

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

6277

*RESOLUCIÓN de 24 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Pirelli Neumáticos, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Pirelli Neumáticos, S.A. (Código de Convenio n.º 9007432), que fue suscrito, con fecha 22 de noviembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 24 de marzo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «PIRELLI NEUMÁTICOS, S.A.» (2007, 2008, 2009 Y 2010)

### CAPÍTULO PRELIMINAR

El proceso de negociación del nuevo Convenio colectivo de empresa tenía que enmarcarse en el contexto existente, el cual ha sido analizado y estudiado con detenimiento y responsabilidad por las partes negociadoras durante el dilatado proceso de negociación.

Por ello, el elemento central sobre el que han versado las negociaciones y que han determinado las condiciones finales del acuerdo ha sido el interés de las partes por afianzar y robustecer la presencia industrial de Pirelli en la comarca del Bages, de la que conforma una parte indisoluble de su conglomerado empresarial, financiero y social.

Se quiere resaltar que el propio texto salvaguarda los esfuerzos negociados, condicionándolo a la materialización de los compromisos empresariales alcanzados, en presencia de la Autoridad Laboral en su labor mediadora.

Afortunadamente para todos, la voluntad empresarial y sindical, han permitido a ambas partes alcanzar unos compromisos de inversión sobre los que se asienta, a muy corto plazo, la vigencia actual del convenio durante el periodo 2007 y 2008 y cuyo cumplimiento asegurarán el futuro a medio y largo plazo de las relaciones laborales en los términos acordados en el presente convenio.

Se trata, por tanto, de una responsabilidad conjuntamente asumida por la Empresa, con el conocimiento, participación y colaboración de los poderes públicos autonómicos y municipales, y por los representantes de la plantilla, a través de la cual se aseguran unas inversiones que afiancen la permanencia de Pirelli en España, mejorando las condiciones de explotación mediante la creación e implantación de una nueva fábrica, a cambio de la asunción por parte de la plantilla de la necesaria conciliación entre el aseguramiento del empleo y de la viabilidad futura de la Compañía, y el quietamiento de las expectativas económicas y laborales para los próximos años.

Desde el punto de vista de la Compañía, su implicación en el proyecto de inversiones tiene como punto álgido, en colaboración con las autoridades de la comarca, la reubicación de la fábrica en unos nuevos terrenos en los cuales construir y conformar un nuevo centro de trabajo cuyas características, automatismos, modernidad y objetivos de producción permitan a la Compañía afianzar su posición en España durante los próximos años, dando estabilidad en el empleo a la plantilla y sus familias, y aportando su negocio al crecimiento y desarrollo presente y futuro de la comarca, como hasta ahora ha venido haciendo.

Por su parte, la plantilla acoge con responsabilidad los compromisos empresariales asumidos para invertir en futuro y modernidad, asumiendo para ello unas condiciones de trabajo apuntaladas entre las expectativas de futuro.

Con esa pretensión las partes negociadoras del Convenio han acordado una vigencia por un periodo de cuatro años, 2007 a 2010, prorrogable

en un año, que deben constituir un impulso fundamental para el establecimiento y evolución productiva de la Compañía en Manresa, en cuyo nuevo centro de trabajo semiautomático se implantará nueva producción de la gama Premium, en contraposición a la actividad productiva de perfil medio/bajo que hasta la fecha ha constituido el grueso de la producción de la antigua fábrica de Manresa, y que debe permitir a la Compañía afrontar con optimismo y confianza el futuro.

No obstante lo expuesto, no debe obviarse, tal y como se ha expuesto con anterioridad, que la salvaguarda de los esfuerzos negociados aquí plasmados viene indisolublemente condicionada a la materialización de los compromisos empresariales alcanzados entre las partes. Es por ello que los agentes firmantes han acordado llevar a cabo en Diciembre de 2008 la verificación del estado de las inversiones acordadas, siendo determinante el estado de las mismas a los efectos de dar o no continuidad a los compromisos acordados en el presente convenio colectivo.

A la vista de todo ello, y sin ánimo de ser exhaustivos, entre las novedades del nuevo modelo de convenio colectivo de empresa destaca, en primer lugar, un control en el crecimiento de los salarios, acordándose a esos efectos una fórmula específica que, según la cifra del IPC real estatal, se garantiza, íntegra o parcialmente, el mantenimiento del poder adquisitivo para los tres primeros años de vigencia, a través de un incremento correspondiente al IPC previsto por el Gobierno para cada ejercicio y el establecimiento de una cláusula de revisión salarial para los referidos años, con efectos retroactivos al 01 de enero de cada ejercicio, en función de un porcentaje, relacionado con el valor del IPC real.

Para el año 2010, no habrá incremento salarial, si bien las tablas salariales bases de 2011 se actualizarán también, en diferente cuantía, en función del valor del IPC real estatal. Sobre la realidad de esas nuevas tablas, una vez actualizadas, si corresponde y en la medida que corresponda, se negociarían, en el próximo convenio, en su caso, los incrementos para el año 2011.

En segundo lugar, si bien la jornada laboral ordinaria anual para el año 2007 permanece inalterada, para el año 2008 se amplía en 15 horas efectivas de trabajo, pasando a ser de 1672,5 horas. Asimismo, para el año 2009 vuelve a ampliarse dicha jornada ordinaria anual de trabajo en 7,5 horas efectivas de trabajo, pasando a ser de 1680 horas. Esta jornada de 1680 horas efectivas de trabajo se mantiene para el 2010.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, tal y como se expresa en los artículos 3 y 22 de este convenio, dedicados, respectivamente, a la duración del convenio y a la jornada, dejarán de tener aplicación esos incrementos de jornada en el supuesto de que no se llevaran a cabo las inversiones comprometidas ya que las mismas se han erigido en la razón básica y fundamental de todos los acuerdos alcanzados.

En tercer lugar, se lleva a cabo una regulación específica de la contratación de empresas externas, demostrativa de la potenciación y preocupación por el empleo propio, por un lado, y por las adecuadas condiciones de la prestación de los servicios por parte de esas empresas y de sus empleados. Se establecen concretamente las condiciones que deben reunir las empresas contratadas, se dispone una especial vigilancia para que las empresas contratadas cumplan sus obligaciones laborales para con sus empleados, resaltando sus obligaciones en materia de formación y se incrementan las funciones de control de la Comisión Mixta de Empresas Externas.

En cuarto lugar, se ha apostado claramente por los agentes firmantes del convenio por configurar un conjunto de medidas de carácter social, como son las ayudas escolares, becas de estudios, préstamos vivienda y mutua asistencial.

En quinto lugar, destaca el interés y la preocupación del convenio colectivo por adaptarse a las políticas medioambientales asociadas a las actividades en la prevención de riesgos laborales, razón por la cual los agentes sociales acuerdan la creación de la figura del delegado de Medio Ambiente, que será elegidos entre los propios delegados de prevención, los cuales ampliarán su ámbito de actuación en asuntos medioambientales de interés para la plantilla, el conjunto de la empresa y la sociedad.

Se trata, en definitiva, de una norma que pretende enlazar los distintos intereses empresariales y sociales en juego, y que sin romper con el esquema del anterior convenio de empresa, se configura como el elemento imprescindible para iniciar una etapa de renovación y asentamiento industrial, social y productivo.

### CAPÍTULO I

#### Ámbito, vigencia, duración

##### Artículo 1. *Ámbito Personal.*

El presente Convenio es de ámbito de Empresa y regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en plantilla de la Empresa Pirelli Neumáticos, S.A., en todos sus centros de trabajo del Estado Español,

con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1, a) y f) del Estatuto de los Trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñan funciones directivas.

Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido el derecho a ser incluido en el ámbito del presente convenio.

#### Artículo 2. Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos a partir del 1 de Enero de 2007, con las excepciones que se contienen en su articulado.

#### Artículo 3. Duración.

Este Convenio tendrá una duración de cuatro años, concluyendo sus efectos el 31 de Diciembre de 2010.

En fecha 31.12.2008 y posteriormente cada seis meses, se verificará el estado actual y futuro de las inversiones de Pirelli en Manresa.

En el caso de que las citadas inversiones no fueran las anunciadas (construcción de una fabrica en los parámetros anunciados por la Dirección de Pirelli el pasado día 2 de mayo de 2007: fabrica semiautomática y gama de producto Premium) el convenio perderá su vigor, cancelándose automáticamente en esa misma fecha.

#### Artículo 4. Prórroga.

Llegado el 31 de Diciembre de 2010, si no se hubiese trasladado la globalidad del proceso productivo, el Convenio quedará automáticamente prorrogado hasta el 31 de Diciembre de 2011.

Adicionalmente, el Convenio quedará prorrogado automáticamente por sucesivos períodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia escrita por alguna de las partes para su rescisión o revisión durante el trimestre en el que este Convenio concluye sus efectos, o al de cualquiera de sus prórrogas.

## CAPÍTULO II

### Conceptos y condiciones retributivas

#### Artículo 5. Condiciones económicas 2007, 2008, 2009, 2010 y prórroga.

1. Incremento salarial. Se acuerda efectuar un incremento salarial correspondiente al IPC real estatal previsto por el gobierno para los años 2007, 2008 y 2009, así como para el 2011, en el caso que finalmente el Convenio fuera prorrogado.

