

Grupos profesionales	Niveles salariales	Áreas de actividad	
		Redacción	Gestión
5	8	Ayudante Redacción. Operador de escáner. Secretario/a de Redacción.	Encargado de Almacén. Técnico no titulado. Secretario/a. Jefe de Ventas/Distribución.
			Oficial 2.ª de Administración. Oficial 1.ª Manipulador.
6	9		Auxiliar Administración. Operador ordenador. Telefonista. Cobrador-Pagador. Ayudante. Almacenero. Repartidor. Oficial 2.ª Manipulador. Conductor. Conserje. Portero. Ordenanza. Motorista. Guardas, Serenos y Vigilantes. Mozo. Personal de limpieza.

* Nivel a extinguir.

Disposición final primera.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que pueda surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros y un asesor por cada una de las partes. Esta Comisión se reunirá como mínimo cada dos meses, con los fines previstos en el presente Convenio. El domicilio de la Comisión se establece provisionalmente en los locales de la Asociación de Revistas de Información (A.R.I.), sitos en la Plaza de Callao, n.º 4 - 7.º A.

Disposición final segunda.

El presente Convenio se concierta entre la Central Sindical CC.OO., en representación de los trabajadores, y la Asociación de Revistas de Información (A.R.I.) y la Asociación Española de Editoriales de Publicaciones Periódicas (A.E.E.P.P.), en representación de las Empresas Editoras de Prensa no Diaria. Ambas representaciones se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este Convenio.

ANEXO I

Tabla salarial mensual

Grupo profesional	Nivel salarial	Base de cálculo	Salario base	Plus de libre disposición	Hora extra	Plus transporte
1	1	1.493,38	1.523,25	81,48	17,25	46,80
2	2	1.357,62	1.384,77	74,07	15,68	46,80
	3	1.228,10	1.252,66	65,00	14,19	46,80
	4	1.126,56	1.149,09	57,69	13,02	46,80
3	5	989,16	1.008,94	48,26	11,42	46,80
	6	938,93	957,71		10,83	46,80
4	7	909,00	927,18	48,26	10,50	46,80
5	8	843,03	859,89	32,32	9,73	46,80
	8 a)	761,67	776,90		8,79	46,80
6	9	701,77	715,81		8,11	46,80

Tabla salarial anual

Grupo profesional	Nivel salarial	Base de cálculo	Salario base	Plus de libre disposición	Plus transporte
1	1	22.400,70	22.848,71	977,76	514,80
2	2	20.364,30	20.771,59	888,84	514,80
	3	18.421,50	18.789,93	780,00	514,80
	4	16.898,40	17.236,37	692,28	514,80
3	5	14.837,40	15.134,15	579,12	514,80
	6	14.084,00	14.365,68		514,80
4	7	13.635,00	13.907,70	579,12	514,80
5	8	12.645,45	12.898,36	387,84	514,80
	8 a)	11.425,05	11.653,55		514,80
6	9	10.526,55	10.737,08		514,80

17465 RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Michelin España-Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Lasarte, Valladolid y Vitoria-Gasteiz.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Michelin España-Portugal, S.A. para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Lasarte, Valladolid y Vitoria-Gasteiz (código de Convenio n.º 9013581), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 2004, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros 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, 21 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2004-2005-2006 DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S. A.

CAPÍTULO 1.º

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a los Centros de Trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Lasarte (Guipúzcoa), Valladolid y Vitoria-Gasteiz de la Empresa Michelin España Portugal, S.A.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras fijos y temporales 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.

Artículo 3. *Ámbito de vigencia.*

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de Enero de 2004 al 31 de Diciembre de 2006.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de Diciembre de 2006; 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 dispositiva mientras no sea sustituido por un nuevo Convenio.

CAPÍTULO 2.º

Área económica

Artículo 4. *Incremento salarial.*

Año 2004.—Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1.º de Enero de 2004, serán las correspondientes a Diciembre de 2003, con revisión salarial, incrementadas en un 2,5%.

Año 2005.—Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1.º de Enero de 2005, serán las correspondientes a Diciembre de 2004, con revisión salarial, incrementadas en un 2,5%.

Año 2006.—Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1.º de Enero de 2006, serán las correspondientes a Diciembre de 2005, con revisión salarial, incrementadas en un 2,5%.

Artículo 5. *Garantía salarial.*

Año 2004.—Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2004, establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado (2,5%).

La garantía salarial para este año 2004 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2004 establecido por el INE, si éste está comprendido entre el 2,6% y el 3%, ambos inclusive.

Si el IPC real del año 2004 es superior al 3%, el incremento será del 3,4%.

Año 2005.—Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2005 establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado (2,5%).

La garantía salarial para este año 2005 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2005 establecido por el INE, si éste está comprendido entre el 2,6% y el 3%, ambos inclusive.

Si el IPC real del año 2005 es superior al 3%, el incremento será del 3,4%.

Año 2006.—Se establece una garantía salarial para este año de 0,5 puntos por encima del IPC real del año 2006, establecido por el INE, si éste es igual o inferior al incremento pactado (2,5%).

La garantía salarial para este año 2006 será de 0,4 puntos por encima del IPC real del año 2006 establecido por el INE, si éste está comprendido entre el 2,6% y el 3%, ambos inclusive.

Si el IPC real del año 2006 es superior al 3%, el incremento será del 3,4%.

La aplicación de la cláusula de garantía que da lugar a la correspondiente revisión nunca podrá dar incrementos superiores en un año al 3,4%, excepto cuando entre a formar parte de la misma la Garantía de Compensación (artículo 6), ni inferiores al 2,5%, como ha quedado establecido.

Artículo 6. *Garantía de compensación.*

Si en alguno de los años de vigencia de este convenio, el IPC Real resultase mayor del 3,4% y el resto de los años el incremento salarial final fuese inferior al 3,1%, el límite del 3,4% se vería ampliado hasta un máximo de la diferencia, o las diferencias acumuladas entre los incrementos habidos y dicho 3,1%.

Este mecanismo no tiene, en ningún caso, carácter retroactivo interanual.

Primer ejemplo:

Premisas.—Suponiendo que en los tres años de vigencia del convenio, los IPC reales resultasen ser del 2,2% en 2004, 3,7% en 2005 y 3,5% en 2006, la aplicación de la cláusula de garantía (antes de considerar el mecanismo de compensación interanual) supondría unos incrementos de 2,7% en 2004, 3,4% en 2005 y 3,4% en 2006.

Mecanismo de compensación.—Desde el 2,7% de incremento de 2004 hasta el 3,1% de referencia para la compensación, hay un 0,4% de margen que quedará a la espera de lo que ocurra en los años siguientes. Así, como en 2005 se obtuvo un IPC real mayor del 3,4%, se puede compensar la diferencia con el margen de 2004, quedando aún un 0,1% restante, a la espera de lo que ocurra en 2006. Como en este año el IPC real también ha sido mayor del 3,4%, se puede disponer de aquel 0,1% restante para compensar la desviación. Es decir, se aplicará un 3,7% con carácter retroactivo al 01.01.2005 y un 3,5% retroactivo al 01.01.2006.

Observación: En este ejemplo se ha dado la coincidencia entre el margen disponible de 2004 y las compensaciones realizadas en 2005 y 2006.

Segundo ejemplo:

Premisas.—Considerando que en los tres años de vigencia del convenio, los IPC reales resultasen ser del 2,7% en 2004, 3,7% en 2005 y 2,0% en 2006, la aplicación de la cláusula de garantía (antes de considerar el mecanismo de compensación interanual) supondría unos incrementos de 3,1% en 2004, 3,4% en 2005 y 2,5% en 2006.

Mecanismo de compensación.—En 2004 el incremento del 3,1% está ya en el valor de referencia para la compensación, por lo que no queda margen disponible para el resto de los años. En 2005 se obtuvo un IPC real mayor del 3,4%, por lo que se quedará a la espera de lo que ocurra en 2006. Como en este último año, entre el 2,5% y el valor de referencia para la compensación (3,1%) hay margen suficiente, se compensará la desviación del año anterior, aplicando un 2,8% en lugar del 2,5% que le correspondería. Es decir, se aplicará un 2,8% con carácter retroactivo al 01.01.2006.

Observación: Nótese que en este ejemplo no se ha dado la coincidencia entre el margen disponible en 2006 y la desviación habida en 2005.

Tercer ejemplo:

Premisas.—Suponiendo que en los tres años de vigencia del convenio, los IPC reales resultasen ser del 2,6% en 2004, 3,2% en 2005 y 3,7% en 2006, la aplicación de la cláusula de garantía (antes de considerar el mecanismo de compensación interanual) supondría unos incrementos de 3,0% en 2004, 3,4% en 2005 y 3,4% en 2006.

Mecanismo de compensación.—Desde el 3,0 % de incremento de 2004 hasta el 3,1 % de referencia para la compensación, hay un 0,1 % de margen que quedará a la espera de lo que ocurra en los años siguientes. Así, como en 2005 el IPC real está cubierto por la garantía, no es necesario utilizar el margen disponible de 2004, quedando a la espera de lo que ocurra en 2006. Como en este año el IPC real ha sido mayor del 3,4 %, se puede disponer de aquel 0,1% restante para compensar parcialmente la desviación. Es decir, se aplicará un 3,5% con carácter retroactivo al 01.01.2006.

Observación: En este ejemplo no se ha dado la coincidencia entre el margen disponible de 2004 y la compensación realizada en 2006.

Artículo 7. *Conceptos a revisar. Años: 2004-2005-2006.*

Si hubiese lugar a la revisión, incluida la Garantía de Compensación, éstas tendrían efectos retroactivos desde el 1.º de Enero de cada año, aplicándose de una sola vez, después de que el IPC real de 2004, 2005, 2006, respectivamente, sea conocido oficialmente.

La revisión, incluida la Garantía de Compensación, caso de producirse en cualquiera de los tres años, afectará exclusivamente a los siguientes conceptos salariales:

Salario base.

Salario de Ingreso.

Complemento festivo sistema.

MH.

Situación salarial individual, sin antigüedad (personal mensual).

Artículo 8. *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, 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 cual sea la distribución anual del tiempo de trabajo.

Artículo 9. *Unidades de abono.*

Según se recoge en el acuerdo de «Modelo de Homogeneización de Nómina» las unidades de abono para cada sistema y concepto son las siguientes:

Sistemas trabajo	N.º horas MH	N.º horas de antigüedad	Complemento festivo sistema	Complemento individual sistema
3 × 8 y resto 4 × 8 5 × 8	2.473	2.577	Ver artículo 12.	4 × MH + 12 × ANT 5 × MH + 13 × ANT

Centro	Sistema	Distancia	Continua	Sucio	Calor
Aranda.	3 × 8 y resto	Ver artículo	279,0		612,0
	4 × 8				
	5 × 8				
Lasarte.	3 × 8 y resto	artículo			590,7 612,0
	4 × 8				
	5 × 8				
Vitoria.	2 × 4	38	324,5	2.596,2	590,5
	3 × 8 y resto		324,5	2.596,2	
	5 × 8				
Valladolid.	3 × 8 y resto	38	307,6	2.461,0	
	4 × 8		300,6	2.463,8	
	5 × 8		300,6	2.463,8	

Estas unidades de abono son fijas y no revisables, durante la vigencia del Convenio.

