario se obligará a suscribir una póliza de seguros contra incendios en compañía de solvencia reconocida, por un importe mínimo no inferior al valor de la vivienda y a exhibir, ante la empresa, los documentos de renovación anual.

Artículo 27. *Colonias infantiles.*

La empresa abonará una cantidad de hasta 15.000 pesetas por niño y año, a aquellos trabajadores que teniendo hijos comprendidos entre los ocho y trece años de edad, ambos inclusive, disfruten de colonias o campamentos infantiles durante el periodo estival veraniego.

El pago se realizará mediante justificación en forma del gasto efectuado.

Artículo 28. *Seguro de vida.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa garantiza el mantenimiento del seguro de vida, siendo el extracto de la póliza el siguiente:

1. El contrato se rige por las disposiciones legales en vigor y las normas habituales de aplicación en este tipo de seguro.
2. Estarán asegurados los trabajadores en activo en la empresa, los que se encuentren en situación de incapacidad transitoria, prórroga de incapacidad transitoria y fuerza mayor no atribuible al trabajador, con el límite, en cualquier caso, de sesenta y cinco años.
3. Capital asegurado:

100 por 100 del salario de referencia del interesado para los solteros, viudos y divorciados, sin hijos a cargo.

120 por 100 del salario de referencia del interesado para casados (con o sin hijos a cargo) y para solteros, viudos y divorciados, con hijos a cargo.

4. El salario de referencia es el correspondiente a las retribuciones brutas devengadas por la empresa durante los últimos doce meses, con exclusión de horas extras y cualquier otro concepto extrasalarial.

5. Se considerará el accidente como causa de fallecimiento cuando éste se produce por lesión corporal debida a la acción de un acontecimiento exterior, súbito o violento, ajeno a la voluntad del interesado, y que cause su fallecimiento dentro de un año a partir de la fecha en que sufrió la lesión.

6. Se considerará que un accidente es de circulación, en los siguientes supuestos:

Fallecimiento del interesado como peatón, causado por un vehículo.
Fallecimiento del interesado como conductor o pasajero de un vehículo terrestre, exceptuando la participación en pruebas deportivas.

Fallecimiento del interesado como usuario de transportes públicos terrestres, marítimos o aéreos, incluido el transporte en el avión de una sociedad del grupo Michelin.

7. Garantías de los riesgos asegurados:

- a) Fallecimiento: Los beneficiarios recibirán el importe del capital asegurado.
- b) Fallecimiento por accidente: Además de la garantía a), los beneficiarios recibirán otro importe igual al capital asegurado.
- c) Fallecimiento por accidente de circulación: Además de las garantías a) y b), los beneficiarios recibirán otro importe igual al capital asegurado.
- d) Invalidez, en grado de incapacidad permanente absoluta: El propio interesado recibirá el importe del capital asegurado.

Para las garantías a), b) y c), los beneficiarios, salvo instrucciones expresas del trabajador, lo serán en el orden de prelación siguiente:

- 1.º Cónyuge del trabajador.
- 2.º Los hijos del trabajador.
- 3.º Los padres del trabajador.
- 4.º Los herederos legales.

8. Documentos justificativos: Para reclamar el pago de las garantías definidas en el apartado 7, los beneficiarios deberán remitir a la empresa todos los documentos justificativos que se precisen para la justificación de los hechos causantes de la garantía.

El pago de indemnizaciones para los supuestos que se produzcan de invalidez permanente, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, no se harán efectivas hasta tanto no recaiga resolución definitiva o sentencia firme en el correspondiente proceso si lo hubiere, y a la vez desaparezca el periodo de suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

9. El importe de las primas para la cobertura de los riesgos y garantías definidos en el apartado 7 correrán totalmente a cargo de la empresa, es decir, sin participación alguna de su personal.