Para el año 2010 no habrá incremento salarial.

2. Cláusula de Revisión Salarial. Se establece una cláusula de revisión salarial para los años 2007, 2008 y 2009, así como para el 2011 si finalmente el Convenio fuera prorrogado, de acuerdo con el siguiente articulado:

2.1 Para los años 2007, 2008 y 2009, la revisión salarial se aplicará retroactivamente a uno de Enero de cada ejercicio de conformidad al siguiente esquema:

Si el IPC real estatal a final de año es inferior o igual al 2,5%, el incremento salarial aplicable será del IPC real estatal;

Si el IPC real estatal a final de año es superior al 2,5% e inferior o igual al 3,5%, el incremento salarial aplicable será el 2,5% más el 50% de la diferencia entre el IPC real estatal y el 2,5%;

Si el IPC real estatal a final de año es superior al 3,5%, el incremento salarial aplicable será el 2,5% más el 50% de la diferencia entre el 3,5% y el 2,5%, más la diferencia entre el IPC real estatal y el 3,5%;

2.2 Para el año 2011, la revisión salarial, caso de aplicarse, lo será retroactivamente a uno de Enero, y de conformidad al siguiente esquema:

Las tablas salariales bases se modificarán conforme al siguiente escalado:

Si el IPC real estatal del año 2010 es inferior o igual al 2,5%, las tablas salariales bases del 2011 no se modificarán;

Si el IPC real estatal del 2010 es superior al 2,5% e inferior al 3,5%, las tablas salariales bases del 2011 se incrementarán en el 50% de la diferencia entre el IPC real estatal del año 2010 y el 2,5%;

Si el IPC real estatal del año 2010 es superior al 3,5%, las tablas salariales bases del 2011 se incrementarán en el 50% de la diferencia entre el IPC real estatal del año 2010 y el 2,5%, más la diferencia entre el IPC real estatal y el 3,5%;

A las tablas salariales base actualizadas del 2011 se les aplicará un incremento salarial del IPC real estatal.

3. Si el convenio se cancelase automáticamente a 31.12.08, la cláusula de revisión salarial para los años 2007 y 2008 será de IPC real estatal para cada uno estos años con efectos retroactivos a uno de Enero de cada ejercicio.

4. Los conceptos sobre los que se aplicarán los incrementos y las revisiones son:

Sueldo y salario, complemento salario 4E, antigüedad, gratificaciones, beneficios, complemento de producción, Apm, otros pluses, fondo social, ayuda escolar, ayuda a disminuidos, horas extras, bonificación festivos, plus festivo extra-jornada, plus nocturno y complemento personal no absorbible.

#### Artículo 5 bis. Salario y Sueldo Base.

I. Grupo Profesional Personal Obrero.-El valor hora natural y hora presencia del Salario Base para 2007, queda de la siguiente forma:

| 2007 Categoría                                 | V.H. Nat. | V. H.Pres. |
|--|-----------|------------|
| Prof. de la Industria 1. <sup>a</sup> -1er año | 4.890     | 7.226      |
| Prof. de la Industria 1. <sup>a</sup> -2.º año | 5.290     | 7.817      |
| Prof. de la Industria 1. <sup>a</sup> -3er año | 5.692     | 8.411      |
| Prof. de la Industria 1. <sup>a</sup> -4.º año | 6.093     | 9.005      |
| Prof. de la Industria 1. <sup>a</sup> A        | 6.449     | 9.531      |
| Oficial 3. <sup>a</sup>                        | 6.449     | 9.531      |
| Oficial 2. <sup>a</sup>                        | 6.488     | 9.588      |
| Oficial 1. <sup>a</sup>                        | 6.527     | 9.645      |

El detalle de estos valores para el año 2007 figura en el Anexo II.

El valor hora presencia del Salario Base para 2007, de acuerdo con la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia equivalente a 2920/1976.

En el Anexo I se fijan las remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo para 2007.

Las tablas se revisarán según lo señalado en el Artículo 5.º

II. Grupo Profesional Personal Técnico, Administrativo y Subalterno.-La cuantía del sueldo base para 2007 de los diferentes niveles profesionales del personal técnico, administrativo y subalterno, es la siguiente:

| Nivel | Sueldo Base 2007 |            |
|-------|------------------|------------|
|       | Subnivel A       | Subnivel B |
| 1     | 1141.96          | 1201.57    |
| 2     | 1206.33          | 1286.80    |
| 3     | 1260.90          | 1381.92    |
| 4     | 1354.88          | 1477.03    |
| 5     | 1439.04          | 1582.05    |
| 6     | 1533.12          | 1696.97    |
| 7     | 1627.17          | 1811.88    |
| 8     | 1720.89          | 1925.17    |
| 9     | 1824.23          | 2049.20    |
| 10    | 1937.35          | 2183.07    |
| 11    | 2050.50          | 2316.89    |

En el Anexo I se fijan las retribuciones mínimas anuales de carácter fijo para 2007.

Subnivel A.

A él se adscribirá el personal con antigüedad en la Empresa inferior a 2 años.

Subnivel B.

A él se adscribirá el personal con antigüedad en la Empresa igual o superior a 2 años.

Las tablas se revisarán según lo señalado en el Artículo 5.º

#### Artículo 6. Antigüedad.

Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa, cualquiera que sea la modalidad de contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad.

Las excedencias forzosas reguladas por la Ley también se computarán en el cálculo de la antigüedad.

Se reconocen dos Trienios y siete Quinquenios, por este orden. Los quinquenios sexto y séptimo se devengarán fraccionados por anualidades.

El complemento salarial de antigüedad para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 se incrementará conforme a lo establecido en el Artículo 5.º

La fórmula empleada para el cálculo de la antigüedad correspondiente a 2007 es la siguiente:

Obreros:

Base 2006 = 2,200268 Euros Base hora natural

Base 2007 = 2,200268 × 1,02% = 2,244273 Euros hora natural

Base 2007 = 2,244273 × 2920 / 1976 = 3,316436 Euros hora presencia

Empleados mes:

Base mes 2006 = 528,070 Euros

Base mes 2007 = 528,070 × 1,02% = 538,631 Euros

Los valores correspondientes al año 2007 serán los siguientes:

| Grado de Antigüedad | % Increm. Base | Obreros<br>€/ Hora Nat | Empleados<br>€/ Mes |
|---------------------|----------------|------------------------|---------------------|
| 1. Trienio .....    | 5%             | 0,112214               | 26,93               |
| 2. Trienio .....    | 10%            | 0,224427               | 53,86               |
| 1. Quinquenio ..... | 20%            | 0,448855               | 107,73              |
| 2. Quinquenio ..... | 30%            | 0,673282               | 161,59              |
| 3. Quinquenio ..... | 40%            | 0,897709               | 215,45              |
| 4. Quinquenio ..... | 50%            | 1,122137               | 269,32              |
| 5. Quinquenio ..... | 60%            | 1,346564               | 323,18              |
| 6. Quinquenio:      |                |                        |                     |
| 1r. año .....       | 62%            | 1,391449               | 333,95              |
| 2n. año .....       | 64%            | 1,436335               | 344,72              |
| 3r. año .....       | 66%            | 1,481220               | 355,50              |
| 4r. año .....       | 68%            | 1,526106               | 366,27              |
| 5.º año .....       | 70%            | 1,570991               | 377,04              |
| 7. Quinquenio:      |                |                        |                     |
| 1r. año .....       | 72%            | 1,615877               | 387,81              |
| 2n. año .....       | 74%            | 1,660762               | 398,59              |
| 3r. año .....       | 76%            | 1,705648               | 409,36              |
| 4r. año .....       | 78%            | 1,750533               | 420,13              |
| 5.º año .....       | 80%            | 1,795419               | 430,91              |

#### Artículo 7. *Plus nocturnidad.*

A los efectos de lo prevenido en el artículo 36 número 2 del Estatuto de los Trabajadores y en relación con el cómputo de las horas nocturnas dado el régimen existente en los turnos de trabajo de fábrica, se pagará el plus de nocturnidad el trabajo que se efectúe dentro del arco horario que va desde las 21 a las 5 horas.

Para 2007 el valor de dicho plus para el personal obrero, es de 2,724 €/hora.

Para el personal empleado los valores se revisarán según lo estipulado en el art. 5.º

En los respectivos aumentos se respetarán aquellos casos que tuvieran un valor plus hora superior.

#### Artículo 8. *Bonificación festiva.*

El valor horario de bonificación festiva, tanto para el personal Obrero como para el personal Empleado, se incrementará durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el Artículo 5.º

Para el año 2007, el valor horario de la bonificación festiva para el personal Obrero será de 4,031 €/hora.

Se mantendrá el pago de una hora adicional de este concepto (hora de Misa) a los trabajadores que presten servicios en jornada superior a 4 horas, los domingos y en las 14 fiestas oficiales anuales.

A efectos de abono de las bonificaciones festivas para el personal de 4 equipos se le mantendrá el número de horas teóricas en 400 anuales.