Artículo 10. *Salario base.*

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 2004 será de 730,30 €/mes, para todos los trabajadores.

Para el año 2005 la cuantía del salario base intercategorías será incrementada en el 2,5%, para todos los trabajadores.

Para el año 2006 la cuantía del salario base intercategorías será incrementada en el 2,5%, para todos los trabajadores.

Dichas cantidades serán modificadas en la cuantía establecida por la revisión de cada año (artículo 5), incluida la Garantía de Compensación (artículo 6).

Artículo 11. *Salario de ingreso.*

Cualquiera que sea el tipo de contrato o puesto a ocupar, el salario de ingreso para el personal horario queda fijado en: 7,50 €/hora para el año 2004.

Este salario de ingreso será modificado en la cuantía establecida por la revisión de cada año (artículo 5), incluida la Garantía de Compensación (artículo 6).

En función de la dificultad (nivel de valoración) del puesto a ocupar, el tiempo máximo antes de alcanzar el salario del puesto, queda fijado de la manera siguiente:

Nivel de valoración:

< 80: 9 meses.

80 - 100: 12 meses.

> 100: 15 meses.

En el caso de pasar directamente de Salario de Ingreso a incentivo, tras los 9, 12 ó 15 meses máximos, se pagará el rappel correspondiente del tiempo necesario para tener actuación de pago, para garantizar, al mes siguiente de los plazos fijados, el salario que le pudiera corresponder.

Este salario de ingreso, así como los plazos establecidos, vienen dados por razones objetivas como son, entre otras, formación teórica y práctica, experiencia en el puesto y consolidación de competencias.

Artículo 12. *Complemento festivo sistema.*

La cuantía del complemento festivo sistema para el año 2004 queda establecido en:

Sistema 5 × 8 y 4 × 8: 477,16 €/año.

Resto de sistemas: 443,06 €/año.

Para el año 2005 la cuantía del complemento festivo sistema será incrementada en un 2,5%.

Para el año 2006 la cuantía del complemento festivo sistema será incrementada en un 2,5%.

Dichas cantidades serán modificadas en la cuantía establecida por la revisión de cada año (artículo 5), incluida la Garantía de Compensación (artículo 6).

Artículo 13. *Plus de noche.*

Para el año 2004 el plus de noche queda establecido en 1,467 €, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Para el año 2005, el valor de este plus será incrementado en un 5%.

Para el año 2006, el valor de este plus será incrementado en un 5%.

Se establece para este plus una garantía, para cada año de vigencia, de IPC real + 2,5 puntos, siendo el incremento mínimo del 5%, para cada año de vigencia.

Su abono será mensual, para todos los sistemas de trabajo y equipos afectados.

El número de unidades para todos los sistemas y equipos afectados será de 824.

El abono de su equivalencia económica se realizará de manera regular en 14,5 pagos/año.

Artículo 14. *Antigüedad.*

Se establece el siguiente baremo a aplicar a partir del 1 de Enero de 2004.

Antigüedad - Años	Euros/hora
2	0,1025
3	0,1337
4	0,1650
6	0,2256
8	0,2875
11	0,3803
16	0,5351
21	0,6893
26	0,8449
31	0,9997

Artículo 15. *Plus del sistema de trabajo 4 × 8.*

En el 2004, su cuantía será de 100,34 € y para el 2005 y 2006 será incrementado en el 2,5%, respectivamente.

Los valores establecidos para 2004, 2005 y 2006 serán modificados en la cuantía establecida por la revisión (artículo 5), si a ella hubiese lugar, y su aplicación nunca supondrá un incremento superior al 3,4%, ni inferior al 2,5%.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Artículo 16. *Plus de los sistemas de trabajo 3 x 8 3P de G.C. y 3 x 8 4P.*

A) Plus de sistema de trabajo 3 × 8 3P de G.C.

En el año 2004, su cuantía será de 618,80 €/año y para el año 2005 y 2006 incrementado en el 2,5%, respectivamente.

B) Plus de sistema de trabajo 3 × 8 4P.

En el año 2004, su cuantía será de 78,94 €, y para el año 2005 y 2006, incrementado en el 2,5%, respectivamente.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Para estos dos sistemas de trabajo, los valores establecidos para los años 2004, 2005 y 2006, serán modificados en la cuantía establecida por la revisión (artículo 5), si a ella hubiese lugar, y su aplicación nunca supondrá un incremento superior al 3,4%, ni inferior al 2,5%.

Artículo 17. *Pluses del sistema de trabajo 5 x 8 (332, 348, 349 y 351 días de instalaciones).*

Para 332 días de instalación.—En 2004, su cuantía será de 274,59 € y para el 2005 y 2006 incrementados en el 2,5%, respectivamente.

Para 348, 349 y 351 días de instalación.—En 2004, su cuantía será de 282,06 €, y para el 2005 y 2006 incrementados en el 2,5%, respectivamente.

Los valores establecidos anteriormente, para los sistemas de trabajo aquí contemplados y establecidos para los años 2004, 2005 y 2006, serán modificados en la cuantía establecida por la revisión (artículo 5), si a ella hubiese lugar, y su aplicación nunca supondrá un incremento superior al 3,4%, ni inferior al 2,5%.

Estos pluses serán abonados 14,5 veces al año.

Artículo 18. *Resto de pluses.*

El resto de pluses será incrementado para los años 2004, 2005 y 2006 en el 2,5%, respectivamente.

Artículo 19. *Prima de disponibilidad de sistemas de trabajo 5 x 8 variables.*

La prima de disponibilidad para los sistemas 5 x 8 de apertura de instalaciones variables será para el año 2004 de 61,50 €/día y para el 2005 y 2006 incrementada en el 2,5%, respectivamente.

El valor establecido anteriormente, para los sistemas de trabajo aquí contemplados y para los años 2004, 2005 y 2006, será modificado en la cuantía establecida por la revisión (artículo 5), si a ella hubiese lugar, y su aplicación nunca supondrá un incremento superior al 3,4%, ni inferior al 2,5%.

Artículo 20. *Prima puntas de producción y estacionalidad.*

Para el año 2004 se establece una prima de: 136,44 €/día, que será abonada a los trabajadores y trabajadoras que realicen puntas de producción o por su calendario estén afectos a la estacionalidad, cuando trabajen en esta forma sábado noche, domingo y/o festivo, más los pluses que correspondan.

El día de recuperación será abonado a salario real.

Para el año 2005, la prima será de 139,54 €/día; y para el año 2006 será de 143,03 €/día.

Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán en la forma siguiente, según el acuerdo de «Modelo de homogeneización de nómina».

	Horarios	Mensuales
Paga extra de julio	184 unidades	1/14,5 Salario/anual.
Paga extra de diciembre	184 unidades	1/14,5 Salario/anual.
Paga extra de septiembre ...	92 unidades	1/29 Salario/anual.

Artículo 22. *Prorratas de los devengos.*

En caso de situaciones legales de IT, maternidad, desempleo, se calcularán los devengos correspondientes a cada situación en base mensual y prorrateados por días naturales del mes, tal como se recoge en el Acuerdo sobre «Modelo de homogeneización de nómina».

CAPÍTULO 3.º

Tiempo de trabajo

Artículo 23. *Jornada (cómputo y distribución).*

Cómputo:

2 x 4, 1 x 8, 2 x 8 y 3 x 8.—Para el año 2004, los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en los sistemas 2 x 4 (jornada partida, de lunes a viernes), 2 x 4 (jornada partida, de lunes a sábado), 1 x 8 (A y B), 2 x 8 (A y B) y 3 x 8 (A, B y C) tendrán una jornada

laboral anual ordinaria de 1.736 horas de trabajo efectivo manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

En los años 2005 y 2006, los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajen en los sistemas anteriormente expresados, tendrán una jornada laboral anual ordinaria de 1.728 horas de trabajo efectivo manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

3 x 8 3P de G.C.—Para el año 2004, los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio que trabajan en el sistema 3 x 8 3P de GC, tendrán una jornada laboral anual ordinaria de 1.720 horas de trabajo efectivo manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

En los años 2005 y 2006, la jornada será de 1.712 horas.

El funcionamiento de las instalaciones para el sistema 3 x 8 3P de GC queda fijado en el Acuerdo correspondiente.

3 x 8 4P.—Para el año 2004, los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio que trabajan en el sistema 3 x 8 4P, tendrán una jornada laboral anual ordinaria de 1.704 horas de trabajo efectivo manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

En los años 2005 y 2006, la jornada será de 1.696 horas.

El funcionamiento de las instalaciones para el sistema 3 x 8 4P queda fijado en el Acuerdo correspondiente.

4 x 8.—Para los años 2004 y 2005, los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en el sistema 4 x 8, tendrán una jornada laboral anual ordinaria de 1.664 horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

Para el año 2006, los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en el sistema 4 x 8, tendrán una jornada laboral anual ordinaria de 1.656 horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para el sistema 4 x 8 queda fijado en 292 días/año.

El funcionamiento de las instalaciones para el sistema 4 x 8 en la fábrica de Lasarte, durante el año 2004, será de 293 días/año; a partir del año 2005, el funcionamiento de las instalaciones para este sistema 4 x 8, será de 292 días/año.

5 x 8 (332).—Para los años 2004, 2005 y 2006, los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en este sistema, tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de 1.584 horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema 5 x 8 queda fijado en 332 días/año.

5 x 8 (348).—Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en este sistema, tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de 1.557,3 horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema 5 x 8 queda fijado en 348 días/año.

5 x 8 (349).—Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en este sistema, tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de 1.556 horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema 5 x 8 queda fijado en 349 días/año.

5 x 8 (351).—Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio y que trabajan en este sistema, tendrán una jornada laboral media anual ordinaria de 1.552 horas de trabajo efectivo, manteniéndose dentro de esta jornada los descansos que están establecidos.

El funcionamiento de las instalaciones para este sistema 5 x 8 queda fijado en 351 días/año.

Se acuerda una reducción de jornada de 4 horas, para los sistemas de trabajo: 5 x 8 (332), 5 x 8 (348), 5 x 8 (349) y 5 x 8 (351), a aplicar en el año 2007.

Distribución:

a) Personal en 2 x 4 (jornada partida):

El personal que distribuye su jornada de lunes a viernes o de lunes a sábado trabajará:

Lunes a viernes: Entre las 08 horas y las 18 horas.
Sábados: De 08 horas a 12 horas.

b) Personal en 1 x 8 (1 equipo) (turno A o B):

Lunes a viernes: De 06 horas a 14 horas (turno A)
Lunes a viernes: De 14 horas a 22 horas (turno B).
Sábados: Entre 06 horas a 14 horas (A y B).

c) Personal en 2 × 8 (2 equipos) (turno A y B):

Lunes a viernes: De 06 horas a 14 horas (turno A).