10. Definición de hijos a cargo: A efectos de lo previsto en el apartado 3, se considerarán hijos a cargo, los relacionados en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador, menores de dieciocho años, o menores de veintidós años si prosiguieran estudios de carácter oficial, para la obtención de un título académico o profesional de grado medio o superior, en Universidad o Escuela, con exclusión de cursos por correspondencia de cualquier tipo.

Contratos individuales, complementarios o facultativos:

A) Todos los asegurados a los que se refiere el apartado 2, podrán ampliar voluntariamente, a título individual, el capital asegurado.

B) Asimismo, podrán contratar individualmente un seguro de invalidez parcial o total resultante del accidente.

Las primas referentes a estas ampliaciones individuales voluntarias correrán a cargo de cada interesado, según las modalidades que serán comunicadas por nuestro Servicio de Seguros a los interesados en estas opciones.

Artículo 29. Suspensión del contrato de trabajo y excedencias.

Los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de suspender su contrato de trabajo cuya duración no será inferior a un año ni superior a tres. El reingreso garantizado se producirá a solicitud del trabajador con una antelación de tres meses a la fecha de la finalización de la citada suspensión.

Los trabajadores que se acojan a la excedencia para atender el cuidado de un hijo en la forma que preceptúa el número tres del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1/1995, tendrán derecho al reingreso automático en la empresa, si así lo solicitaren, a lo largo de los tres años que dura el período de excedencia.

Artículo 30. Permisos retribuidos al personal en atención a su edad.

La empresa mantiene, durante la vigencia del presente Convenio, la modalidad de permisos retribuidos que a continuación se expone:

Se establece un sistema de permisos retribuidos que abre la posibilidad de beneficiarse del mismo a todos los trabajadores cuya antigüedad en la empresa, estimada al cumplir los sesenta y cinco años, alcance o supere los veinte años, según las condiciones siguientes:

1. Personal de almacén que trabajen según los horarios propios de los almacenes: Reducción progresiva de la actividad:

A partir de la fecha en que cumplan los sesenta años de edad, los interesados podrán disfrutar de un día de permiso retribuido por semana, independientemente de los días libres de otra naturaleza que les pudiera corresponder.

A partir de la fecha en que se cumplan los sesenta y un años de edad, los días de permiso retribuidos serán de dos por semana.

A partir de la fecha en que se cumplan los sesenta y dos años de edad, serán tres los días de permiso retribuidos por semana.

A partir de la fecha en que se cumplan los sesenta y tres años de edad, serán cuatro los días de permiso retribuidos por semana.

A partir de la fecha en que se cumplan los sesenta y cuatro años de edad, puede cesar toda actividad tomando un permiso retribuido, cuya duración será de un año como máximo.

2. Resto del personal: Reducción de la actividad a media jornada:

A partir de la fecha en que cumplan los sesenta y dos años de edad, los interesados podrán disfrutar de un permiso retribuido durante la mitad de su jornada diaria de trabajo; las mañanas y tardes libres deberán ser elegidas de forma que, en su conjunto y mensualmente, se equilibren con las mañanas y tardes trabajadas.

A partir de la fecha en que se cumplan los sesenta y cuatro años de edad, puede cesar toda actividad, tomando un permiso retribuido cuya duración será de un año como máximo.

3. Condiciones de retribución de los permisos:

Personal almacén: 80 por 100 de su salario.

Resto del personal: 65 por 100 de su salario correspondiente.

4. Pagas extraordinarias: Las pagas extraordinarias serán abonadas teniendo en cuenta la proporcionalidad entre el tiempo trabajado y el tiempo de permiso retribuido disfrutado. Se aplicarán a los salarios teóricos de cada una de estas partes (trabajadas y de permiso retribuido) los coeficientes siguientes:

Para los salarios teóricos correspondientes a la parte trabajada.

0,80 ó 0,65 según los casos definidos en el apartado tercero para la parte correspondiente al tiempo de permiso retribuido.