#### Artículo 9. *Plus festivo extra-jornada.*

Tendrá derecho a percibir dicho plus todo el personal que realice trabajos, fuera de su calendario de trabajo, en Domingos, Transformaciones Festivas y Festivos Oficiales, con independencia de la bonificación festiva correspondiente.

El valor horario de este plus equivaldrá para el personal Obrero a 4,031 € para 2007.

El «plus festivo extra-jornada», tanto para el personal Obrero como para el personal Empleado, se revisará durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el Artículo 5.º

#### Artículo 9. bis *Plus Extra-Calendario 2.º turno en domingo.*

Tendrá derecho a cobrar este plus el personal que dé cobertura en el 2.º turno de domingos y fuera de su calendario habitual.

El valor horario de este plus será de 9,476 € para el año 2007.

El plus Extra-Calendario 2.º turno en domingo se revisará durante la vigencia de este convenio según lo establecido en el art. 5.º

#### Artículo 10. *Horas Extraordinarias.*

Los valores de las horas extraordinarias se revisarán durante la vigencia de este Convenio según lo establecido en el Artículo 5.º, tanto las laborables como las festivas.

#### Artículo 11. *Complemento de producción, adicional por el mérito y complemento salario 4.º equipo.*

1. Los complementos de producción y Apm se pagarán por hora efectiva de trabajo (1657,5 horas) más 26 días de vacaciones a razón de 7,5 horas/día (195 h.).

En el Anexo III se relacionan los valores del complemento de producción para 2007.

Los valores de Apm para el año 2007 según categorías son los siguientes:

Oficial 1.ª 1,016342 Euros hora efectiva.

Oficial 2.ª 0,970676 Euros hora efectiva.

Oficial 3.ª 0,913742 Euros hora efectiva.

Para la vigencia de este Convenio se revisarán los valores correspondientes según lo establecido en el Artículo 5.º

2. El concepto Complemento Salario 4 Equipo, para el año 2007, será de 37,392 €/mes para los empleados.

Este Complemento Salario 4 Equipo lo percibirá todo el personal Empleado afectado por los Calendarios de Fabricación.

Para la vigencia de este Convenio se revisarán los valores correspondientes según lo establecido en el Artículo 5.º

3. Se adjunta como Anexo IX el Nuevo Sistema de Producción y Normas Técnicas.

#### Artículo 12. *Otros pluses.*

Distancia.

Negro Humo.

Talco.

Calor.

Bomberos.

Electrónica.

Desgaste Herramientas.

Desplazamiento Vacaciones.

Marcha-Paro en Calderas y Fluidos.

Trefilas.

Relevo (Jefes de Turno y Encargados de Producción).

Los valores de 2007 se detallan en el Anexo IV.

Para la vigencia de este Convenio se revisarán los valores correspondientes según lo establecido en el Artículo 5.º

#### Artículo 13. *Gratificaciones legales.*

En 15 de Julio y 15 de Diciembre, se harán efectivas sendas gratificaciones que se denominan de Verano y Navidad, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán a razón de 30 días de salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y complemento cuarto equipo, en su caso, vigentes en el propio mes.

La antigüedad se pagará al día.

El complemento de producción se pagará conforme al promedio del semestre anterior, a razón de 225 horas.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en los 12 meses anteriores.

#### Artículo 14. *Beneficios.*

La paga de beneficios correspondiente a 2007, pagadera en Febrero de 2008, será de 25 días; la paga de beneficios correspondiente a 2008, pagadera en Febrero de 2009, será de 26 días; y la paga de beneficios correspondiente a 2009, pagadera en Febrero de 2010, será de 27 días.

Los conceptos salariales que integran dicha paga son: salario o sueldo base, antigüedad, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y complemento cuarto equipo, vigentes en aquel momento.

Para el personal obrero se abonará, además, el importe correspondiente a los días de paga de cada año multiplicados por 7,5 horas de complemento de producción al promedio de la última gratificación, incrementado por el porcentaje de aumento del complemento de producción resultante de Convenio.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la Paga de Beneficios en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior.

#### Artículo 15. *Condiciones de pago de salarios.*

El pago de salarios de todo el personal se seguirá realizando a través de entidades bancarias.

La Empresa se compromete a transferir los importes necesarios con una antelación de cuatro o cinco días, a efectos de facilitar el cobro por parte del personal.

#### Artículo 16. *Anticipo quincenal obreros.*

Se pagará el anticipo quincenal de salarios el día 15 de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior caso que coincida en sábado, domingo o festivo, estableciéndose una cantidad fija de 211€.

#### Artículo 17. *Complemento personal no absorbible (obreros y empleados).*

Personal Obrero:

Valor de 2006 = 1580,88 Euros.

Valor de 2007 = 1580,88 × 1,020 = 1612,50 Euros.

El reparto para nóminas y gratificaciones para el año 2007 queda:

Nómina (12 mensualidades) = 1612,50 € / 14.83 = 108.73 €

Gratificación Julio y Diciembre = 108.73 €

Gratificación Beneficios = 90.25 €

El valor hora presencia para el año 2007 será:  $(12 \times 108.73 / 1976) = 0,660$  €

El valor hora natural para el año 2007 será:  $(12 \times 108.73 / 2920) = 0,447$  €

El personal obrero que cause alta en la empresa percibirá, el porcentaje de complemento personal no absorbible mínimo que se perciba en ese momento, según tablas salariales, incrementándose en un 25% adicional en el mes de Enero de cada año hasta llegar al 100%.

Para la vigencia del convenio se revisarán los valores según lo establecido en el Artículo 5.º

### CAPÍTULO III

#### Condiciones de Trabajo

##### SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 18. *Organización del Trabajo.*

Conscientes ambas partes de la necesidad de incrementar la competitividad a través de la mejora continua del sistema productivo como elemento imprescindible para la consolidación de la Empresa, las partes convienen en que los factores en los que se debe incidir fundamentalmente son:

Inversiones en maquinaria, instalaciones y procesos.

Mejoras tecnológicas del producto.

Organización del trabajo encaminada a conseguir mayor efectividad por la mejor utilización de los medios productivos.

Mejora de las condiciones ambientales y de prevención encaminadas a elevar el nivel de calidad del trabajo.

Con objeto de seguir la evolución de dichos factores se mantiene la Comisión Mixta de Productividad.

Con la finalidad de obtener la máxima eficacia en la aplicación de estos medios se conviene que cualquier cambio en el sistema productivo se articulará en el siguiente modo:

1. Se facilitará a los trabajadores afectados indicaciones precisas sobre los objetivos cualitativos y cuantitativos, así como de las condiciones operativas, modalidades organizativas y actividades accesorias necesarias para alcanzarlos.

2. Se respetará, desarrollará y enriquecerá donde sea posible los roles profesionales facilitando los adiestramientos oportunos.

3. Se promoverá un más amplio conocimiento del ciclo productivo en su conjunto y del propio puesto de trabajo.

4. Se suministrará información sobre los aspectos técnicos y comerciales, necesaria para comprender las exigencias variables que desde el exterior se ejercen sobre la Fábrica.

5. Simultáneamente a la entrega de la información a los interesados del puesto de trabajo, se facilitará la misma a los miembros de la Comisión Mixta.

6. La Comisión Mixta discutirá y analizará aquellos aspectos referentes a seguridad, ergonomía, etc., en que los trabajadores afectados encontrasen inconvenientes.

Trimestralmente se informará a los miembros del Comité de la Comisión Mixta de las acciones a desarrollar que puedan tener incidencia en el proceso productivo.

Todo ello se realizará en las perspectivas del mantenimiento de los puestos de trabajo, informando la Empresa, semestralmente, del estado y avance de todos los factores citados y dará información complementaria que permita conocer su evolución a los representantes de los trabajadores.

De los planes de inversión, así como de las grandes líneas organizativas, se informará previamente y con detalle a la Comisión de Seguimiento.

Por ello, la Empresa asume el compromiso de continuar con la política de inversiones, en racionalidad con la evolución del mercado, y los trabajadores el de su respuesta ágil en la adopción de acuerdos coyunturales encaminados al objetivo de consolidación de la Empresa.

#### Artículo 19. *Flexibilidad.*

Se aplica en la empresa un esquema de flexibilidad en la prestación de servicios para todo el personal de fábrica de hasta cuatro días de trabajo más o cuatro días de trabajo menos al año, para cada uno de los años de vigencia del convenio. Los días de trabajo en más o menos que resulten del presente esquema de flexibilidad no resultarán acumulables de un año a otro.

La aplicación del presente esquema de flexibilidad cuando dé lugar a más días de trabajo al año (en adelante, Flexibilidad en más) únicamente podrá ampararse ante la concurrencia en la empresa de puntas de producción que hagan necesario su utilización. Su aplicación en estos casos se realizará de forma individual o de forma colectiva.

Por el contrario, el disfrute de la flexibilidad que dé lugar a menos días de trabajo al año (en adelante, Flexibilidad en menos) tendrá lugar ante supuestos de descenso de los niveles de producción suficientemente importantes y que afecten a toda la empresa. Por ello, su aplicación se realizará de forma colectiva.