Lunes a viernes: De 14 horas a 22 horas (turno B).

Sábados : Entre 06 horas a 14 horas (A y B).

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

Lunes a sábado: De 06 horas a 14 horas (turno A).

Lunes a viernes: De 14 horas a 22 horas (turno B).

Lunes a viernes: De 22 horas a 06 horas (turno C).

e) Personal en 4 × 8 (4 equipos) (turnos A, B y C):

Lunes a sábado: De 06 horas a 14 horas (turno A).

Lunes a sábado: De 14 horas a 22 horas (turno B).

Lunes a sábado: De 22 horas a 06 horas (turno C).

f) Personal en 5 × 8 (5 equipos) (turnos A, B y C):

Lunes a domingo: De 06 horas a 14 horas (turno A).

Lunes a domingo: De 14 horas a 22 horas (turno B).

Lunes a domingo: De 22 horas a 06 horas (turno C).

Artículo 24. *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 26, en los que se contemplan los días de trabajo, vacaciones, días festivos, D.N.P., etc., generan un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida para los distintos sistemas de trabajo y definido en el artículo 23.

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., estableciendo un programa de disfrute por cada equipo/puesto y según talleres, dando prioridad, en todo caso, a la marcha armónica y regular de las instalaciones.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Las vacaciones son 32 días naturales, garantizándose en todo caso la jornada anual establecida para cada sistema de trabajo.

1. Disfrute:

1.1 Sistemas de 1 × 8, 2 × 8, 3 × 8, y 2 × 4.

1 día natural por el 24 y 31 de Diciembre, salvo que coincidan en domingo.

4 días en sábado.

4 días en domingo.

23 días entre semana (24 cuando los días 24 y 31 de Diciembre sean domingo).

El periodo tradicional de interrupción del trabajo para el disfrute de vacaciones, excepto para el personal no vinculado al cierre, será de 22 días naturales. A estos 22 días se añadirán tantos días como festivos estén comprendidos en este periodo de cierre.

Los sábados serán considerados como días laborables a todos los efectos.

Si hubiese uno o varios festivos en el período de los 32 días naturales de vacaciones, se contabilizarán como un solo día natural.

1.2 Sistemas 4 × 8, 5 × 8, 3 × 8 3P de G.C. y 3 × 8 4P.—Se estará a lo pactado en los Acuerdos correspondientes de cada Centro de Trabajo. En los sistemas subsidiarios de acuerdo a los calendarios de trabajo correspondientes.

2. Abono de las vacaciones:

Los 32 días de vacaciones reglamentarias serán abonadas de igual manera que el resto de los días del año, según los criterios contenidos en el Acuerdo sobre «Modelo de homogeneización salarial».

Artículo 26. *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 instalaciones 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 en cada centro de trabajo.

Para su vigencia y validez será necesario el acuerdo entre el Comité de Empresa y la Representación Empresarial.

Artículo 27. *Horas que sobrepasen la jornada ordinaria.*

Se acuerdan los siguientes criterios:

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

2. 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 (Maestría 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.

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 2 horas de descanso por cada hora trabajada.

b) El resto de las horas serán compensadas a razón de 2 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 el programa de producción previsto.

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 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 de cada Centro determinarán el carácter y naturaleza de dichas horas.

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

Artículo 28. *Horas en domingos y festivos (excepto Estacionalidad y Puntas de Producción).*

Las horas trabajadas en domingos y festivos que tengan un posterior descanso de igual cuantía al tiempo trabajado, serán abonadas según el valor de la MH más Antigüedad multiplicado 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 de las citadas horas trabajadas en domingos y festivos.

Artículo 29. *Horario flexible.*

El personal, tanto mensual como horario, que trabaja en el sistema 2 × 4 (jornada partida), podrá acogerse al horario flexible siempre que sea factible con el trabajo que realiza.

Entrada: de 7 h 30 mn a 8 h 30 mn.

Comidas: 1 hora como mínimo, entre las 13 h y las 15 horas.

Salida: de 17 h a 19 h 30 mn.

La salida de los sábados será a partir de las 11 h 30 mn.

La presencia mínima diaria de lunes a viernes será de 6,5 horas.

Al final de cada semana, la diferencia entre las horas acumuladas de trabajo y las horas del horario teórico no podrá ser mayor que +/- 3 horas; la diferencia resultante (nunca superior a 3 horas, en más o en menos), será llevada a la semana siguiente para acumularla como saldo acreedor o deudor a las horas que en ella se trabajen; de nuevo la diferencia del total de horas trabajadas (saldo arrastrado más trabajadas) con las teóricas, no podrá ser superior a +/- 3 horas.

Artículo 30. *Estacionalidad.*

1. El concepto de Estacionalidad de la Producción lleva a establecer durante periodos de tiempo determinados los calendarios de trabajo de cada uno de los sistemas de trabajo afectados por la misma, con el fin de poder fabricar durante más o menos días en unas épocas del año que en otras.

2. En cualquier caso, la estacionalidad significa mantener, globalmente, el mismo número de equipos/año de apertura de instalaciones que, con carácter anual, tiene establecido cada uno de los sistemas de trabajo.

3. La estacionalidad será de aplicación durante periodos de un año natural, es decir, entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

4. Cuando se aplique en Servicios y/o Talleres cuyo sistema de trabajo sea 2 × 8 y 3 × 8, la apertura de instalaciones se hará en sábados, equipo B, quedando excluido el periodo vacacional.

5. Cuando se aplique en Servicios y/o Talleres cuyo sistema de trabajo sea el 4 x 8, la apertura de instalaciones se hará en equipo A de domingos, quedando excluido el periodo vacacional.

6. Como consecuencia de la estacionalidad los trabajadores no tendrán merma salarial.

7. Los sábados noche, domingos y/o festivos trabajados como consecuencia de la estacionalidad serán abonados a salario real en el momento del disfrute del día de compensación, conforme al artículo 20.

8. Los trabajadores afectados por la estacionalidad seguirán manteniendo la misma jornada anual de trabajo que la establecida en el Convenio para su sistema. Los trabajadores afectados, que en el/los equipo/s de incremento de apertura de instalaciones se encuentren en situación de I.T. o permiso retribuido, tendrán derecho al disfrute del día o días de cierre que se establezcan por calendario, como si hubiesen trabajado. Quienes estuviesen de vacaciones o bloque, disfrutarán los días que se señalen de cierre, garantizando, en todo caso, que su jornada anual sea la establecida en Convenio para su sistema de trabajo.

9. La estacionalidad condicionará la aplicación de medidas excepcionales, salvo si la coyuntura del mercado evolucionara de forma imprevista a lo largo del año. Dichas medidas serán negociadas y pactadas previamente entre las partes.

10. La concreción de la modificación anual de los calendarios se negociará y acordará entre la Empresa y el Comité respectivo de cada Centro de trabajo, en el momento de establecer los calendarios anuales.

Artículo 31. *Variaciones imprevistas de la producción.*

Para atender emergencias o períodos puntas de producción, 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, previo 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 C.E. lo más rápidamente posible.

Se negociará, en el plazo máximo de 15 días:

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

La recuperación de los equipos pactados en más, se hará de forma colectiva fijando las fechas de cierre correspondientes.

Si la recuperación colectiva implicase un incumplimiento del programa de producción, 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 C.E. lo más rápidamente posible.

Se negociará, en el plazo máximo de 15 días:

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

CAPÍTULO 4.º

Empleo

Artículo 32. *Consolidación de empleo.*

En el proceso de diálogo que las partes firmantes vienen manteniendo en relación a la consolidación del empleo en MEPSA, ha estado presente cada vez más un mayor protagonismo de la negociación colectiva en la contratación, potenciando con ello una capacidad generadora de empleo, a la vez que responde y contribuye a una mejora de la competitividad en la Empresa.

Es por ello que las partes aquí intervinientes continuarán analizando y estudiando 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 27 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.

Artículo 33. *Acuerdo sobre el empleo.*

El 12 de Junio de 1998 se firmaron Acuerdos, entre la Empresa y el Comité Intercentros de los Centros de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz, y entre la Empresa y el Comité de Empresa del Centro de Lasarte, que se recogen en Anexo adjunto a este Convenio.

Artículo 34. *Contratos de duración determinada.*

a) Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

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 periodo máximo de contratación referido.

b) Se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 del E.T. Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos, suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución en el tiempo y en principio de duración incierta, tuvieran un horizonte inferior a dos años dentro de cada supuesto determinado, y que estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa.

La presente inclusión de esta modalidad contractual no podrá entenderse, en ningún caso, como una limitación de la expresada en el artículo 15.1 del E.T.

Artículo 35. *Contratos indefinidos con jornada variable.*

La Empresa se compromete a que el número máximo de contratos indefinidos con jornada variable, en el colectivo de personal horario, no supere el 30% por Actividad.

Artículo 36. *Transformación de contratos.*

1. Contratos temporales de relevo.—La Empresa, en el momento de la generación de los contratos temporales de relevo, se compromete, en el conjunto de MEPSA, a transformar todos estos contratos, realizados al amparo de los Planes de Mejora de Competitividad 2001-2003 y 2003-2005, a contratos indefinidos con jornada variable.

2. Contratos indefinidos a jornada variable (C.I.J.V.).—Se convertirán, en la vigencia de este convenio, 400 contratos I.J.V. a contratos indefinidos sin cláusula de variabilidad de jornada. Se repartirán proporcionalmente a cada Actividad, Centro de Trabajo y número de contratos de cada Actividad.

Esta conversión se realizará de la forma siguiente:

134 contratos antes del 31.12.04; 133 antes del 31.12.05 y 133 antes del 31.12.06.

3. Mejora en estabilidad del empleo para los sistemas variables.—Condiciones de incorporación a sistemas variables, por reposición o ampliación del efectivo:

A) Si el trabajador o trabajadora proviene del interior de la Empresa y tiene un contrato de carácter temporal, adquiere un grado más de estabilidad: si es CDD o CR pasa a CIJV.

Esta cláusula comenzará a ser aplicada a partir de la fecha de la firma del presente Convenio. No obstante, la Comisión de Seguimiento de Empleo (Disposición Final Primera) analizará todos los casos que se hubieran

producido desde el inicio de la vigencia del Convenio (01/01/2004) hasta la fecha de su firma.

B) Si el trabajador o trabajadora proviene del exterior (contratación) y la necesidad se consolida, como máximo a los dos años, se convertirán en CIJV, aun en el supuesto de que el trabajador o trabajadora afectado no fuera el inicialmente contratado.

Esta opción empezará a contar a partir del 01/01/2004, es decir, las primeras transformaciones de los citados contratos no se producirán antes del 01/01/2006.

4. Seguimiento del empleo.—Las partes acuerdan realizar un seguimiento semestral, a partir de la firma del presente convenio y durante la vigencia del mismo, con el fin de analizar la evolución del empleo en relación a los niveles de producción.