5. Mantenimiento de la base de cotización a la Seguridad Social: Con el fin de que el personal no sufra un perjuicio en el momento de su jubilación definitiva a los sesenta y cinco años:

Las pagas en las que se cotice a efectos de seguros sociales (las 12 pagas normales del año en las que se cotiza también la parte proporcional

de las pagas extra de julio y diciembre, así como la de septiembre), si en la liquidación mensual, el total para la determinación de la base de cotización a la Seguridad Social fuese inferior al tope máximo de cotización, fijado para la categoría de cada interesado, los porcentajes de retribución establecidos en el apartado 3.º, serían incrementados.

Este incremento (que no podrá superar el 100 por 100 del salario mensual) será el máximo compatible con el hecho de que la nueva base de cotización a la Seguridad Social resultante, no sea superior al tope máximo establecido para la categoría profesional de cada interesado.

6. Carácter no acumulativo: Estas ventajas serán absorbidas por posibles mejoras futuras en las condiciones de jubilación que puedan ser aportadas por vía legislativa o convencional.

CAPÍTULO V

Área de seguridad y salud

Artículo 31. Composición del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud (C. de S. y S.) es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención, de la otra.

Los Delegados de prevención serán designados por el Comité de empresa entre los trabajadores de la plantilla del centro de trabajo, a propuesta de las secciones sindicales y atendiendo a su representatividad.

Artículo 32. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

Competencias: El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la empresa y velar por su eficacia.

Facultades: En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes servicios y talleres de la empresa.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Participar en la elaboración de la Memoria y programación anual de servicios de prevención.

e) El Comité podrá recurrir a asesoramiento externo cuando lo considere necesario.

f) Las demás funciones y competencias atribuidas al Comité por la legislación vigente.

Garantías: Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Presidente y Secretario del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de quince horas mensuales.

Artículo 33. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá periódicamente (mensual o trimestralmente) para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

b) Se establecerá un programa de visitas a los talleres de los diferentes servicios.

c) Además de las visitas periódicas y rotativas, serán objeto de visita todo puesto de trabajo que el Comité de Seguridad y Salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte del trabajador, aunque no estén presentes todos sus miembros, a través de la Maestría.

d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.

e) El Comité de Seguridad y Salud igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.

f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los Delegados de prevención.

g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de veinticuatro horas entre la petición y la celebración.

h) Para el desarrollo de sus funciones, la empresa proporcionará a los Delegados de prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 34. *Competencias, facultades y garantías de los Delegados de prevención.*

Competencias:

a) Participar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a los trabajadores.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones, que marca la legislación.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Facultades:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Proponer al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo solicitar a la representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de la paralización de las actividades, ante un riesgo grave o inminente. Si la decisión del empresario fuese negativa a la adopción de las medidas propuestas, ésta deberá ser motivada.

g) Las demás funciones y competencias atribuidas por la legislación vigente.

Garantías:

a) Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Delegado de prevención dispondrá de veinte horas mensuales.

b) No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por el empresario, las destinadas a visitas, las previstas en esta misma cláusula en facultades a) y c) y las destinadas a formación programada para los Delegados de prevención.

Artículo 35. *Información.*

a) Se entregará periódicamente al Comité de Seguridad y Salud información sobre:

Las mediciones periódicas (semestralmente).

Las nuevas sustancias (anualmente).

Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente).

Relación de todos los accidentes, e índices con relación al total de la plantilla.

b) Los trabajadores serán convenientemente informados por la empresa, sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores, de los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.

c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia, serán facilitadas por la empresa a través de los representantes de los trabajadores.

Artículo 36. *Formación.*

La empresa, en colaboración con los Delegados de prevención, promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos a todos los trabajadores, tanto de los que afecten a su puesto de trabajo como de los generales.

El tiempo dedicado a formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 37. *Prevención de riesgos.*

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

Su generación.

Su emisión.

Su transmisión.

Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

La empresa informará al Comité de Seguridad y Salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente.

La elaboración de los planes generales de prevención conllevará, como mínimo:

Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación.

La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.

Los objetivos de prevención, fijando prioridades.

La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.