Causas.—A los efectos de aplicar el presente esquema de flexibilidad, la explicación de las causas se acompañará con la entrega de la documentación necesaria que sea solicitada por los representantes de los trabajadores y que acredite fehacientemente las mismas. Asimismo la empresa dará puntual información para conocer la evolución de las circunstancias causantes de la flexibilidad.

Normas de Aplicación.—El presente esquema de flexibilidad se regirá por las siguientes normas de aplicación:

Comunicación documentada al Comité de empresa, sobre los días de inicio y final del esquema de flexibilidad y la ubicación en los calendarios de trabajo.

Se deberá preavisar al Comité una semana antes del periodo de preaviso establecido para el trabajador.

El preaviso para trabajador frente a la Flexibilidad en más será de 30 días, mientras que para la Flexibilidad en menos será únicamente de 15 días.

A partir del preaviso para la aplicación de Flexibilidad en más o en menos, no se podrán efectuar horas extraordinarias hasta haberse agotado la flexibilidad en la sección.

Salvo acuerdo individual, no se aplicará la Flexibilidad en más ni en lunes, sábados, domingos y festivos, así como tampoco en los meses de junio, julio y agosto.

En caso de optar por la prolongación de la jornada, esta no podrá exceder de dos horas, salvo pacto individual.

La devolución de la Flexibilidad en más se realizará, salvo acuerdo individual, en sábados, domingos y festivos, sin afectación económica.

La Flexibilidad en menos se realizará, salvo acuerdo individual, en sábados, domingos y festivos, sin afectación económica.

Frente a situaciones excepcionales, y en aras a evitar la tramitación de expedientes de regulación de empleo, ambas partes adoptan el compromiso de estudiar las alternativas necesarias siempre y cuando se hayan agotado las medidas de Flexibilidad en menos pactadas en el convenio.

La no devolución de la Flexibilidad en menos supondrá el correspondiente descuento económico, así como la aplicación de las medidas oportunas conforme al régimen disciplinario.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> CONTRATACIÓN-TRABAJOS EXTERIORESArtículo 20. *Contratación.*

1. Cuando las necesidades de la empresa exijan la contratación de nuevo personal, ésta se efectuará por la Dirección en base a cualquiera de las siguientes modalidades contractuales previstas en la legislación vigente.

## 2. Eventual por Circunstancias de la Producción.

En este supuesto la duración del contrato no podrá superar los doce meses en un periodo de dieciocho, de conformidad al artículo 13.2 del Convenio General de la Industria Química. La duración mínima del primer contrato será de 6 meses. En el caso de realizar más de un contrato éstos deberán ser concatenados en el tiempo.

Si se superase la temporalidad de doce meses, el trabajador pasará a indefinido.

## 3. Interinidad.

Cuando se formalicen contratos de interinidad, en la primera contratación del trabajador la duración del contrato por tiempo superior a doce meses no comportará de forma automática su conversión a indefinido. Por el contrario, en supuestos de dos o más contrataciones del trabajador, la prestación de servicios por un periodo superior a doce meses comportará su conversión a indefinido.

## 4. Contrato de Relevo

Los jubilados parciales y relevistas que están en plantilla a la fecha de la firma del presente convenio continuarán prestando sus servicios en las mismas condiciones establecidas en el convenio anterior.

5. Se creará una comisión de seguimiento de la contratación, a los efectos de informar respecto de las contrataciones efectuadas de su evolución y desarrollo.

Artículo 21. *Subcontratación de obras y servicios.*

Es interés de ambas partes la consecución del objetivo de mantenimiento de empleo propio, siempre que ello no signifique pérdida de eficacia y rentabilidad.

A tal efecto, se establecen en el presente artículo del Convenio las condiciones que deben reunir las empresas externas con las que se contrate:

La empresa contratante debe de asegurarse, y estar en condiciones de demostrar, que la empresa contratada:

1. Es una empresa legalmente constituida.
2. Dispone de una organización propia y tiene una existencia autónoma e independiente.
3. El objeto social de la empresa contratada (actividad económica) debe corresponder con el trabajo que se contrata.
4. Cuenta con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad (no puede ser una empresa «aparente»).
5. Organiza y dirige el desarrollo de su propia actividad.
6. Tiene a sus trabajadores en situación legal (Seguridad Social, contrato de trabajo...)
7. Sus trabajadores/as estarán afectados por algún convenio colectivo que este en vigor en el territorio español (el de empresa, sector, provincial, autonómico, etc).

El contrato establecido ha de especificar clara y detalladamente el objeto específico del contrato en términos de tareas y servicios contratados.

Se exigirá a la empresa contratada la correcta formación del personal que van a ejercer la actividad.

Asimismo, las funciones de la Comisión Mixta de empresas externas se amplían en los siguientes derechos de información y participación:

La empresa informará a la Comisión de las tareas o servicios que pretenda contratar o donde se esté realizando estudios para ello.

La empresa notificará a la Comisión con suficiente antelación las necesidades y justificación de nuevas contrataciones de tareas o actividades a empresas externas.

Una vez realizada la contratación se informará de la dimensión, concretando el personal que desarrolla la actividad, sistema de trabajos y otra información que pueda ser de interés para las partes.

La empresa informará periódicamente durante la duración de la tarea o servicio contratado de los horarios seguidos por el personal de las empresas externas.

Con una cierta periodicidad la Comisión podrá verificar «in situ» que las actividades contratadas se corresponden con lo establecido en el contrato.

En este sentido, se mantendrá informado al Comité de Empresa del Centro de Manresa a través de una Comisión formada por cuatro miembros del propio Comité y dos representantes de la Empresa. En el Centro

de Barcelona se informará al Comité de Empresa a través de una Comisión formada por dos representantes de la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa.

Tanto en el Centro de Barcelona como en el de Manresa las reuniones de las mencionadas comisiones tendrán periodicidad trimestral, siendo objeto de las mismas los siguientes temas:

Información de todos los trabajos realizados dentro del Centro respectivo por Empresas externas.

Control de la situación de Alta en la Seguridad Social de los trabajadores de las Empresas externas.

Control de las condiciones de Seguridad e Higiene, con que realizan su trabajo en nuestras dependencias.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> JORNADA LABORAL-VACACIONES-CALENDARIO LABORAL-HORAS EXTRAS-PERMISOSArtículo 22. *Jornada Laboral.*

La jornada y el calendario laboral quedan establecidos de conformidad al siguiente esquema:

## I. Centro de Manresa.

## 1. Calendario de 4 equipos (obreros y empleados).

La jornada laboral ordinaria anual para el año 2007 permanece inalterada.

La jornada laboral anual para el año 2008 se amplía en 15 horas efectivas de trabajo, pasando a ser de 1672,5 horas, equivalentes a 223 días laborables.

A partir del año 2009, la jornada laboral anual se ampliará en 7,5 horas efectivas de trabajo, pasando a ser de 1680 horas, equivalentes a 224 días laborables.

En el supuesto de que el convenio perdiera vigor y fuera cancelado a 31.12.2008, la jornada laboral anual a partir de 01.01.2009 permanecería en 1657,5 horas efectivas.

El calendario único de 4 Equipos con un sistema rotatorio que permita la cobertura de los turnos de domingo (mañana y tarde con un tercio de cada equipo y con un máximo de siete domingos año) de forma obligatoria.

A su jornada ordinaria se le podrá adicionar, con carácter obligatorio, la realización de un máximo de ocho extra-jornadas de las cuales siete los serán en domingo.

Los domingos de prestación de servicio obligatoria de conformidad a lo pactado se retribuirán de acuerdo a los artículos 8, 9, 9bis y 25 del presente convenio para el trabajo extra-jornada.

## 2. Calendario de 3 equipos y turno normal (obreros y empleados).

La jornada laboral ordinaria anual para el año 2007 permanece inalterada.

La jornada laboral anual para el año 2008 se amplía en 15 horas efectivas de trabajo, pasando a ser de 1672,5 horas, equivalentes a 223 días laborables.

A partir del año 2009, la jornada laboral anual se ampliará en 7,5 horas efectivas de trabajo, pasando a ser de 1680 horas, equivalentes a 224 días laborables.

3. Se establece la obligatoriedad en la cobertura de los días de extrajornada por parte de todo el personal obrero adscrito a mantenimiento en un número máximo de 6 personas por turno: 3 mecánicos, 2 electrónicos/eléctricos, y 1 de fluidos. Dichos días se retribuirán conforme a lo ya especificado en el punto uno del presente artículo.

## 4. Personal con horario de Oficinas:

Horario flexible: 1736 horas efectivas/año durante la vigencia del presente Convenio en horario de mañana y tarde.

La jornada del personal que haya trabajado durante el año en más de una de las modalidades anteriores, será proporcional al tiempo de permanencia en cada una de ellas.

En el supuesto de que por la distribución de los calendarios no se diera tal proporcionalidad, se distinguirá cuando el cambio obedezca a petición propia de cuando lo sea por decisión de la empresa. En el primer supuesto si se produce exceso, deberá trabajarlas y si se produce déficit, recuperarlas. En el segundo supuesto, si se produce déficit no vendrá obligado a recuperarlas y si se produce exceso, podrá optar entre cobrarlas como extraordinarias o no trabajarlas.