Artículo 37. *Permisos retribuidos al personal en atención a su edad.*

Se establece un sistema de permisos retribuidos con acceso a una reducción progresiva de la actividad, mediante el paso a la jubilación parcial a través de la figura del contrato de relevo.

Se podrán beneficiar del mismo todos los trabajadores cuya antigüedad en la Empresa, estimada al cumplir los 65 años, alcance o supere los 20 años, según las condiciones siguientes:

1. Personal de taller (horarios y mensuales) que trabaje según los horarios propios de los talleres.

Forma de distribución de la jornada laboral para estos colectivos:

Edad del trabajador

Situación	60 años — %	61 años — %	62 años — %	63 años — %	64 años — %
Jubilación parcial.	0	50	50	85	85
Permiso.	0	0	0	15	15
Activo trabajando.	100	50	50	0	0
Relevista.	0	50 mínimo	50 mínimo	85 mínimo	85 mínimo

2. Personal mensual que trabaja de mañana y tarde, según el horario de las oficinas.

Distribución de la jornada laboral para estos colectivos:

Edad del trabajador

Situación	60 años — %	61 años — %	62 años — %	63 años — %	64 años — %
Jubilación parcial.	—	—	50	50	85
Permiso.	—	—	0	0	15
Activo trabajando.	100	100	50	50	0
Relevista.	0	0	50 mínimo	50 mínimo	85 mínimo

3. Condiciones de retribución del tiempo de permiso.

Para ambos colectivos: 70% del salario correspondiente con pluses en jornada normal y ordinaria.

Las pagas extraordinarias serán proporcionales a los tiempos de trabajo y de permiso, y a las retribuciones a los citados periodos.

Para los años en los que el tiempo en activo trabajando sea igual al 0% se tomará como referencia de salario el último año trabajado, actualizado con los incrementos de convenio.

4. Base de cotización a la Seguridad Social.

De acuerdo a las retribuciones salariales recibidas de la Empresa por el trabajador durante el periodo de permiso, y como mínimo el porcentaje de cotización correspondiente al citado periodo.

5. 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 siempre que no supongan merma ni en el tiempo de reducción de la actividad del trabajador ni de las percepciones económicas previstas.

6. Incompatibilidad.

Este permiso retribuido al personal en atención a su edad no podrá ser utilizado a título individual si durante la vigencia del convenio existe otra/s alternativa/s de común acuerdo entre las partes (planes sociales, etc.) que contemplen distintas formas de jubilación anticipada.

7. Adaptación a la normativa vigente.

Las partes aquí intervinientes adquieren el compromiso de adaptar la presente cláusula a la posible variación que la normativa correspondiente al contrato de relevo u otras que indirectamente puedan variar en un futuro por las que las condiciones antes descritas queden afectadas.

CAPÍTULO 5.º

Área social

Artículo 38. *Plus de distancia.*

A. Residentes fuera del municipio del centro de trabajo.—El Plus de Distancia será de 0,053 €/km en 2004 y un incremento del 2% para los años 2005 y 2006, respectivamente.

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 km/día.

B. Residentes dentro del municipio del centro de trabajo.—El Plus de Distancia será de 0,46 €/día en 2004 y un incremento del 2% para los años 2005 y 2006, respectivamente, siempre que la distancia del recorrido sea superior a 2 km.

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 pagos/año.

C. Unidades de cobro.

Sistema	3 × 8 y resto	4 × 8	5 × 8	
			332	348, 349, 351
Unidades de abono	219	209	198,2	195,5

Artículo 39. *Permisos retribuidos.*

A) Permiso por nacimiento de hijos: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos tres días de permiso retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales, a partir de la fecha del nacimiento.

En caso de que fuera necesaria una intervención con cesárea, el citado permiso será de cuatro días.

B) Permiso por acogimiento y/o adopción de hijos: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos tres días de permiso retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

C) Enfermedad grave u hospitalización: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos:

Tres días naturales en caso de cónyuge e hijos, o padres del trabajador o trabajadora.

Dos días laborables, pasados treinta días, si la enfermedad grave u hospitalización persistiera. (En el caso contemplado anteriormente.)

Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta el 2.º grado de afinidad o consanguinidad y que no estén contemplados en el caso anterior.

D) Fallecimiento: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos seis días naturales por fallecimiento de cónyuge, cuatro días naturales por fallecimientos de hijo, tres días naturales por fallecimiento de los padres del trabajador y dos días naturales por fallecimiento de familiares, hasta el 2.º grado de afinidad o consanguinidad, y que no estén contemplados en los supuestos anteriores.

E) Asistencia a consultorio médico: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán:

Tiempo indispensable para el trabajador, siempre que sea dentro del Servicio Público de Salud.

Veinticuatro horas al año, en el caso de hijos o cónyuge con deficiencias psíquicas, sensoriales o físicas, que tengan carácter grave, fijo y permanente, previo informe médico que acredite las mismas.

F) Matrimonio: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos dieciséis días naturales.

G) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, disfrutarán de un día de permiso retribuido siempre que el citado día les correspondiese trabajar. Un día más, si tienen necesidad de realizar un desplazamiento superior a 350 km., desde su lugar de residencia al punto de destino

H) Bautizo, Primera Comunión o acto socio-religioso equivalente de sus hijos: Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, disfrutarán de un día de permiso retribuido, siempre que en el citado día les correspondiese trabajar.

I) Cambio de domicilio habitual: Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos un día laborable.

Los días de permiso retribuidos por necesidades de desplazamiento, en los casos legalmente establecidos y los contemplados en este Convenio, serán los siguientes:

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

- De 50 hasta 350 km: 2 días naturales más.
- De 350 km en adelante: 3 días naturales más.

Los permisos retribuidos contemplados en el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 1/95, artículo 37) y en este Convenio, se hacen también extensivos a las denominadas parejas de hecho que estén inscritas como tales en el Registro correspondiente.

Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.

Artículo 40. 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% de los gastos normales de educación especial.

Artículo 41. Ayudas de estudios.

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

La dotación de las ayudas de estudios será la siguiente:

- Ciclos Formativos de Grado Medio: 107,51 €.
- ESO 3.º y 4.º, 1.º Bachiller LOGSE: 142,22 €.
- Ciclos Formativos de Grado Superior, 2.º Bachiller LOGSE: 166,48 €.
- Estudios Universitarios de Grado Medio y Superior: 430,84 €.
- Idiomas para los trabajadores: 66,55 €.

Estas cantidades serán incrementadas en los años 2005 y 2006, en un 6% cada año.

Los conceptos arriba expresados serán los equivalentes a los que se puedan producir en futuras reformas educativas, durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 42. Complemento en la situación de incapacidad temporal (I.T.).

Se establece un complemento para situaciones de I.T. derivadas de accidente laboral y enfermedad profesional, por una parte, y de enfermedad común y accidente no laboral, por otra, en la forma que se indica a continuación:

A) I.T. por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Complemento hasta el 100% del salario, calculado de la forma que más adelante se indica, desde el primer día de la baja.

B) I.T. por enfermedad común y accidente no laboral.

Complementos calculados de la forma que más adelante se indica, siempre que la media ponderada de los 12 últimos meses de absentismos de

cada Centro por estas causas (enfermedad común y accidente no laboral) esté comprendida entre los índices señalados, abonándose desde el primer día de la baja, hasta el vigésimo inclusive:

Índice de absentismo

<i>Lasarte</i>	<i>Vitoria</i>	<i>Complemento</i>
Igual o menor de 3,75 %	Igual o menor de 3,75 %	100%
De 3,76% a 4,00 %	De 3,76% a 4,00 %	95%
De 4,01% a 4,25 %	De 4,01% a 4,25 %	90%
De 4,26% a 4,50 %	De 4,26% a 4,50 %	85%
De 4,51% a 4,70 %	De 4,51% a 4,70 %	75%
<i>Aranda</i>	<i>Valladolid</i>	<i>Complemento</i>
Igual o menor de 2,60 %	Igual o menor de 2,60 %	100%
De 2,61% a 2,80 %	De 2,61% a 2,80 %	95%
De 2,81% a 3,00 %	De 2,81% a 3,00 %	90%
De 3,01% a 3,20 %	De 3,01% a 3,20 %	85%
De 3,21% a 3,40 %	De 3,21% a 3,40 %	75%

C) Hospitalización.

Complemento hasta de 100% del salario, calculado de la forma que más adelante se indica, desde el primer día de la hospitalización y durante el tiempo que dure, mediante justificación adecuada.

Este complemento se abonará independientemente del índice de absentismo.

D) Normas comunes.

1. Se entiende por salario, durante el periodo de dichos complementos, el formado por las retribuciones que durante el mismo hubiera percibido el operario estando trabajando.

Los valores de estas retribuciones formadas por la MH, Antigüedad y pluses salariales, serán los correspondientes al mes en el cual tienen lugar los días de I.T. Si no existiera tal valor de MH, se efectuará la pertinente actualización del último valor conocido. Se excluye el plus de distancia y las retribuciones de carácter indemnizatorio, así como las horas extraordinarias salvo en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

2. El cálculo del índice de absentismo se efectuará en base a las horas perdidas (por accidente laboral y enfermedad profesional de un lado; y enfermedad común y accidente no laboral por otro) y las horas teóricas de trabajo.

3. En las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, a partir del cuarto proceso de baja de un operario, dentro del año natural, el complemento que se establece se abonará únicamente desde el cuarto día de la baja y hasta el vigésimo, ambos inclusive.

4. Para recibir el complemento en la situación de I.T. originadas por enfermedad común y accidente no laboral, será preciso tener cubierto el periodo de cotización y carencia que tiene establecido el Régimen General de la Seguridad Social.

5. Estos complementos se abonarán siempre que se mantengan las condiciones actuales de las prestaciones de I.T. del Régimen General de la Seguridad Social; e igualmente, para ser percibidos se tendrán en cuenta los subsidios y prestaciones que por estos conceptos se perciban de la Seguridad S., Mutua de Previsión, Empresa y Mutua Patronal durante el periodo correspondiente.

6. El complemento no significará en ningún caso que se cobre más estando de baja que trabajando.

Artículo 43. Préstamo de vivienda.

La Empresa concederá a los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 o trabajadora 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.

Año 2004: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 19.500 € de los cuales los primeros 3.000 € no devengarán interés alguno; al resto, hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

Año 2005: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 21.000 € de los cuales los primeros 3.000 €, no devengarán interés alguno; al resto hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

Año 2006: La cuantía máxima del préstamo no excederá de 22.500 € de los cuales los primeros 3.000 € no devengarán interés alguno; al resto hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

La cantidad prestada por este concepto, se amortizará en un plazo de 10 años (120 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 44. *Colonias infantiles.*

En el año 2004, la Empresa abonará una cantidad de hasta 114 € por niño, a aquellos trabajadores que teniendo hijos comprendidos entre los 8 y 13 años de edad, ambos inclusive, disfruten de colonias o campamentos infantiles durante el periodo estival.

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

En el año 2005, la cantidad será de hasta 120 € y en el año 2006, de hasta 126 €.

Artículo 45. *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 I.T., prórroga de I.T. y fuerza mayor no atribuible al trabajador, con el límite, en cualquier caso, de 65 años.