Los plazos o fases para su desarrollo.

Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.

La empresa promoverá los reconocimientos, con carácter específico, en función de los riesgos de cada puesto de trabajo.

Durante el embarazo y por prescripción facultativa, las trabajadoras tendrán derecho a ser ocupadas en un puesto de trabajo acorde con su situación, sin merma salarial y sin modificación de su categoría profesional.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

La empresa, vigilará el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratadas o subcontratadas, así como de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de éstas.

En aquellos puestos en los que por sus características lo aconsejen, ambas partes acuerdan la reducción al mínimo indispensable de las horas extraordinarias.

Artículo 38. *Medio ambiente.*

Se elaborará un plan de gestión ambiental en cada centro de trabajo, donde se realicen el almacenamiento de residuos y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los planes de gestión ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.

Artículo 39. *Sigilo profesional.*

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias que afectan al secreto de fabricación, observarán sigilo profesional, asesorándose con la empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Además, se dan aquí por reproducidas las disposiciones que sobre esta materia establece la propia L.P.R.L.

CAPÍTULO VI

Movilidad funcional

Artículo 40. *Normas básicas para los cambios de puesto.*

I. Los cambios de puesto no motivados por:

Voluntad del operario.
Razones médicas.

Implican el mantenimiento de la categoría profesional y la garantía del salario del puesto ocupado anteriormente.

Caso particular de los cambios provisionales.

En estos casos, se mantendrá la categoría profesional y la garantía del salario individual y todos los pluses, durante todo el periodo del cambio.

II. La empresa informará al Comité de empresa de los cambios de puesto de trabajo que se produzcan con carácter definitivo.

Artículo 41. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Todas las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo colectivas que la empresa pretenda implantar y que afecten al contenido del presente Convenio, deberán negociarse entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Formación

Artículo 42.

Con el objetivo de hacer un seguimiento de las acciones formativas que se promueven en la empresa y en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua (FORCEM), se llega al siguiente acuerdo:

I. Se crea una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros de la Comisión Sindical y cuatro representantes de la empresa, con carácter participativo y consultivo.

II. Dicha Comisión recibirá información sobre los balances de las acciones formativas realizadas, analizará las previstas, podrá emitir propuestas, recibiendo cuantas explicaciones se estimen pertinentes.

III. La empresa someterá a la Comisión las necesidades de formación del personal de los centros Michelin objeto de su competencia, pudiendo

proponer la citada Comisión acciones formativas y colaborar en los planes de formación.

IV. Oída la Comisión, corresponde a la empresa la determinación de programas y medios, tanto internos como externos, que sirvan para lograr los mejores resultados de las acciones formativas.

V. La Comisión, conocerá las formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la empresa en el marco de los acuerdos firmados a nivel de instituciones de educación (Universidades, Politécnicos, Institutos de Formación, etc.).

VI. La Comisión, efectuará el seguimiento de todas las acciones formativas emprendidas, a fin de proponer nuevos contenidos u otras nuevas, de cara a que se puedan cumplir los objetivos de la formación.

VII. Antes del comienzo de las acciones formativas, deberá remitirse a la Comisión, la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral se informará de la ejecución del Plan de Formación.

CAPÍTULO VIII

Representación de los trabajadores

COMITÉ INTERCENTROS

Artículo 43. *Representatividad.*

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Burgos, Coslada (Madrid), León, Madrid, Santa Perpetua de la Mogoda (Barcelona), Sevilla y Valencia, para la defensa de sus intereses.

Artículo 44. *Composición.*

Estará formado por ocho miembros pertenecientes a los Comités de empresa o Delegados de personal y designados por sus respectivos sindicatos de acuerdo al número de Delegados obtenidos globalmente en las últimas elecciones sindicales para Comités de empresa celebradas en los diferentes centros de trabajo.