## II. Oficinas Centrales y Centros Comerciales:

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral anual será de 1736 horas efectivas/año.

Para los Centros Comerciales, la jornada laboral se establecerá sobre la base de la jornada anual, y en los Calendarios de cada localidad, se establecerán unos horarios que cubran una jornada como mínimo hasta las 19 horas.

### III. Descanso bocadillo:

El descanso para tomar el bocadillo no se considera como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de lo previsto en el número 4 del Artículo 34 del R.D. Legislativo 1/1995, sin perjuicio de que se siga retribuyendo dicho tiempo de presencia en la forma y con los conceptos de salario y antigüedad con que se ha venido haciendo hasta el presente.

El tiempo de bocadillo está fijado en 20 minutos para todo el personal obrero de mantenimiento o que percibe el Apm y el personal empleado de producción y mantenimiento que trabaja en régimen de 3 equipos, 4 equipos y Turno Normal. El resto de personal obrero que trabaja en Fábrica en jornada continuada todo el año mantendrá el tiempo de bocadillo en 30 minutos.

#### Artículo 22. bis *Cambios de adscripción de 4 a 3 Equipos y de 3 a 4 Equipos y cambios de adscripción de Turnos Normales a 3 ó 4 Equipos.*

En función de las necesidades técnicas, organizativas, económicas o productivas que se presenten en cada momento, la Dirección de la Empresa, podrá introducir cambios en el número de personas adscritas a 4E o 3E.

A tal efecto, la Dirección comunicará, durante el último trimestre de cada año, las previsiones de necesidades de plantilla para el año siguiente desglosado por calendarios.

No obstante, de acuerdo con lo previsto en el primer párrafo, la Dirección podrá efectuar cambios de personal de 4E a 3E o viceversa, a lo largo del año. En este sentido, en el seno de la Comisión de Enlace prevista en este Convenio Colectivo, la Dirección comunicará a la Representación de los Trabajadores los cambios que se produzcan a lo largo del año.

En el supuesto de que tales cambios afecten a más de 30 trabajadores a la vez, la Dirección informará sobre las razones que justifiquen dichos cambios a fin de que la Representación de los Trabajadores en la citada Comisión pueda, en su caso, valorar las motivaciones empresariales y emitir sus consideraciones al respecto.

La notificación de los cambios de adscripción se hará con antelación de 1 mes a la fecha de su efectividad.

El trabajador disfrutará del periodo de vacaciones que corresponda al régimen de trabajo al que figure adscrito a principio de año. Si por decisión de la Empresa, se le cambiara de régimen de trabajo durante el año y antes del inicio del periodo vacacional, el trabajador tendrá la opción de elegir el periodo vacacional con el límite máximo de días de vacaciones establecido en Convenio.

La rotación en el calendario de 3E se efectuará por quincenas.

En el caso de que un trabajador prestase servicios parte del año en un régimen y parte en el otro, el recuento de horas se realizará de acuerdo con lo previsto en el art. 22 del Convenio Colectivo y a los efectos allí determinados.

En igualdad de capacitación profesional y polivalencia funcional objetivas, la Dirección dará preferencia a las peticiones voluntarias de adscripción.

Los trabajadores que pasen de 4E a 3E o viceversa no recibirán ninguna compensación económica por el cambio de adscripción. Cuando trabajen en el calendario de 4E se les abonará la bonificación festiva correspondiente.

La Empresa en caso de justificada necesidad y por el tiempo necesario podrá disponer del personal obrero y empleado de 3E y Turno Normal para realizar trabajos en calendario de 4E. Los trabajadores que pasen de Turno Normal a 3E o 4E no recibirán compensación económica por el cambio de adscripción, excepto los pluses de nocturnidad y bonificación festiva correspondiente.

#### Artículo 23. *Vacaciones.*

1. Se mantiene el periodo anual de 26 días laborables. La Fábrica los realizará básicamente en un sólo periodo en los centros con calendario normal y, en los centros en que se trabaje en régimen de 4 equipos, en uno o dos periodos, de los cuales uno será, por lo menos, de tres semanas sucesivas e ininterrumpidas en periodo estival. En ambos casos se efectuará escalonadamente en la parada y puesta en marcha.

2. Los centros que por su especial cometido, (manutención, almacenes, centros comerciales, etc.), no pueden aplicar este sistema, acordarán las vacaciones de forma individual, atendiendo a las necesidades de cada momento.

3. El personal de manutención no afecto al Calendario de 4 equipos podrá disfrutar sus vacaciones en el mes de Agosto, en la primera o segunda quincena.

4. En el caso de los cónyuges que trabajan en la empresa, podrán efectuar las vacaciones conjuntamente si así lo solicitan, siempre que se pida con una antelación no inferior a dos meses.

5. El periodo vacacional será retribuido con arreglo a los siguientes conceptos, excluyéndose cualquier otro concepto retributivo:

Salario o Sueldo base.

Antigüedad.

Complemento personal no absorbible (obreros y empleados).

Complemento Salarial 4.º Equipo.

Promedio de complemento de producción (en el que se incluye el plus negro humo y la prima a diplomados en electrónica).

Promedio Plus Nocturno de los últimos 12 meses anteriores a las vacaciones.

Promedio Plus Calor de los últimos 12 meses anteriores a las vacaciones.

6. Los trabajadores que al inicio del periodo vacacional o durante el mismo se encuentren en situación de IT no tendrán derecho a disfrutarlas una vez obtenida el alta médica, con las excepciones siguientes:

A) Toda persona que al inicio del periodo vacacional que le corresponda se encuentre en situación de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad común que conlleve intervención quirúrgica u hospitalización o inmovilización, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones con posterioridad al alta médica, siempre y cuando ésta se produzca dentro del mismo año natural, en tantos días como hubieren coincidido ambas situaciones o en los días que el tiempo que reste hasta el final del año lo permita.

B) En el supuesto de situaciones de IT derivada de enfermedad común, con las excepciones previstas en el apartado siguiente, y siempre que la baja por dicha situación haya sido extendida con anterioridad a 20 días antes del inicio de cada uno de sus periodos vacacionales de los respectivos calendarios, tendrá derecho al disfrute en las mismas condiciones del apartado anterior.

C) Toda persona que al inicio del periodo vacacional que le corresponda se encuentre en situación de IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el tiempo de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones con posterioridad al alta médica, incluso fuera del año natural al que correspondan, en tantos días como hubieren coincidido ambas situaciones o en los días que el tiempo que reste hasta el final del año lo permita.

#### Artículo 24. *Calendario Laboral y Horarios.*

Se confeccionará en cada centro de trabajo, atendiendo a necesidades locales y exigencias laborales, durante el mes de Noviembre del año anterior.

A este mismo personal se le facilitará el cambio de la hora de entrada de la tarde de las 13h. 3/4 ó las 14h. 1/4 previo aviso en caso de posibilidad, estudiándose los posibles casos excepcionales.

El acuerdo que regula el calendario 4 equipos se incorpora al presente Convenio como Anexo VI.

Tendrán el carácter y tratamiento de Fiestas Oficiales, exclusivamente las 14 fiestas de cada año derivadas del calendario laboral de la Correspondiente Comunidad Autónoma además de los domingos. El resto de días en que no se trabaje, entre los que se incluirán el Jueves y el Sábado Santo, aparte de las vacaciones, tendrán la consideración de transformación festivo. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en los Acuerdos a que se refiere el párrafo anterior. El Jueves y el Sábado Santo, no podrán ser señalados como vacaciones en ningún caso.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Como medida de colaboración a una racional y solidaria Política de Empleo se acuerda reducir las horas extras al máximo, sobre la base de los siguientes criterios:

1. Supresión de las horas extras habituales.

2. Realización de las estrictamente imprescindibles como consecuencia de imprevistos en producción, urgencias, mantenimiento y trabajos de desarrollo técnico o puesta en marcha de nuevos proyectos, con información al Comité de Representantes de los Trabajadores.

3. Información mensual de las horas extras realizadas, con indicación de los correspondientes trabajadores, funciones y motivos concretos.

4. A criterio del trabajador se le dará la opción de percibir el valor económico de las horas extras realizadas al precio establecido en el Convenio o bien compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el 75%, si son horas extras realizadas en días hábiles y el 100% si son realizadas en días festivos.

5. A partir del 01.01.2008 se establece la autorregulación individual de la compensación por tiempo de descanso de las horas extras realizadas como consecuencia de las extra-jornadas reguladas en el artículo 22 del presente convenio colectivo.

La compensación por tiempo de descanso por la realización de las extra-jornadas no podrá reducir el número de días de jornada ordinaria anual por trabajador. A tal efecto no se tendrán en cuenta los descansos compensatorios de las Extrajornadas realizadas el año anterior.

Si a 31.12.08 el convenio perdiera su vigencia y fuera cancelado conforme a lo dispuesto en el artículo 3, el presente punto 5 perdería su vigor con efectos de 01.01.2009.

Para todo lo que no está previsto en los puntos anteriores, se estará a lo que prevé la Legislación Vigente.