No estarán asegurados los trabajadores y trabajadoras activos no trabajando que a partir de los 60 años estén afectados por medidas de jubilación anticipada en la modalidad que en ese momento esté vigente.

3. Capital asegurado:

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

120% 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 12 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 18 años, o menores de 21 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 46. Suspensión del contrato de trabajo y excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras 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 E.T.-R.D. 1/95, tendrán derecho al reingreso automático en la Empresa, si así lo solicitaren, a lo largo de los tres años que dura el periodo de excedencia.

Artículo 47. Gratificación por años de servicio en la empresa (medallas).

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en el año 2004, 30 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de 1.300 €.

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en el año 2004, 40 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de 2.000 €.

Estas cantidades serán aumentadas en un 3% para los años 2005 y 2006, respectivamente.

Para percibir estas cantidades los trabajadores y trabajadoras deberán permanecer en activo en el momento del cumplimiento de los referidos años de prestación de servicios.

De las cantidades expresadas será efectuada la retención fiscal que corresponda.

Artículo 48. Euskaldunización (Centros de Lasarte y Vitoria-Gasteiz).

a) Las señalizaciones de la fábrica se plasmarán en bilingüe, gozando el Euskera de carácter prioritario.

b) Las ediciones de los impresos, de carácter global y uso corriente para todos los trabajadores, se imprimirán en bilingüe.

c) En la medida de lo posible, la Empresa procurará que las personas pertenecientes a los servicios encargados de la atención directa a las necesidades de personal, tenga conocimientos de Euskera.

d) En la medida de su disponibilidad, la Empresa pone a disposición del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales, los medios de traducción de que dispone.

e) De acuerdo con la expresa petición del Comité de Empresa, el Euskera a utilizar en todos los escritos e impresos, será reglamentado por la Real Academia de la Lengua Vasca: Euskaltzaindia.

f) Al personal en plantilla que sigue cursos de Euskera, la Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, abonará los gastos de matrícula, con el límite de la cantidad establecida en el artículo 41, para idiomas.

g) El presente Convenio será traducido al Euskera.

CAPÍTULO 6.º

Área de Seguridad y Salud

Artículo 49. 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 50. 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 física 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 dispondrán de 15 horas mensuales.

Artículo 51. Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

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

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

c) Además de las visitas mensuales y rotativas, será 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 24 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 52. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Michelin España Portugal, S.A., constituido al amparo del artículo 38, de la L.P.R.L., es el órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención, teniendo atribuidas las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud, cuando éstas tengan incidencia en más de un centro de trabajo. Así mismo desarrollará la coordinación de los C. de S. y S. de los centros.

Artículo 53. 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 20 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 54. 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 55. 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 56. 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 57. 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 C. de S. y S. 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.

Se crea la figura del Delegado Medioambiental, uno por cada Centro de Trabajo.

Se le asignarán, antes del 30/09/2004, las Competencias y Facultades propias de su función, que la Representación de la Empresa y Sindicatos firmantes del Convenio acuerden. Así mismo, para el desarrollo de las citadas Competencias y Facultades, el Delegado Medioambiental dispondrá

de un crédito de 40 horas/mes, cuyas características y administración se concretarán.

Artículo 58. *Sigilo profesional.*

Los miembros del C. de S. y S. 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 7.º

Movilidad funcional

Artículo 59. *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 de la MH del puesto ocupado anteriormente.

Esta garantía será entendida como el valor de la producción de referencia del nuevo puesto.

Para las personas que se incorporen al SRH se aplicará lo previsto en el apartado «garantía salarial», del documento acordado con el Comité Intercentros el 5 de Julio de 1995.

II. Se efectuará el abono de las diferencias en aquellos casos en los que no habiendo obtenido su nivel de MH durante el periodo de aprendizaje, se mantenga una progresión constante en su producción, hasta alcanzar su anterior MH.

- III. Caso particular de los cambios provisionales.

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

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

Artículo 60. *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 8.º

Formación

Artículo 61. *Seguimiento de la formación.*

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 5 representantes del Comité Intercentros y 5 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 9.º

Organización del trabajo

Artículo 62. *Comisión de Organización-Funcionamiento.*

1. Denominación:

Existe una Comisión de organización, delegada del Comité de Empresa, para los temas relacionados con la organización del trabajo.

Como paso previo a su funcionamiento, la Empresa se compromete a dar a los miembros de la citada Comisión una formación sobre el sistema de organización en la Empresa.

Tal Comisión queda constituida en cada Centro de Trabajo y formada por 6 miembros de la plantilla en activo, nombrados por el Comité de Empresa respectivo.

2. Bases de funcionamiento:

A) Intervención de la Comisión:

Actuará por delegación del Comité de Empresa.

El área de actuación de esta Comisión se refiere a aquellas modificaciones, en el tema de la Organización Industrial, que se recogen en el apartado B).

En las modificaciones no recogidas en el apartado B) donde según lo establecido, no interviene la Comisión, queda la Empresa en libertad de ponerlas en práctica en cualquier momento; considerando ambas partes, Empresa y Comité, que son facultades propias de la Dirección.

Las horas de los miembros de la Comisión se tratarán igual que se hace con las otras Comisiones ya existentes.

La Comisión o en su caso el Comité de Empresa se pronunciará en los quince días siguientes a la entrega de los documentos. Si pasados estos días, no ha habido pronunciamiento, se dará por aceptada la modificación por parte de la Comisión y del Comité de Empresa.

Si el pronunciamiento fuese negativo, a partir de ese momento y hasta en tanto no dictamine la Jurisdicción correspondiente, la Empresa, aun cuando sea con carácter provisional, queda facultada para aplicar la tarifa.

B) Modificaciones en las que intervendrá la Comisión.

Todo paso de un puesto al fijo a tarifa.

Aquellas que, para mantener la misma MH que tenía antes de la modificación, sea necesario variar la producción anterior a la modificación en una amplitud igual o mayor de $\pm 10\%$, en cuyo caso, en la última modificación se daría lugar a la intervención de la Comisión.

En los casos en que la modificación realizada no llegue al $\pm 10\%$, la Comisión no intervendrá excepto que en el periodo de un año, a contar desde el momento de la puesta en funcionamiento de la modificación, hacia atrás, se hubieran realizado modificaciones que unidas a la última alcanzaran el $\pm 10\%$, en cuyo caso, en la última modificación se daría lugar a la intervención de la Comisión.

Toda introducción de una nueva unidad de producción en puesto ya a tarifa, siempre que esta unidad ocupe o pueda ocupar al menos a un operario en el equipo completo.

Ejemplo:

La introducción de una nueva dimensión en una BNS se considerará modificación en la que intervendrá la Comisión.

La introducción de una bobina en una calandra, cortadora o similar, no originará la intervención de la Comisión.

C) Contenido de la comunicación:

En las modificaciones en las que intervenga la Comisión se efectuará una comunicación escrita con los siguientes documentos:

- Documento del puesto.
- Cuadro de tarifas.
- Documento explicativo.

Documento del puesto:

Copia del fijado en el puesto de trabajo, en el cual se recogen las condiciones de establecimiento de la tarifa (situación física del puesto,

condiciones de trabajo, método operatorio, consignas, condiciones de recepción del producto, etc.).

Cuadro de tarifas:

Copia del fijado en el puesto de trabajo, en el cual se recogen las condiciones de paga del operario (número de tarifa, designación, precio fijo tarifa, etc.).

Cuadro explicativo:

A entregar únicamente a la Comisión y que tendrá los siguientes apartados:

Razones técnicas, organizativas o productivas que han originado la introducción o modificación de la tarifa.

Diferencias entre el método antiguo y nuevo, con cuantas explicaciones sean posibles (cambios tecnológicos que afecten al Tiempo Unitario, implicaciones de los cambios en la seguridad, cambio de método operatorio, etc.), relacionando cada cambio con la variación en tiempo que origina.

Especificaciones de los puntos siguientes:

Producción de referencia.

Nivel de valoración.

% de variación necesario de producción para mantener la misma MH.

% de ocupación y coeficiente K.

D) Momento de la comunicación:

Una vez terminado el estudio de organización, se procederá a efectuar la comunicación a los operarios afectados por el estudio y a la Comisión, procurando que las dos comunicaciones se efectúen en el mismo día a ser posible.

La comunicación a los operarios se efectuará en la forma habitual.

La comunicación a la Comisión se hará por parte de SP y ORG., haciendo entrega de los documentos.

La Comisión, después de la comunicación, visitará el puesto afectado si lo estima conveniente.

CAPÍTULO 10.º

Representación de los trabajadores

A. COMITÉ INTERCENTROS

Artículo 63. *Representatividad.*

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Aranda de Duero, Lasarte, Valladolid y Vitoria, para la defensa de sus intereses.

Artículo 64. *Composición.*

El Comité Intercentros está formado por 13 miembros pertenecientes a los Comités de Empresa y designados por sus respectivos sindicatos, de acuerdo al número de votos obtenidos globalmente en las últimas elecciones sindicales para Comités de Empresa, celebradas en los diferentes Centros de Trabajo.

Artículo 65. *Sustitución.*

Los miembros del Comité Intercentros serán sustituidos por otros miembros pertenecientes a los Comités de Empresa en los siguientes supuestos:

a) Por haber presentado la dimisión como miembro del Comité Intercentros y/o del Comité de Empresa.

b) Por haber sido destituido del Comité Intercentros por el Sindicato por el que fue elegido.

Artículo 66. *Ampliación.*

Por decisión mayoritaria de los trabajadores y/o del Comité de Empresa del Centro de Trabajo correspondiente, y de mutuo acuerdo entre el Comité Intercentros y la Representación Empresarial podrán ir incorporándose al Comité Intercentros los diferentes Centros de Trabajo de la Empresa que aún no forman parte de él, de acuerdo a los Artículos 63 y 64, y sin que se modifique el número de miembros establecido.

Artículo 67. *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 al 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 Intercentros, formulando las reclamaciones oportunas ante la Representación 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 15 días.

Artículo 68. *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, aún 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 69. *Garantías.*

1. 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 por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el C. 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 70. Horas.

Disponer de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité Intercentros, 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, del Centro de trabajo al que pertenecen.

Artículo 71. Gastos por desplazamiento y dietas.

a) Reuniones internas y gastos de funcionamiento: La Empresa pagará al Comité Intercentros una cantidad global de 4.000 € al año, abonándose en dos veces, al vencimiento del 1.º y 3.º trimestre del año.

b) 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:

Kilométricas 0,20 €/km + autopistas o vehículo de alquiler

	2004 — Euros	2005 — Euros	2006 — Euros
Comida	18,50	19,00	20,00
Cena	18,50	19,00	20,00
Desayuno	3,40	3,50	3,60
Alojamiento: según factura, con un límite de	47,00	48,20	49,40

Con arreglo a la siguiente normativa:

Para el cálculo del número de coches, se contabilizará 4 ocupantes por vehículo pertenecientes a un mismo Sindicato.