Artículo 45. *Sustitución.*

Los miembros del Comité Intercentros serán sustituidos por otros miembros pertenecientes a los Comités de empresa o Delegados de personal en los siguientes supuestos:

- Por haber presentado la dimisión como miembro de la Comisión sindical, del Comité de empresa y/o Delegados de personal.
- Por haber sido destituido del Comité Intercentros por el sindicato por el que fue elegido.

Artículo 46. *Competencias.*

1. El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa; sobre la situación de la producción y ventas de la empresa; sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2 Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3 Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

1.3.1 Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquélla siempre que afecten a más de un centro de trabajo.

1.3.2 Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

1.3.3 Planes de formación profesional de la empresa.

1.3.4 Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.

1.5 Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo, tanto por enfermedad como por accidente.

1.6 Conocer mensualmente el número de horas extraordinarias.

1.7 Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como de los acuerdos en vigor alcanzados con el Comité empresarial y efectuando las acciones legales correspondientes ante los organismos o Tribunales competentes.

1.8 Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, según lo convenido por ambas partes, en beneficio de los trabajadores y/o sus familiares.

1.9 Proponer a la empresa cuantas mejoras técnicas y de organización considere oportunas para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo.

1.10 Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la R.E.

1.11 Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité Intercentros, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 47. *Capacidad y sigilo profesional.*

Se reconoce al Comité Intercentros capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité Intercentros y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señala expresamente el carácter reservado o confidencial.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité Intercentros podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 48. *Garantías.*

Los miembros del Comité Intercentros, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones o faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité Intercentros y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esto se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité Intercentros, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 49. *Horas.*

Las empleadas en las reuniones que se celebren con la representación de la empresa, serán a cargo de la empresa.

Artículo 50. *Gastos por desplazamiento y dietas.*

Reuniones con la empresa:

Para aquellas reuniones que se celebren con asistencia de la representación empresarial, se asignan las siguientes cantidades, para los miembros del Comité Intercentros que se encuentren en desplazamiento:

Transporte colectivo (coste real).

Kilométricas: 32 pesetas/kilómetro más autopistas.

Comida: 2.400 pesetas.

Cena: 2.400 pesetas.

Desayuno: 400 pesetas.

Alojamiento: 4.500 pesetas.

Con arreglo a la siguiente normativa:

Para el cálculo del número de coches, se contabilizará cuatro ocupantes por vehículo pertenecientes a un mismo sindicato.

Obligación de completar coches, con miembros de un mismo sindicato, cuando se encuentren dentro del itinerario.

No se abonará cena ni alojamiento del día anterior a la reunión, cuando ésta se celebre después de las once horas.

Se abonará comida cuando una reunión finalice después de las doce horas treinta minutos.

Se abonará cena, alojamiento y desayuno cuando finalizada una reunión por la tarde, exista previsión de continuar al día siguiente a primera hora y, en todo caso, cena, si la reunión finalizase después de las veinte horas.

Artículo 51. *Reuniones del Comité Intercentros con la empresa.*

El Comité Intercentros se podrá reunir con la representación empresarial excepcionalmente en sesión extraordinaria cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

1. Presentación del orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.

2. Preaviso mínimo de setenta y dos horas, entre la petición de la reunión y su celebración.

3. Cuando la reunión la solicite el Comité, la petición deberá ser avallada con las firmas de la mayoría de sus miembros.

La reunión deberá celebrarse dentro de las setenta y dos horas hábiles siguientes a la convocatoria.

La representación de la empresa podrá estar asistida en todas las reuniones, por las personas que ésta considere necesario, en función del asunto a tratar.

Las actas de las reuniones serán extendidas por el Secretario y, una vez aprobadas, serán firmadas por ambas partes.

Artículo 52. *Reuniones del Comité Intercentros.*

Se celebrará en el centro de Madrid previa notificación a la empresa, como mínimo, de setenta y dos horas.

Artículo 53. *Tablones de anuncios.*

El Comité Intercentros podrá utilizar los tablones de anuncios de los Comités de empresa o Delegados de personal de cada centro de trabajo previa notificación a la empresa.

COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 54. *Representatividad.*

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a un centro de trabajo, para la defensa de sus intereses.

Artículo 55. *Competencias.*

1. El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1 Recibir información facilitada trimestralmente, al menos, sobre la situación y programa de producción, así como de la evolución probable del empleo en el centro de trabajo respectivo.

1.2 Emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

1.2.1 Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquélla, siempre que afecten únicamente a su centro de trabajo.

1.2.2 Plan de formación profesional que sea exclusivamente para su centro de trabajo.

1.3 Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.4 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.5 Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.6 Conocer mensualmente el número de horas extras realizadas y su distribución por secciones.

1.7 Ejercer una labor:

1.7.1 De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como de los acuerdos alcanzados con el Comité de empresa, y de las condiciones y usos en vigor, formulando las reclamaciones oportunas ante la representación empresarial y efectuando las acciones legales correspondientes ante los organismos o tribunales competentes.

1.7.2 De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el centro de trabajo.

1.8 Participar en la gestión de obras sociales establecidas en el centro de trabajo, según lo convenido por ambas partes, en beneficio de los trabajadores y/o sus familiares.

1.9 Proponer a la empresa cuantas mejoras técnicas y de organización considere oportunas para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo.

1.10 Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la representación empresarial sobre aquellos asuntos que afecten exclusivamente a su centro de trabajo.

1.11 Velar por el cumplimiento de la normativa vigente legal o pactada en todo lo referente a material laboral.

1.12 Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este número 1, en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité Intercentros, a tenor de las competencias reconocidas en el apartado 1.2 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Artículo 56. *Capacidad y sigilo profesional.*

Se reconoce al Comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señala expresamente el carácter reservado o confidencial.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 57. *Garantías.*

Los miembros del Comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de empresa y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esto se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité de Empresa, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 58. *Horas.*

Disponer de un crédito de cuarenta horas mensuales, retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité de empresa de Madrid, veinticuatro horas para el resto de miembros de Comités de empresa y quince horas para Delegados de personal, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo sindicato o agrupación electoral.

La finalidad de la disposición será:

Las reuniones del Comité de empresa.

Sus gestiones en el exterior.

El tiempo pasado en el despacho del Comité.

La información al personal, en los locales sociales, durante el tiempo del bocadillo, de modo que no se altere la marcha de la producción.

Cuando, circunstancialmente, no exista en un taller un representante del personal, la Maestría autorizará al representante del taller más próximo para que se desplace al local social correspondiente, con el fin de informar al personal cuando dicho representante lo solicite o a petición de los trabajadores. Podrá informar aunque se encuentre fuera de servicio.

No estarán comprendidas dentro de las horas mensuales disponibles, las pasadas en reuniones ordinarias mensuales con la representación empresarial y en las extraordinarias convocadas por la empresa.

Además del tiempo estipulado para desarrollar su cometido, los miembros del Comité de empresa, el Presidente, primer y segundo Secretarios, dispondrán respectivamente de veinte, quince y diez horas mensuales para realizar los trabajos propios de estos cargos.

Artículo 59. *Reuniones del Comité de empresa con la representación empresarial.*

El Comité de empresa se podrá reunir con la representación empresarial una vez al mes en sesión ordinaria, excepcionalmente, en sesión extraordinaria, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

1. Presentación del orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.
2. Preaviso mínimo de veinticuatro horas, entre la petición de la reunión y su celebración.
3. Cuando la reunión la solicite el Comité de empresa, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros.

La reunión deberá celebrarse dentro de las setenta y dos horas hábiles siguientes a la convocatoria.

Las actas de las reuniones serán extendidas por el Secretario y, una vez aprobadas, serán firmadas por ambas partes.

Artículo 60. *Sala de reuniones y despacho.*

La empresa pondrá a disposición del Comité de empresa:

Una sala para sus reuniones. Ésta se utilizará mediante un preaviso de veinticuatro horas.