#### Artículo 26. *Permisos.*

1. Permisos retribuidos.—El trabajador, con la posible antelación —excepto en casos de fuerza mayor, y justificando debidamente mediante documentación la causa que lo origine, podrá faltar al trabajo con derecho a la remuneración de su salario, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), complemento salario 4.º equipo, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indicarán. A partir del 1 de Enero de 2008, el derecho a remuneración en los siguientes permisos retribuidos incluirá todos los pluses.

a) Cambio de domicilio: Un día natural.

Deberá acreditarse documentalmente la fecha en que se ha efectuado el traslado, que deberá coincidir con la ausencia. De haberlo hecho en festivo oficial, se concede el tiempo indispensable para efectuar los trámites oficiales, siempre que el horario sea incompatible con el turno.

b) Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural.

c) Nacimiento de hijo: Tres días naturales.

El día del nacimiento se contabilizará a efectos del cómputo del permiso, con independencia de haberse trabajado. Se incluye también el que haya podido disfrutar con anterioridad, salvo que se demuestren dificultades o situaciones graves en el embarazo o parto que puedan ser calificadas de Enfermedad grave. En el caso de coincidir todos los días de permiso con días de vacaciones o fiestas de Convenio (laborables en el exterior), no se concederá ningún día adicional a los ya disfrutados.

Si coinciden todos con fiestas oficiales de calendario, se concederá el tiempo indispensable para efectuar los trámites oficiales ante el Registro, siempre que el horario sea incompatible con el turno. La fecha de nacimiento se comprobará en el momento de la presentación del Libro de Familia.

d) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos o nietos y hermanos: Tres días naturales.

La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse documentalmente por medio de justificante

e) Fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales.

El día de la defunción se contabilizará a efectos de cómputo del permiso, con independencia de haberse trabajado.

Supuesto especial:

En el supuesto de coincidir todos los días de permiso en festivos y celebrarse el funeral en uno de dichos días, no se concederá ningún día de permiso adicional, salvo que el productor, asumiendo funciones de cabeza de familia, deba ocuparse de los trámites referentes a la defunción.

f) Intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos y de hermanos: Tres días naturales.

El día de intervención se contabilizará a efectos del cómputo del permiso, con independencia de haberse trabajado.

A petición previa del interesado, y siempre que la necesidad lo justifique, podrá computarse el inicio del permiso el posterior a la intervención en aquellos supuestos en que, prestando servicios el trabajador en el primer turno, la situación familiar y la dedicación de atenciones al enfermo así lo requieran.

g) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: Por el tiempo indispensable, siempre y cuando se encuentre debidamente justificado.

h) Permiso matrimonial: Será de quince días naturales.

Este permiso es incompatible con los días de vacaciones colectivas, no pudiendo ser absorbido por éstas.

i) Permisos de asistencia a consultorio médico: Cuando por razón de enfermedad propia o de un familiar con minusvalidez reconocida oficialmente que dependa de él, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

j) Permiso de intervención quirúrgica ambulatoria: Se considera, asimismo, como permiso retribuido, el día en que se le practique al trabajador una intervención quirúrgica de carácter ambulatoria.

Los permisos regulados en las anteriores letras b), c), d), e) y f), podrán ser prorrogados hasta en tres días naturales siempre que el trabajador afectado requiera desplazarse de forma justificada, de acuerdo con el siguiente escalado:

De 200 a 500 Km, 2 días.

Más de 500 Km, 3 días.

2. Permisos no retribuidos.—Previa solicitud y posterior justificación, se concederá permiso no retribuido, por el tiempo indispensable, a los empleados para acompañar al médico a un hijo menor de 14 años.

3. Excedencias.

I. Excedencia voluntaria.

Se convienen dos alternativas para que los trabajadores puedan acceder a la excedencia voluntariamente.

1. Excedencia voluntaria del Estatuto de los Trabajadores.

2. Excedencia voluntaria del Convenio.

Los trabajadores que deseen alcanzar una excedencia voluntaria, lo solicitarán por escrito, y podrán optar libremente por cualquiera de ambas excedencias, pero en su solicitud deberán indicar expresamente la modalidad de excedencia a la que desean acogerse.

1. Condiciones de la excedencia voluntaria del Estatuto de los Trabajadores.

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, un año de antigüedad.

Por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

No se podrá solicitar una nueva excedencia por un mismo trabajador si no ha transcurrido un mínimo de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa, siempre que solicite el reingreso con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

2. Condiciones de las excedencias voluntarias del Convenio.

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, tres años de antigüedad.

La duración de la excedencia será de un mínimo de 1 año y un máximo de 2.

La Empresa podrá denegar la concesión de esta excedencia, por las siguientes causas:

a) Falta de Personal.

b) Plazo perentorio o inexcusable de entrega de mercancías.

c) Haber disfrutado el solicitante otra excedencia en los últimos 10 años.

d) Haber recibido de la Empresa una especial formación profesional distinta a la que pueda resultar de la estricta realización de los trabajos correspondientes al puesto desempeñado.

e) Cuando la causa alegada para solicitar la excedencia pueda servir para hacer concurrencia a la empresa o violar sus secretos. Si concedida la excedencia, se incurriera por el trabajador en incumplimiento de estas prohibiciones, cesará en la situación de excedencia, sin derecho a indemnización.

f) Cuando el número de trabajadores que permanezcan en excedencia voluntaria, tanto Estatutaria como del Convenio, exceda del 2% del colectivo al que está asignado (obrero o empleado).

El trabajador excedente tendrá garantizado el reingreso en la Empresa dentro del mes siguiente al vencimiento de la excedencia, manteniendo la categoría y el puesto de trabajo adecuado, conforme a la disponibilidad del momento, siempre que solicite el reingreso con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la Empresa.

II. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las siguientes causas:

A) Nombramiento para cargo público.—Cuando el interesado aprecie que su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la Empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresarse a la plaza que ocupaba al producirse la excedencia, o en otra de similar categoría en el caso de no existir la primera, computándose el tiempo que haya permanecido en ésta como activo a todos los efectos. El ingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

B) Incapacidad temporal.—Cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

#### SECCIÓN 4.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 27. *Personal Obrero.*

Los Oficiales de 3.ª pasarán a Oficiales de 2.ª automáticamente al cumplir el tercer año de antigüedad como Oficial de 3.ª

Se otorga la categoría de Oficial de 3.ª a los Profesionales de la Industria que en un plazo de 4 años realicen frecuentemente trabajos de Oficial suficientemente diversificados, es decir, un promedio de horas equivalente a la mitad de su jornada.

La capacidad y profesionalidad necesarias se acreditarán por medio de una prueba de carácter práctico, referente a los trabajos habitualmente desarrollados hasta el momento.

Para que los oficiales turnistas puedan alcanzar la máxima categoría, se conviene que aproximadamente un 25% del tiempo de trabajo lo empleen en trabajos calificados como de curva H. Por lo tanto ascenderán automáticamente una categoría, cada tres años, resultado aproximado de dividir las 1.500 horas que se venían computando en el Departamento de Manutención por el porcentaje de tiempo antes indicado.

De la anterior normativa, se exceptúan tan sólo dos casos:

1. Acortar el período a criterio de la Empresa por manifiesta competencia.
2. No acceder al ascenso por manifiesta incapacidad.

En los años en que por parte de la Jefatura correspondiente, no se haya promovido ninguna plaza de Oficial 1.ª, la Empresa abrirá concurso para que puedan concurrir al mismo los Oficiales de 2.ª que se consideren capacitados.

#### Artículo 28. *Clasificación Profesional Personal Empleado.*

El personal Técnico, Administrativo y Subalterno, queda clasificado en 11 niveles profesionales (del 1 al 11).

Los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional de empleados, estarán de acuerdo con la normativa que se acompaña como Anexo VIII.

### CAPÍTULO IV

#### Complemento a la acción protectora de la Seguridad Social y régimen asistencial

#### Artículo 29. *Normas Generales.*

1. Para el cálculo de los complementos a cargo de la Empresa, en las pensiones de viudedad, orfandad total e invalidez, se partirá de la pensión resultante según el sistema de cálculo de pensiones establecido por la Seguridad Social vigente en 1.º de Enero de 1985. Dicho sistema, a los efectos de determinación de dichos complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social puede introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las pensiones o de su porcentaje.

2. El complemento a cargo de la Empresa será calculado considerando como única la pensión causante de dicho complemento al margen de la incidencia que sobre dicha pensión pudieran tener, otra u otras pensiones que el beneficiario pudiera percibir.

Se exceptúa de la norma establecida en el párrafo anterior el caso del complemento de Pensiones mínimas.

#### Artículo 30. *Jubilación.*

A los trabajadores con derecho a Pensión de Jubilación de la Seguridad Social que decidan jubilarse voluntariamente mientras tengan sesenta años de edad, la Empresa les abonará una gratificación indemnizatoria que se calculará de la siguiente forma:

$$2\% \times 95\% \text{ Salario Neto Pensionable} \times n.^\circ \text{ años antigüedad a los 60 años}$$

El Salario Neto Pensionable se calculará sumando las 12 últimas mensualidades netas teóricas anteriores a la fecha de jubilación, sin inclusión de las pagas extraordinarias, y teniendo en cuenta los siguientes conceptos salariales: salario o sueldo base, antigüedad, complemento de producción o Apm, complemento salario 4.º Equipo y complemento personal no absorbible (obreros y empleados).