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

No se abonará cena ni alojamiento del día anterior a la reunión, cuando ésta se celebre después de las 10 horas, con excepción a los Representantes que pertenezcan a los Centros de Aranda de Duero, Lasarte y Valladolid.

Se abonará comida cuando una reunión finalice después de las 12 horas 30 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 21 horas.

Artículo 72. Reuniones del C.I. con la R.E.

El Comité Intercentros se podrá reunir con la Representación Empresarial una vez cada tres meses 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.º Presentación del Orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.

2.º Preaviso mínimo de 48 horas, entre la petición de la reunión y su celebración.

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

La reunión deberá celebrarse dentro de las 72 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 73. Reuniones del Comité Intercentros.

El C.I. podrá reunirse en la sala de reuniones de los diferentes Comités de Empresa, previa notificación a la Empresa como mínimo de 24 horas.

Artículo 74. Tablones de anuncios.

El C.I. podrá utilizar los tablones de anuncios de los Comités de Empresa de cada Centro de Trabajo, previa notificación a la Empresa.

Artículo 75. Referéndum de trabajadores.

El Comité Intercentros podrá convocar referéndum de trabajadores para decidir sobre asuntos de carácter laboral o social, siempre que dichos temas afecten a trabajadores de más de un Centro de Trabajo.

La Empresa, previa justificación por parte del C.I., de la necesidad de celebrar dicho referéndum, permitirá la celebración del mismo dentro de las instalaciones de los Centros de Trabajo y durante la jornada laboral, facilitando el material necesario para su realización, siempre y cuando no existan pérdidas de producción y no se anote el tiempo utilizado por cada trabajador en su hoja de producción.

B. COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 76. 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 77. 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.

1.2.3 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 siniestralidad, 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 R. 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 n.º 1, en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusiones en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en el apartado 1.2, del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Artículo 78. *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 79. *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 C. 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 80. *Horas.*

Disponer de un crédito de 40 horas mensuales, retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité de Empresa, 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 40 horas mensuales disponibles, las pasadas en reuniones ordinarias mensuales con la R.E. y en las extraordinarias convocadas por la Empresa.

Además del tiempo estipulado para desarrollar su cometido, los miembros del Comité de Empresa, el Presidente, 1.º y 2.º Secretario, dispondrán,

respectivamente, de 20, 15 y 10 horas mensuales, para realizar los trabajos propios de estos cargos.

Artículo 81. *Reuniones del C.E. con la R.E.*

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 24 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 72 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 82. *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 24 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 83. *Tablones de anuncios.*

Se colocarán tablones de anuncios, en número suficiente, de acuerdo con la legislación vigente, para uso del Comité de Empresa.

Artículo 84. *Asamblea de trabajadores.*

La Empresa facilitará un local adecuado dentro de las instalaciones de la fábrica o en su defecto abonará 114 €/mes al Comité de Empresa para gastos de asambleas, debiendo facilitar éste un preaviso de celebración y el correspondiente orden del día.

C. SECCIONES SINDICALES

1. *Secciones sindicales de empresa*

Artículo 85. *Reconocimiento de las S.S.E.*

La Empresa reconoce la existencia de las Secciones Sindicales de Empresa que están constituidas siempre y cuando tengan Sección Sindical en más de un Centro de Trabajo.

Artículo 86. *Garantías de las S.S.E.*

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Recibir la información que le remita su Sindicato.

b) Utilización de los tablones de anuncios y de los locales sindicales de sus Secciones Sindicales de los Centros de Trabajo y en las mismas condiciones que éstas.

c) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en el ámbito de la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la R.E.

d) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité Intercenros, estando obligados sus Delegados Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité Intercenros en el Artículo 68.

e) Ser oída por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular siempre que dichas medidas afecten a más de un Centro de Trabajo.

Artículo 87. *Delegados de las S.S.E.*

Las Secciones Sindicales de Empresa o en su defecto la Sección Sindical de Centro de Trabajo tendrán derecho a tantos Delegados Sindicales de Empresa como miembros tengan en el Comité Intercenros.

Los Delegados Sindicales de Empresa, serán trabajadores en activo elegidos de acuerdo a las normas estatutarias del Sindicato al que pertenecen.

Artículo 88. *Garantías y funciones de los Delegados de las S.S.E.*

1. Tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros del Comité Intercentros.

2. Asistir a las reuniones del Comité Intercentros, con voz pero sin voto.

3. En las reuniones del C.I. con la R.E. los Delegados Sindicales tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité Intercentros.

4. Los Delegados Sindicales de Empresa podrán asistir a las reuniones que celebren sus Secciones Sindicales dentro del Centro de Trabajo respectivo.

5. Cada Delegado Sindical de Empresa tendrá derecho a un crédito de 40 horas mensuales, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato del Centro de trabajo al que pertenecen, para el ejercicio de sus funciones de representación.

2. *Secciones sindicales de centro de trabajo*

Artículo 89. *Afiliación.*

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

Artículo 90. *Constitución de las S. Sindicales de Centro de Trabajo.*

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 91. *Garantías de las S. Sindicales de Centro de Trabajo.*

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 tablones 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 R.E.

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 78.

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 92. *Delegados sindicales de centro de trabajo.*

Las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo de los Sindicatos que hayan obtenido más del 10% 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% 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 93. *Garantías y funciones de los D.S. 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 de un crédito de 40 horas mensuales, 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 94. *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 periodos de un año.

La Empresa entregará copia de la transferencia al Delegado Sindical en la Empresa, si lo hubiera.

Artículo 95. *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 cinco miembros del Comité Intercentros y cinco 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. *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 cuarta. *Ordenanza industrias químicas.*

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

Disposición final quinta. *Valoración de puestos.*

A través de una Comisión Paritaria, la Empresa informará de los criterios de valoración de los puestos de trabajo.

Disposición final sexta. *Colectivos especiales.*

Durante la vigencia del Convenio se llevará a cabo este estudio.

Disposición final séptima. *Contratos con empresas del exterior.*

Antes del 30 de Septiembre de 2004, se constituirá una Comisión entre la Representación de la Empresa y la Representación Social, con el objeto de realizar un estudio y seguimiento de la misma. La composición de dicha Comisión será acordada por la Representación de la Empresa y los Sindicatos firmantes del convenio, antes de su constitución.

Disposición final octava. *Absentismo.*

Antes del 30 de Septiembre de 2004, se constituirá una Comisión entre la Representación de la Empresa y la Representación Social, con el objeto de realizar un estudio y seguimiento del mismo. La composición de dicha Comisión será acordada por la Representación de la Empresa y los Sindicatos firmantes del convenio, antes de su constitución.

Disposición final novena.

Antes del 31 de Diciembre de 2005, todo el personal horario estará incorporado en el Sistema SRH; este personal una vez incorporado, cobrará la Calidad de Prestación y la Retroactividad correspondiente, contemplada en la Disposición Final Octava, del Convenio Colectivo 1999/2000.

Para el personal incorporado en la fecha límite, el abono de los conceptos arriba indicados, se realizará en el año 2006.

Caso de que hubiera trabajadores y/o trabajadoras a los que no se les hubiera extendido el SRH en la fecha arriba citada, se les considerará la media del taller para determinar el porcentaje de la correspondiente Calidad de Prestación.

ANEXO REFERIDO EN EL ARTÍCULO 33 DEL CONVENIO

Acuerdo sobre el empleo «Neumáticos Michelin, S.A.»

Reunidos:

De una parte: El Comité Intercentros de «Neumáticos Michelin, S.A.», ostentando la representación de los Sindicatos que lo componen, las personas que figuran en la página de firmas.

De otra: La representación de la empresa «Neumáticos Michelin, S.A.», ostentando su representación las personas que figuran en la antedicha página.

Ambas partes, con la representación que ostentan, se reconocen capacidad legal suficiente para proceder a suscribir el denominado Acuerdo sobre el empleo «Neumáticos Michelin, S.A.».

PREÁMBULO

Son varias las modalidades actuales de contratación temporal usadas masivamente en las empresas para hacer frente a las necesidades coyunturales de producción.

Resulta habitual convivir con casos en los que después de agotar las renovaciones previstas por la ley, se produce la rescisión definitiva de los contratos temporales, siendo sustituidos por nuevas contrataciones eventuales reiniciándose así el ciclo hasta agotar de nuevo, las duraciones máximas de cada modalidad.

Dicho procedimiento no soluciona la necesaria adaptación de la plantilla a los niveles de producción de cada momento, cuando éstos disminuyen, ni contribuyen a la necesidad social de estabilidad y garantía de empleo.

Empresa y Comité Intercentros, conscientes de la realidad expresada y, a su vez de la necesidad de adaptar la producción a los pedidos, pretenden

con este acuerdo encontrar un punto de equilibrio que permita, de una parte, la conversión en empleo estable del mayor número de empleos temporales, potenciando por tanto la estabilidad del empleo en «Michelin», cumpliendo estrictamente los principios de causalidad, igualdad y no discriminación en toda la contratación y, de otra parte, establecer los mecanismos de flexibilidad alternativos necesarios para hacer frente a la variabilidad de la producción, igualmente bajo los principios de causalidad y no discriminación.

El presente Acuerdo tiene su punto de origen en la disposición final quinta del Convenio Colectivo Extraestatutario 97/98 con el objetivo de desarrollar y concretar, en parte, lo regulado en dicha disposición.

Acuerdos:

1.º Vigencia: El presente Acuerdo entra en vigor desde el momento de su firma y será incluido dentro del próximo Convenio Colectivo, recogiendo el procedimiento y condiciones expresadas en el presente Acuerdo y aquellas otras que las partes puedan incorporar en el futuro.

2.º Naturaleza jurídica: El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, constituyendo el mismo un Acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y de aplicación directa en su correspondiente ámbito por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción.

3.º De la contratación y el empleo: Se acuerda entre las partes:

3.º 1 La conversión de los contratos temporales en indefinidos, durante la vigencia, o a la finalización del contrato temporal o de cualquiera de sus prórrogas y si se justifica su necesidad. Las partes fijan que, desde la firma del presente Acuerdo hasta la finalización del año en curso, al menos 80 contratos temporales se convertirán en indefinidos.

3.º 2 La fijación de la adecuada relación en cada centro de trabajo entre el volumen de estos contratos y la plantilla total de la empresa, la determinación de los puestos, grupos o categorías, y el efectivo cumplimiento de los compromisos de conversión recogidos en el presente Acuerdo.

3.º 3 La conversión de contratos temporales en indefinidos con jornada variable (según el contrato que se anexa), se producirá con la jornada al 100 por 100 del sistema de trabajo al que se adscribe el trabajador, con la excepción hecha de lo recogido en el apartado 4.

3.º 4 El salario del trabajador será el establecido para su puesto y categoría profesional al igual que los pluses y otros complementos salariales, así como a la totalidad de las prestaciones recogidas en el capítulo denominado «área social» del Convenio Colectivo y demás derechos recogidos en el mismo.