Un despacho para uso exclusivo del Comité con el fin de facilitar su funcionamiento interno, equipado con sus correspondientes muebles.

Material consumible de oficina, de uso corriente.

Artículo 61. *Tablones de anuncios.*

Se colocarán tablones de anuncios, en número suficiente, de acuerdo con la legislación vigente, para uso del Comité de empresa o Delegados de personal.

Artículo 62. *Asamblea de trabajadores.*

La empresa facilitará un local adecuado dentro de las instalaciones del centro de trabajo o, en su defecto, abonará 16.500 pesetas/mes al Comité de empresa para gastos de Asambleas, debiendo facilitar éste un preaviso de celebración y el correspondiente orden del día.

SECCIONES SINDICALES DE CENTRO DE TRABAJO

Artículo 63. *Afiliación.*

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Artículo 64. *Constitución de las secciones sindicales de centro.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato, legalmente constituido, podrán constituirse en sección sindical de centro de trabajo de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Artículo 65. *Garantías de las secciones sindicales de centro.*

Las secciones sindicales de centro de trabajo tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias contra cualquier afiliado, por faltas graves o muy graves, salvo oposición expresa del interesado, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, entregará copia para el Delegado de la sección sindical a la que pertenezca.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

d) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de empresa, dispondrán de tableros de anuncios situados en los talleres, en los que podrán insertar comunicaciones y anuncios de carácter sindical o laboral, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la empresa, quien no se opondrá a su publicación en tanto guarden el respeto a las personas o a la empresa.

Igualmente, estas secciones sindicales tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que el Delegado sindical ejerza las funciones y tareas que, como tal, le corresponden.

e) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados al mismo en el centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la representación empresarial.

f) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité de empresa en el artículo 62.

g) Ser oídas por la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo en el ámbito del centro de trabajo respectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos.

h) El ejercicio de las actividades sindicales no podrán interferir el trabajo de los restantes trabajadores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus Delegados sindicales lo harán durante el tiempo del bocadillo.

Artículo 66. *Delegados sindicales de centro de trabajo.*

Las secciones sindicales de centro de trabajo de los sindicatos que hayan obtenido más del 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa correspondiente, tendrán tres Delegados sindicales.

Las secciones sindicales de centro de trabajo de aquellos sindicatos con presencia en el Comité de empresa que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de empresa correspondiente estarán representadas por un Delegado sindical de centro de trabajo.

Los Delegados sindicales de centro de trabajo serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a los Estatutos de su central o sindicato respectivo.

Artículo 67. *Garantías y funciones de los Delegados sindicales de centro de trabajo.*

1. Tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de empresa.

2. Asistir a las reuniones del Comité de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello durante el tiempo del bocadillo.

4. Cada Delegado sindical de centro de trabajo dispondrá del mismo crédito de horas que el que corresponda a los miembros del Comité o Delegados de personal, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación.

5. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 68. *Cuota sindical.*

La empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en sentido contrario, durante períodos de un año.

La empresa entregará copia de la transferencia al Delegado sindical en la empresa, si lo hubiera.

Artículo 69. *Excedencias.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Disposición final primera. *Comisión Mixta.*

Con independencia de las atribuciones reconocidas a la jurisdicción competente, se constituye una Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio, que estará formada por cuatro miembros del Comité Intercentros y cuatro miembros de la representación empresarial, y sus correspondientes suplentes.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

Disposición final segunda. *Usos y costumbres.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, así como en los usos y costumbres establecidos en la empresa.

Disposición final tercera. *Consolidación del empleo.*

En relación a los acuerdos que sobre este tema se han alcanzado entre los sindicatos y empresarios a nivel del Estado y para aumentar nuestra competitividad, las partes firmantes de este Convenio, analizarán y estudiarán la aplicación en su ámbito de distintos mecanismos en orden a:

1. Promover la limitación del uso de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria, con el tratamiento previsto en el artículo 17 de este Convenio.