Durante la vigencia de este Convenio, aquellos trabajadores que se jubilen teniendo 60 años percibirán una paga de 601,1€. Los que se jubilen a los 61 ó 62 años percibirán una paga única de 300,51€.

Se garantiza la percepción de los premios, medalla y diploma, de 25 y 40 años de servicio que se cumplan antes de alcanzar los 65 años de edad.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en las Pensiones de Jubilación.

Quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogos salvo que pasen a regirse por el régimen normal.

#### Artículo 31. *Complemento de las pensiones de Viudedad y Orfandad.*

1. Se mantiene el régimen proveniente de anteriores Convenios para las viudas y viudos de trabajadores/as en activo cuyo hecho causante se haya originado antes del 31/12/1984.

2. Las viudas y viudos cuyo hecho causante se haya originado con posterioridad al 31 de Diciembre de 1984, se les complementará la pensión de viudedad de la Seguridad Social más las de orfandad que pudieran concurrir, hasta alcanzar el Salario real neto del cónyuge, calculado sobre el promedio teórico que hubiera percibido, de hallarse en activo en los 24 meses anteriores a la fecha del fallecimiento. Este Salario real neto estará compuesto por salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), antigüedad, complemento de producción o A.P.M. y complemento salario 4.º equipo.

Cuando se produzcan revalorizaciones de las Pensiones de la Seguridad Social, el complemento a cargo de la Empresa las absorberá reduciéndose en igual cuantía.

3. El derecho al complemento se reconoce exclusivamente a las viudas y viudos de trabajadores en activo y con pensión reconocida por la Seguridad Social, comprendiéndose también en esta situación la del trabajador que se halle en IT o Invalidez Provisional siempre que, en uno u otro caso, no haya transcurrido más de 1 año y medio desde que dejó de trabajar en la Empresa.

El complemento se perderá por los siguientes motivos:

Si la viuda o viudo contrae nuevo matrimonio.

En el caso de que la Empresa le ofreciese un puesto de trabajo adecuado a sus posibilidades y la viuda o viudo no estuviesen imposibilitados para aceptarlo.

4. En los supuestos en que la Pensión de Viudedad de la Seguridad Social que pueda causar un trabajador se reconozca prorrateadamente a más de un beneficiario, las Pensiones complementarias a cargo de la Empresa que se regulan en este artículo, se prorratearán en la misma proporción.

#### Artículo 32. *Orfandad total.*

Si al fallecer un trabajador en activo sus hijos resultasen huérfanos totales, la Empresa complementará la pensión de Orfandad de la Seguridad Social según el régimen establecido para la viudedad.

En el caso de varios beneficiarios, dicho complemento se distribuirá a partes iguales entre todos.

Dicha ayuda se prestará mientras subsista la condición de beneficiario de la Seguridad Social de alguno de los hijos.

#### Artículo 33. *Invalidez.*

1. Para los casos de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, la Empresa podrá optar por:

A) Reincorporar al trabajador afectado facilitándole un puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes.

B) Complementar la pensión resultante de aplicar el apartado 1 del artículo 29 hasta alcanzar el 95% del salario real neto.

Este Salario real neto estará compuesto por salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), antigüedad, complemento de producción o Apm y complemento salario 4.º equipo. De esta cantidad se calculará el neto resultante y se aplicará el 95%.

A estos efectos el cómputo de la base se tendrá en cuenta, no el salario percibido en los últimos 12 meses trabajados, sino el teórico que hubiera percibido de hallarse en activo, en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que surta efecto la declaración de Invalidez.

No obstante lo anterior, la suma de conceptos brutos de salario o sueldo base, complemento personal no absorbible (obreros y empleados), antigüedad, complemento de producción o Apm., complemento salario 4.º equipo, no podrá ser superior, al tope máximo que se indica a continuación para 2007 de 41.621,56 €.

Este tope se regularizará durante la vigencia del Convenio según lo establecido en el artículo 5.º

Se garantiza al personal que se reincorpore a un puesto de trabajo de conformidad con el apartado A., que su percepción salarial, no será inferior al 95% del salario real neto previsto en el párrafo B.

2. En los casos de Invalidez Provisional y por el tiempo de su duración, la Empresa asegurará, asimismo, el 95% del salario real neto calculado sobre la misma base e igual forma que en el caso anterior.

Continúa vigente el sistema de Plus Familiar proveniente de la legislación anterior a 1.º de Enero de 1967, referida al abono durante 2 años y medio a contar desde el inicio de la situación de invalidez provisional del complemento necesario hasta cubrir la diferencia existente entre lo que le correspondería por este concepto, de estar en activo, y lo abonado por la Seguridad Social.

**Artículo 34. Ayuda a disminuidos psíquicos y físicos.**

Se establece un fondo a efectos de contratar un Seguro de Vida a nombre del personal activo o pensionista de la Empresa que tenga a su cargo un familiar con disminución física o psíquica reconocida por los Organismos competentes.

Para el año 2007 la aportación de la Empresa será de 53.935,55 € y el resto será aportado por el trabajador.

Para los años de vigencia del presente Convenio se incrementará esta cantidad según lo previsto en el artículo 5.º

**Artículo 35. Complemento de Pensiones.**

La Empresa complementará en 2007 hasta 316,06 € las pensiones de la Seguridad Social inferiores a dichos valores correspondientes a los siguientes conceptos:

Pensiones de Jubilación.

Pensiones de Invalidez.

Pensiones de Viudedad de viudas o viudos de Trabajadores en activo cuyo hecho causante sea de fecha anterior al 1 de Enero de 1976.

El valor citado en el párrafo anterior se revisará de acuerdo con lo establecido en el Art. 5.º del presente Convenio.

La cuantía de estos complementos se reducirá en la medida que aumenten las aportaciones de la Seguridad Social.

**Artículo 36. Fondo Social.**

La aportación económica anual que corresponde realizar por cada trabajador está fijada para el año 2007 en 63,35 €.

Dicho Fondo podrá aplicarse a las siguientes partidas:

Ayuda a Minusvalías.

Becas.

Cultura y Deportes.

Comisión Ayuda.

Ayuda Familiar.

Estudios de trabajadores.

El fondo será distribuido en cada Centro de Trabajo y será administrado por sus respectivos Comités o Delegados de Personal, con obligación de los mismos de informar anualmente a la Empresa y a los demás Comités y Delegados del destino dado a los Fondos, en sus diversas partidas. Los valores resultantes se adjuntan en Anexo XI.

El importe correspondiente a este Fondo, se abonará dentro del mes de enero.

Durante la vigencia de este Convenio el Comité de Manresa distribuirá el fondo sólo a los conceptos Ayuda a Minusvalías, Cultura y Deporte y Comisión Ayuda.

**Artículo 37. Seguro de vida colectivo.**

El capital asegurado se sitúa en 6.010 €.

**Artículo 38. Ayuda Escolar.**

Percibirán ayuda escolar en el año 2007: (i) por importe de 160 €/hijo, los trabajadores que tengan hijos cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01/01/1991 y 31/12/2007. Para obtener estas ayudas, no se requerirá justificación; (ii) por importe de 200 €/hijo, los trabajadores que tengan hijos nacidos entre 01/01/1984 y 31/12/1990. Para obtener estas ayudas se requerirá justificar la realización por éstos de estudios de enseñanza FP, Bachillerato o Universitaria.

Percibirán ayuda escolar en el año 2008, (i) los trabajadores que tengan hijos cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01/01/1992 y 31/12/2008. Para obtener esta ayuda no se requerirá justificación; (ii) los trabajadores que tengan hijos nacidos entre 01/01/1985 y 31/12/1991. Para obtener esta ayuda se requerirá justificar la realización por éstos de estudios de enseñanza FP, Bachillerato o Universitaria.

Percibirán ayuda escolar en el año 2009, (i) los trabajadores que tengan hijos cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01/01/1993 y 31/12/2009. Para obtener esta ayuda no se requerirá justificación. (ii) los trabajadores que tengan hijos nacidos entre 01/01/1985 y 31/12/1992. Para obtener esta ayuda se requerirá justificar la realización por éstos de estudios de enseñanza FP, Bachillerato o Universitaria.

Percibirán ayuda escolar en el año 2010, (i) los trabajadores que tengan hijos cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01/01/1994 y 31/12/2010. Para obtener esta ayuda no se requerirá justificación; (ii) los trabajadores que tengan hijos nacidos entre 01/01/1987 y 31/12/1993. Para obtener esta ayuda, se requerirá justificar la realización por éstos de estudios de enseñanza FP, Bachillerato o Universitaria.

Percibirán ayuda escolar en el año 2011, (i) los trabajadores que tengan hijos cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01/01/1995 y 31/12/2011. Para obtener estas ayudas no se necesitará justificación;

(ii) los trabajadores que tengan hijos nacidos entre 01/01/1988 y 31/12/1994. Para obtener estas ayudas, se requerirá justificar la realización por éstos de estudios de enseñanza FP, Bachillerato o Universitaria.