3.º 5 A todos los efectos el trabajador lo es de la plantilla de NMSA, no pudiendo ser discriminado bajo ningún concepto en razón a su antigüedad en la empresa.

4.º De la flexibilidad.

4.º 1 Si las circunstancias productivas u organizativas lo justificasen, los trabajadores con la modalidad de contrato que se anexa, adaptarán su jornada a dichas necesidades, según las condiciones del apartado 4.2.

4.º 2 Condiciones:

a) La reducción de jornada nunca será, en cómputo mensual, superior a un 30 por 100 de la total, siendo el salario proporcional al tiempo trabajado, al igual que los pluses u otros complementos salariales.

b) Las vacaciones a disfrutar por el trabajador serán las reflejadas en el Convenio Colectivo y calendarios en vigor. De realizar menos jornada que la total, éstas serán abonadas en su parte proporcional.

c) La reducción no se aplicará en puestos donde se realicen horas extraordinarias o trabajos de producción en domingo (salvo por sistema de trabajo), u horas por encima de la jornada habitual.

d) Su aplicación se hará por jornadas completas (8 horas).

e) La reducción de jornada se hará, siempre que sea posible, junto a períodos de descanso.

f) Se respetará rigurosamente la rotación de personal puesto a puesto, de forma que afecte de igual forma y cantidad a todos los trabajadores las posibles reducciones que haya que aplicar.

4.º 3 Procedimiento:

a) Para la aplicación de la flexibilidad en períodos de baja producción se tendrán en cuenta criterios de causalización de las razones organizativas o productivas expresadas.

b) Con una antelación de, al menos, quince días, se pondrá en conocimiento de los trabajadores afectados y del Comité de Empresa y Secciones Sindicales de centro o centros afectados, las razones de dichas medidas.

c) Durante dicho período, la empresa, a tenor de lo expuesto en el apartado a), justificará ante el Comité Intercentros o Comité de Empresa

las causas que aconsejan la variación de la jornada (tal variación podrá ser de carácter individual o colectivo) analizándose la posibilidad de cambiar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como otras posibles medidas a adoptar a fin de que no recaigan en exclusiva sobre los trabajadores con este tipo de contrato.

d) Tras la finalización del referido período, las partes levantarán acta de conclusiones, pudiendo en caso de considerar la representación de los trabajadores como no suficientemente justificada la medida, someter a mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los puntos de desacuerdo.

En ningún caso esto supondrá una dilación innecesaria de las medidas a adoptar.

5.º Comisión Paritaria del Comité Intercentros sobre empleo.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria del Comité Intercentros y la Representación de la Empresa, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos del presente Acuerdo.

Dicha Comisión estará integrada por 6 representantes de la empresa y 6 miembros del Comité Intercentros. Las decisiones de la Comisión Paritaria tendrán carácter ejecutivo y serán de inmediata aplicación una vez acordadas en el seno de la misma.

Se reunirá con carácter ordinario cada 3 meses y con carácter extraordinario cuando cualquiera de las partes lo solicite, con la debida justificación, en un plazo máximo de 72 horas.

CONTRATO DE TRABAJO

En la ciudad de, a de de 1997.

De una parte, don, mayor de edad, con DNI número, en nombre y representación de la empresa «Neumáticos Michelin, S.A.», y en calidad de Jefe de Personal del centro de trabajo de, con domicilio en

De otra, don, mayor de edad, con DNI número, con domicilio en, actuando en nombre y representación propia.

Ambas partes, con capacidad legal para otorgar este contrato, según mutuamente se reconocen,

MANIFIESTAN

Primero.—Que con fecha, las partes aquí representadas suscribieron un contrato de trabajo de duración determinada bajo la modalidad de, en la forma y condiciones que en el mismo se reflejaban.

Segundo.—Que interesa a la empresa NMSA la contratación indefinida del trabajador don, y en consecuencia la conversión del anterior contrato de trabajo de duración determinada en contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Tercero.—Ambas partes convienen, de acuerdo con las normas establecidas en la vigente legislación laboral, el presente contrato de trabajo por tiempo indefinido, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—Don, seguirá prestando sus servicios como, con la categoría profesional de o de la categoría que en el futuro pudiera serle otorgada o reconocida por la empresa, en el centro de trabajo de NMSA ubicado en

Segunda.—La jornada de trabajo de referencia que se establece es de 1.752 horas en cómputo anual (régimen de trabajo de 3 turnos, mañana, tarde y noche: 3 x 8). No obstante, si circunstancias productivas u organizativas así lo aconsejaren, al trabajador con un preaviso de 15 días, le será comunicada por la empresa la jornada a realizar en el mes siguiente. En ningún caso la jornada a realizar por el trabajador será inferior, en cómputo mensual, en un 30 por 100 de la total, para la jornada establecida

o para otros cálculos de jornada que pudieran corresponder a otro sistema de trabajo que sea diferente al expresado. En todo caso se respetará lo recogido en el Acuerdo sobre el Empleo, firmado entre la empresa y el Comité Intercentros el día 12 de junio de 1998.

Tercera.—El horario de trabajo se adaptará al practicado por el equipo al que le destine la empresa, en cada momento, dentro de las modalidades que bien legal o convencionalmente tenga autorizadas la empresa.

Cuarta.—La cuantía de la retribución establecida será por todos los conceptos de pesetas/hora (MH) brutas.

Si el trabajador por las circunstancias citadas en la cláusula segunda realizara en cómputo anual menos jornada que la total, la retribución a percibir será proporcional a las horas trabajadas.

Asimismo, si el trabajador fuese asignado a un sistema de trabajo de los que llevan inherentes el denominado «plus sistema», éste será percibido por el trabajador, caso también de realizar menor jornada que la total, en la parte proporcional correspondiente.

Quinta.—Las vacaciones a disfrutar por el trabajador serán las reflejadas en el convenio colectivo y calendarios en vigor. De realizar menor jornada que la total, de acuerdo a lo establecido en la cláusula segunda, aquéllas serán abonadas en su parte proporcional.

Sexta.—De la cantidad resultante de su salario le serán deducidos los importes correspondientes a los descuentos de retenciones que legalmente debe realizar la empresa (Seguridad Social, IRPF, etc.), así como los que puedan ser convenidos entre las partes (Mutualidad de Previsión Michelin, préstamos eventuales, etc.)

En todo lo no previsto en este contrato será de aplicación lo establecido en la normativa legal vigente y en el correspondiente convenio colectivo en vigor, en lo concerniente a las relaciones entre la empresa NMSA y don

Y para que así conste, las partes intervinientes firman el presente contrato de trabajo en el lugar y fecha mencionados.

Leído y aprobado.

El trabajador, La empresa

Acuerdo sobre el empleo «Neumáticos Michelin, S.A.»

Reunidos:

De una parte: El Comité de Empresa de la fábrica de Lasarte de «Neumáticos Michelin, S.A.», ostentando la representación de los Sindicatos que lo componen, las personas que figuran en la página de firmas.

De otra: La representación de la empresa «Neumáticos Michelin, S.A.», ostentando su representación las personas que figuran en la antedicha página.

Ambas partes, con la representación que ostentan, se reconocen capacidad legal suficiente para proceder a suscribir el denominado Acuerdo sobre el empleo «Neumáticos Michelin, S.A.».

PREÁMBULO

Son varias las modalidades actuales de contratación temporal usadas masivamente en las empresas para hacer frente a las necesidades coyunturales de producción.

Resulta habitual convivir con casos en los que después de agotar las renovaciones previstas por la ley, se produce la rescisión definitiva de los contratos temporales, siendo sustituidos por nuevas contrataciones eventuales reiniciándose así el ciclo hasta agotar de nuevo, las duraciones máximas de cada modalidad.

Dicho procedimiento no soluciona la necesaria adaptación de la plantilla a los niveles de producción de cada momento, cuando éstos disminuyen, ni contribuyen a la necesidad social de estabilidad y garantía de empleo.

Empresa y Comité de Empresa, conscientes de la realidad expresada y, a su vez de la necesidad de adaptar la producción a los pedidos, pretenden con este acuerdo encontrar un punto de equilibrio que permita, de una parte, la conversión en empleo estable del mayor número de empleos temporales, potenciando por tanto la estabilidad del empleo en «Michelin», cumpliendo estrictamente los principios de causalidad, igualdad y no discriminación en toda la contratación y, de otra parte, establecer los mecanismos de flexibilidad alternativos necesarios para hacer frente a la variabilidad de la producción, igualmente bajo los principios de causalidad y no discriminación.

El presente Acuerdo tiene su punto de origen en la disposición final quinta del Convenio Colectivo Extraestatutario 97/98 con el objetivo de desarrollar y concretar, en parte, lo regulado en dicha disposición.

Acuerdos:

1.º Vigencia: El presente Acuerdo entra en vigor desde el momento de su firma y será incluido dentro del próximo Convenio Colectivo, recogiendo el procedimiento y condiciones expresadas en el presente Acuerdo y aquellas otras que las partes puedan incorporar en el futuro.

2.º Naturaleza jurídica: El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, constituyendo el mismo un Acuerdo colectivo regulador de aspectos concretos de las relaciones laborales, de eficacia general y de aplicación directa en su correspondiente ámbito por estar legitimadas las partes firmantes para su suscripción.

3.º De la contratación y el empleo: Se acuerda entre las partes:

3.º 1 La conversión de los contratos temporales en indefinidos, durante la vigencia, o a la finalización del contrato temporal o de cualquiera de sus prórrogas y si se justifica su necesidad. Las partes fijan que, durante 1998 y desde la firma del presente Acuerdo, en base a las negociaciones mantenidas en los diferentes Proyectos (Moto, Scio. D, Turismo-5 x 8), al menos 43 contratos temporales se conviertan en indefinidos.

3.º 2 La fijación de la adecuada relación entre el volumen de estos contratos y la plantilla total del centro, la determinación de los puestos, grupos o categorías, y el efectivo cumplimiento de los compromisos de conversión recogidos en el presente Acuerdo.

3.º 3 La conversión de contratos temporales en indefinidos con jornada variable (según el contrato que se anexa), se producirá con la jornada al 100 por 100 del sistema de trabajo al que se adscribe al trabajador, con la excepción hecha de lo recogido en el apartado 4.

3.º 4 El salario del trabajador será el establecido para su puesto y categoría profesional al igual que los pluses y otros complementos salariales, así como a la totalidad de las prestaciones recogidas en el capítulo denominado «área social» del Convenio Colectivo y demás derechos recogidos en el mismo.

3.º 5 A todos los efectos el trabajador lo es de la plantilla de NMSA, no pudiendo ser discriminado bajo ningún concepto en razón a su antigüedad en la empresa.

4.º De la flexibilidad.

4.º 1 Si las circunstancias productivas u organizativas lo justificasen, los trabajadores con la modalidad de contrato que se anexa, adaptarán su jornada a dichas necesidades, según las condiciones del apartado 4.2.