2. Impulsar la generación de nuevos empleos o/y facilitar el mantenimiento de los existentes, utilizando los mecanismos de flexibilidad acordados en el marco del contenido de este Convenio y aquellos que pudieran pactarse en el futuro como medio de facilitar la utilización de los recursos humanos de un modo más racional, adaptándolo a las necesidades del mercado.

3. Propiciar el rejuvenecimiento de la plantilla para facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo y como medio de asegurar el futuro de la empresa.

4. Hacer un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación existentes, como fórmula de incorporación de nuevos colectivos al mundo laboral.

Disposición final cuarta. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, previa justificación de la necesidad y de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores del centro afectado.

Para la adopción de esta temporalidad, las partes intervinientes expresan su voluntad de que el Convenio General de la Industria Química en vigor sea referencia eficaz para establecer el período máximo de contratación referido.

Disposición final quinta. *Subcontratación.*

Con la firma del presente Convenio, la empresa se compromete a iniciar el estudio y negociación de este asunto.

Disposición final sexta. *Grupos profesionales.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para estudiar la situación actual de las categorías profesionales con el objeto de convertirlas en grupos profesionales, delimitando tanto las condiciones salariales como las condiciones de trabajo, ascensos, etc.

Disposición final séptima. *Ordenanza Industrias Químicas.*

Se constituirá una Comisión Paritaria para adecuar la desaparecida OTIQ e introducirla en el Convenio, previo acuerdo de las partes.

Disposición adicional. *Forma de abono de la garantía salarial.*

1. Año 1999: El abono de la garantía se aplicará en la nómina de enero de 2000, cuyo importe será calculado de la siguiente forma:

Sobre los conceptos salariales afectados por la garantía, se aplicará el siguiente coeficiente (1):

$$1 + \frac{\text{IPC real 1999} + 0,4}{100} - 1$$

$$\frac{\text{IPC real 1999} + 0,4}{1,002} - 1$$

Además, todos los conceptos salariales afectados por la garantía que se aplicarán a partir del 1 de enero de 2000, serán los correspondientes a diciembre de 1999 multiplicados por el coeficiente anterior más uno.

2. Año 2000: El abono de la garantía se aplicará en la nómina de enero de 2001, cuyo importe será calculado de la siguiente forma:

Sobre los conceptos salariales afectados por la garantía, se aplicará el siguiente coeficiente (1):

$$1 + \frac{\text{IPC real 2000} + 0,4}{100} - 1$$

$$\frac{\text{IPC real 2000} + 0,4}{(\text{IPC previsto})} - 1$$

Además, todos los conceptos salariales afectados por la garantía que se aplicarán a partir del 1 de enero de 2001 serán los correspondientes a diciembre de 2000 multiplicados por el coeficiente anterior más uno.

20367 RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Trox Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Trox Española, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006522), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité

de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de septiembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO REFUNDIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TROX ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

PREÁMBULO

Los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio que se suscribe, integrada por la Comisión patronal y el Comité de Empresa, se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente Convenio.

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito del Convenio.*

1.1 *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de «Trox Española, Sociedad Anónima».

1.2 *Ámbito temporal.*—La duración de este Convenio será de dos años, iniciando su vigencia el 1 de enero de 1999 y finalizando el 31 de diciembre del año 2000, excepto los artículos que lleven vigencia determinada.

1.3 *Ámbito territorial.*—El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de «Trox Española, Sociedad Anónima» en Zaragoza, Barcelona, Bilbao y Madrid.

Artículo 2. *Auto-denuncia.*

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo Convenio durante el primer bimestre de 2001, con lo que se entiende denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 3. *Obligatoriedad.*

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en él se establecen se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho de ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Artículo 4. *Revisión.*

Durante el periodo de vigencia no se producirá revisión alguna.

CAPÍTULO II

Artículo 5. *Unidad de Convenio.*

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría. Por ello, ninguna de sus condiciones podrá modificarse, salvo en los supuestos de revisión a que se refiere el artículo anterior.