4.º 2 Condiciones:

a) La reducción de jornada nunca será, en cómputo mensual, superior a un 30 por 100 de la total, siendo el salario proporcional al tiempo trabajado, al igual que los pluses u otros complementos salariales.

b) Las vacaciones a disfrutar por el trabajador serán las reflejadas en el Convenio Colectivo y calendarios en vigor. De realizar menos jornada que la total, éstas serán abonadas en su parte proporcional.

c) La reducción no se aplicará en puestos donde se realicen horas extraordinarias o trabajos de producción en domingo (salvo por sistema de trabajo), u horas por encima de la jornada habitual.

d) Su aplicación se hará por jornadas completas (8 horas).

e) La reducción de jornada se hará, siempre que sea posible, junto a períodos de descanso.

f) Se respetará rigurosamente la rotación de personal puesto a puesto, de forma que afecte de igual forma y cantidad a todos los trabajadores las posibles reducciones que haya que aplicar.

4.º 3 Procedimiento:

a) Para la aplicación de la flexibilidad en períodos de baja producción se tendrán en cuenta criterios de causalización de las razones organizativas o productivas expresadas.

b) Con una antelación de, al menos, quince días, se pondrá en conocimiento de los trabajadores afectados y del Comité de Empresa y Secciones Sindicales del centro, las razones de dichas medidas.

c) Durante dicho período, la empresa, a tenor de lo expuesto en el apartado a), justificará ante el Comité de Empresa las causas que aconsejan la variación de la jornada (tal variación podrá ser de carácter individual o colectivo) analizándose la posibilidad de cambiar o reducir sus efectos

y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como otras posibles medidas a adoptar a fin de que no recaigan en exclusiva sobre los trabajadores con este tipo de contrato.

d) Tras la finalización del referido período, las partes levantarán acta de conclusiones, pudiendo en caso de considerar la representación de los trabajadores como no suficientemente justificada la medida, someter a mediación al PRECO II los puntos de desacuerdo.

En ningún caso esto supondrá una dilación innecesaria de las medidas a adoptar.

5.º Comisión Paritaria sobre empleo.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria del Comité de Empresa y la Representación de la Empresa, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos del presente Acuerdo.

Dicha Comisión estará integrada por 6 representantes de la empresa y 6 miembros del Comité de Empresa. Las decisiones de la Comisión Paritaria tendrán carácter ejecutivo y serán de inmediata aplicación una vez acordadas en el seno de la misma.

Se reunirá con carácter ordinario cada 3 meses y con carácter extraordinario cuando cualquiera de las partes lo solicite, con la debida justificación, en un plazo máximo de 72 horas.

CONTRATO DE TRABAJO

En, a de de 1998.

De una parte, don, mayor de edad, con DNI número, en nombre y representación de la empresa «Neumáticos Michelin, S.A.», y en calidad de Jefe de Personal del centro de trabajo de, con domicilio en

De otra, don, mayor de edad, con DNI número, con domicilio en, actuando en nombre y representación propia.

Ambas partes, con capacidad legal para otorgar este contrato, según mutuamente se reconocen,

MANIFIESTAN

Primero.—Que con fecha, las partes aquí representadas suscribieron un contrato de trabajo de duración determinada bajo la modalidad de, en la forma y condiciones que en el mismo se reflejaban.

Segundo.—Que interesa a la empresa NMSA la contratación indefinida del trabajador don, y en consecuencia la conversión del anterior contrato de trabajo de duración determinada en contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Tercero.—Ambas partes convienen, de acuerdo con las normas establecidas en la vigente legislación laboral, el presente contrato de trabajo por tiempo indefinido, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—Don, seguirá prestando sus servicios como, con la categoría profesional de o de la categoría que en el futuro pudiera serle otorgada o reconocida por la empresa, en el centro de trabajo de NMSA ubicado en

Segunda.—La jornada de trabajo de referencia que se establece es de 1.760 horas en cómputo anual (régimen de trabajo de 3 turnos, mañana, tarde y noche: 3 x 8). No obstante, si circunstancias productivas u organizativas así lo aconsejaren, al trabajador con un preaviso de 15 días, le será comunicada por la empresa la jornada a realizar en el mes siguiente. En ningún caso la jornada a realizar por el trabajador será inferior, en cómputo mensual, en un 30 por 100 de la total, para la jornada establecida o para otros cálculos de jornada que pudieran corresponder a otro sistema

de trabajo que sea diferente al expresado. En todo caso se respetará lo recogido en el Acuerdo sobre el Empleo, firmado entre la empresa y el Comité de Empresa el día 12 de junio de 1998.

Tercera.—El horario de trabajo se adaptará al practicado por el equipo al que le destine la empresa, en cada momento, dentro de las modalidades que bien legal o convencionalmente tenga autorizadas la empresa.

Cuarta.—La cuantía de la retribución establecida será por todos los conceptos de pesetas/hora (MH) brutas.

Si el trabajador por las circunstancias citadas en la cláusula segunda realizara en cómputo anual menos jornada que la total, la retribución a percibir será proporcional a las horas trabajadas.

Asimismo, si el trabajador fuese asignado a un sistema de trabajo de los que llevan inherentes el denominado «plus sistema», éste será percibido por el trabajador, caso también de realizar menor jornada que la total, en la parte proporcional correspondiente.

Quinta.—Las vacaciones a disfrutar por el trabajador serán las reflejadas en el convenio colectivo y calendarios en vigor. De realizar menor jornada que la total, de acuerdo a lo establecido en la cláusula segunda, aquéllas serán abonadas en su parte proporcional.

Sexta.—De la cantidad resultante de su salario le serán deducidos los importes correspondientes a los descuentos de retenciones que legalmente debe realizar la empresa (Seguridad Social, IRPF, etc.), así como los que puedan ser convenidos entre las partes (Mutualidad de Previsión Michelin, préstamos eventuales, etc.).

En todo lo no previsto en este contrato será de aplicación lo establecido en la normativa legal vigente y en el correspondiente convenio colectivo en vigor, en lo concerniente a las relaciones entre la empresa NMSA y don

Y para que así conste, las partes intervinientes firman el presente contrato de trabajo en el lugar y fecha mencionados.

Leído y aprobado.

El trabajador,

La empresa

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

17466 RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, por la que se someten a información pública los proyectos de normas Europeas que han sido tramitadas como proyectos de norma UNE.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11.º, apartado e), del Reglamento de la Infraestructura para la Calidad y Seguridad Industrial, aprobado por Real Decreto 2200/1995, de 28 de Diciembre, (BOE 6 de febrero 1996), y visto el expediente de proyectos en tramitación por los organismos europeos de normalización CEN, CENELEC, ETSI y cuya transposición nacional corresponde a la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), Entidad designada por Orden del Ministerio de Industria y Energía de 26 de febrero de 1986, de acuerdo con el Real Decreto 1614/1985, de 1 de Agosto, y reconocida a estos efectos por la Disposición adicional primera del citado Real Decreto 2200/1995, de 28 de Diciembre,

Visto el procedimiento de elaboración de normas europeas, de acuerdo con el apartado 4.3.4 de las reglas comunes de CEN/CENELEC y 14.4 de las reglas de procedimiento de ETSI para los trabajos de normalización de los mencionados organismos europeos,

Esta Dirección General ha resuelto publicar en el Boletín Oficial del Estado la relación de los proyectos de normas europeas (prEN) que una vez aprobados como normas europeas serán adoptados como normas UNE, para información pública hasta la fecha indicada en cada uno de ellos.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 15 de septiembre de 2004.—El Director general, Jesús Candil Gonzalo.

ANEXO

Normas en información pública paralela mes de agosto

Código	Título	Fecha fin
PNE-EN 13250:2000/PRA1	Geotextiles y productos relacionados. Requisitos para su uso en construcciones ferroviarias.	2005-02-19
PNE-EN 13251:2000/PRA1	Geotextiles y productos relacionados. Requisitos para su uso en movimientos de tierras, cimentaciones y estructuras de contención.	2005-02-19
PNE-EN 13252:2000/PRA1	Geotextiles y productos relacionados. Requisitos para su uso en sistemas de drenaje.	2005-02-19
PNE-EN 13253:2000/PRA1	Geotextiles y productos relacionados. Requisitos para su uso en obras para el control de la erosión (protección costera y revestimiento de taludes).	2005-02-19
PNE-EN 13254:2000/PRA1	Geotextiles y productos relacionados. Requisitos para su uso en la construcción de embalses y presas.	2005-02-19
PNE-EN 13255:2000/PRA2	Geotextiles y productos relacionados. Requisitos para su uso en la construcción de canales.	2005-02-19
PNE-EN 13256:2000/PRA1	Geotextiles y productos relacionados. Requisitos para su uso en la construcción de túneles y estructuras subterráneas.	2005-02-19
PNE-EN 13257:2000/PRA1	Geotextiles y productos relacionados. Requisitos para su uso en los vertederos de residuos sólidos.	2005-02-19
PNE-EN 13265:2000/PRA1	Geotextiles y productos relacionados. Requisitos para su uso en proyectos de contenedores de residuos líquidos.	2005-02-19
PNE-prEN 1010-2	Seguridad de las máquinas. Requisitos de seguridad para el diseño y la construcción de máquinas de impresión y transformadoras de papel. Parte 2: Máquinas de impresión y barnizado incluyendo la maquinaria de preimpresión.	2005-01-28
PNE-prEN 1057	Cobre y aleaciones de cobre. Tubos redondos de cobre, sin soldadura, para agua y gas en aplicaciones sanitarias y de calefacción.	2005-01-12
PNE-prEN 1149-1	Ropa de protección. Propiedades electrostáticas. Parte 1: método de ensayo para la medición de la resistividad de la superficie.	2005-01-12
PNE-prEN 12517	Ensayo no destructivo de uniones soldadas. Examen radiográfico de uniones soldadas de acero. Niveles de aceptación.	2005-01-12
PNE-prEN 13981-4	Aluminio y aleaciones de aluminio. Productos para aplicaciones estructurales ferroviarias. Condiciones técnicas de inspección y suministro. Parte 4: Productos forjados.	2005-01-05
PNE-prEN 14383-1	Prevención del crimen. Planificación urbana y diseño de los edificios. Parte 1: definición de términos específicos.	2004-12-15
PNE-prEN 15022-3	Cobre y aleaciones de cobre. Determinación del contenido de estaño. Parte 3: Bajo contenido en estaño. Método de absorción atómica a la llama (FAAS).	2005-01-12
PNE-prEN 15022-4	Cobre y aleaciones de cobre. Determinación del contenido de estaño. Parte 4: Contenido medio en estaño. Método de absorción atómica a la llama (FAAS).	2005-01-12
PNE-prEN 15023-3	Cobre y aleaciones de cobre. Determinación del contenido de níquel. Parte 3: Método de absorción atómica a la llama (FAAS).	2005-01-12
PNE-prEN 15024-2	Cobre y aleaciones de cobre. Determinación del contenido de cinc. Parte 2: Método de absorción atómica a la llama (FAAS).	2005-01-12
PNE-prEN 15025	Cobre y aleaciones de cobre. Determinación del contenido de magnesio. Método de absorción atómica a la llama (FAAS).	2005-01-12