Durante la vigencia de este convenio, se revisarán los valores correspondientes según lo establecido en el Artículo 5.º

Dicha ayuda beneficia también al trabajador, que habiéndose constituido en cabeza de familia, tenga hermanos a su cargo y conviviendo con él, comprendidos en las edades mencionadas.

Los beneficiarios de Pensiones de jubilación, viudedad e invalidez, cuyo hecho causante sea anterior a 01/01/1979, tendrán derecho al percibo de la ayuda escolar en las condiciones generales establecidas. No alcanzando este derecho a los beneficiarios de dichas situaciones cuyo hecho causante sea posterior a dicha fecha.

La asignación se incluirá en la nómina del mes de Agosto.

El pago de la Ayuda Escolar de los hijos nacidos entre Agosto y Diciembre del año en curso se pagará al mes siguiente del nacimiento.

**Artículo 38. bis Becas de estudios.**

Con efectos desde el curso académico 2007-2008, se concederán, previa solicitud, 20 becas de estudios para trabajadores que cursen estudios universitarios. La beca consistirá en el 30% del importe de la matrícula hasta un máximo de 300 €, y será necesario un aprovechamiento mínimo del 70% del curso aportando justificante.

**Artículo 39. Fondo de Asistencia.**

Se mantiene el Fondo de Asistencia que estará integrado por una aportación del 75% a cargo de la Empresa y un 25% aportado por los trabajadores, en los siguientes términos:

A) Proceso de enfermedad común o accidente no laboral:

Condiciones:

Estar en situación de baja oficial de la Seguridad Social.

Duración de la baja superior a 3 días naturales.

La duración de la baja se divide en los siguientes períodos y complementos:

Del 1.º al 3.º día ambos inclusive: Se abonará el importe de la base mínima de cotización, según tarifa de la Seguridad Social por jornada de ausencia.

Del 4.º al 34.º día ambos inclusive: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad, complemento salarial 4.º equipo y complemento personal no absorbible (obreros y empleados).

Desde el día 35.º: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad, complemento salarial 4.º equipo, complemento personal no absorbible (obreros y empleados) y promedio complemento de producción del semestre natural anterior.

Asimismo, en los procesos de IT que se inicien a partir de la firma del Convenio, los trabajadores afectados percibirán desde el primer día de su baja, el mismo complemento previsto en el párrafo anterior a partir del 35.º día, siempre y cuando se cumpla alguno de los supuestos siguientes:

Cuando el índice de absentismo por enfermedad común o accidente no laboral no supere el 3% en el mes que se inicie la baja. El índice de absentismo se calculará separadamente por grupos profesionales (obreros y empleados) teniendo en cuenta todas las bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

Enfermedades graves o intervenciones quirúrgicas que requieran una hospitalización mínima de 3 días.

Infarto de miocardio, trombosis cerebral y angina de pecho.

Fracturas óseas o fibrilares que requieran inmovilización.

Otro tipo de enfermedades que, a criterio del Médico de Empresa, merezcan la consideración de graves.

B) Procesos de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

Condiciones:

Estar en situación de baja oficial de la Mutua Patronal.

Se complementará durante todo el período de baja, con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación de la Mutua Patronal (75% de la base reguladora indicada en el parte) y el 100% de dicha base excluyendo los importes correspondientes a gratificaciones y beneficios incluidos en el cálculo que se abona junto con sus correspondientes pagas extraordinarias.

C) Cálculo complementos:

Para el cálculo de los complementos que se regulan en el Fondo de Asistencia, se partirá del sistema de cálculo de prestaciones establecido por la Seguridad Social de forma que, dicho sistema a los efectos de determinación de dichos Complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social pueda introducir en el

futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones o su porcentaje.

D) Normas comportamiento:

El enfermo vendrá obligado a cumplir las siguientes normas:

A) La persona de baja por enfermedad o accidente, independientemente de seguir las instrucciones dadas por el Seguro de Enfermedad o Mutua de Accidentes de Trabajo, tendrá la obligación de acudir al Servicio Médico de la Empresa si su estado se lo permite cuando sea requerido.

B) La persona de baja por enfermedad comunicará lo antes posible a fábrica su ausencia al trabajo.

Los avisos deberán efectuarse por el propio interesado o persona delegada.

C) Será obligatoria la presentación del Parte de Confirmación Semanal que extiende el INSS en las bajas que excedan de siete días, salvo casos de maternidad, que deberá presentar sólo el primer parte de Confirmación.

D) La persona de baja por enfermedad/accidente no podrá ausentarse de su población sin autorización médica del INSS o Mutua de Accidentes de Trabajo y previo conocimiento del Servicio Médico de la Empresa.

La Empresa se reserva la facultad de retirar los complementos de las prestaciones reguladas en el Fondo de Asistencia si se comprobaran inexactitudes en la dolencia manifestada o en la duración de la misma o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, curas, tratamiento y en el caso de incumplimiento de las normas de control establecidas en los puntos A), B), C) y D) de este apartado. Los complementos que en su caso fuesen retirados pasarían a integrarse en el Fondo de Asistencia, aplicándose a reducir el 25% de la aportación de los trabajadores.

#### Artículo 39. bis *Seguro Médico Asistencial.*

Con efectos de 01 de enero de 2008, se contratará una póliza de Seguro Médico Asistencial que dé cobertura a todos los trabajadores activos de la empresa, en las condiciones que se acordarán con el comité de empresa.

No obstante lo anterior, la prima del Seguro Médico Asistencial será abonada conjuntamente por la empresa y los trabajadores. Para el año 2008, la empresa se hará cargo del 95% de la prima, mientras que el 5% restante correrá a cargo de los trabajadores.

Para años sucesivos, los incrementos que sufra la prima del Seguro Médico Asistencial –que seguirá siendo abonada conjuntamente por la empresa y los trabajadores en los porcentajes anteriormente expuestos– serán repercutidos de la siguiente forma: (i) el incremento debido a los ajustes del Índice General de Precios al Consumo Sanitario serán soportados por la empresa, y (ii) el resto de incrementos, serán soportados por los trabajadores.

A partir de enero de 2008, se implantará un Servicio Médico de empresa por horas, consistente en cubrir 4 horas con un facultativo, y otras 4 horas con una enfermera, de lunes a viernes, siempre y cuando exista actividad en la empresa.

#### Artículo 40. *Préstamos.*

Se concederán por la Empresa, previa solicitud de los mismos, 30 préstamos de hasta 6.010 € cada uno al 3% anual de intereses para la adquisición de vivienda, por cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. La devolución de estos préstamos se hará en un máximo de 10 años, a razón de 12 mensualidades por año.

Si algún año de vigencia del convenio no se conceden los 30 préstamos concertados y previstos para ese año, bien por no haber sido solicitados, bien por no cumplir los requisitos de solicitudes, los préstamos sobrantes, hasta un máximo de 5, serán trasladados al año siguiente. En ningún caso, para un año se concederán más de 35 préstamos.

#### Artículo 41. *Premios por veinticinco y cuarenta años de servicios.*

1. El personal que haya cumplido al servicio activo de la Empresa 25 ó 40 años, (sea jornada parcial o completa), percibirá como premio, según el período, las percepciones siguientes:

A) Por 25 años cumplidos de servicio:

Empleados:

El importe del sueldo correspondiente a una mensualidad comprendiendo el sueldo base, complemento personal no absorbible, antigüedad y complemento 4 Equipo.

Obreros:

El importe correspondiente a 240 horas de salario base, complemento personal no absorbible y antigüedad de hora natural y 225 horas de complemento de producción.

B) Por 40 años cumplidos de servicio:

Empleados:

El importe de 2 mensualidades de los conceptos indicados en el apartado A anterior.

Obreros:

El importe de 480 horas de salario y 450 de complemento de producción de los conceptos expresados en el apartado A.

La paga especial por 40 años cumplidos de servicio en la Empresa se abonará de la siguiente forma:

Una mensualidad al cumplir los 39 años y otra al cumplir los 40 años.

2. Además, cuando los trabajadores alcancen los 25 y los 40 años completos de antigüedad en activo, se les entregará un diploma conmemorativo, y una medalla recordatorio que será de plata, en el primer caso, y de oro, en el segundo.

#### Artículo 42. *Plus Familiar y Protección a la Familia.*

Continúa en aplicación el régimen de Plus Familiar a las nuevas situaciones familiares según Legislación Vigente hasta 1967 al personal ingresado con anterioridad a 1.º de Marzo de 1974 para el Centro de Manresa y a 1.º de Enero de 1972 para los demás Centros de la Empresa.

El personal ingresado con posterioridad a dicha fecha, se registrará por el régimen general de la Seguridad Social vigente.

#### Artículo 43. *Productos Empresa.*

La Empresa concede a los trabajadores y a sus respectivos cónyuges un descuento del 70% sobre el precio de los artículos de fabricación nacional, de la marca Pirelli, destinados a uso propio.

También tendrán derecho a ello los pensionistas, viudas y viudos de pensionistas por invalidez o jubilación con un descuento de un 52,5%. Las viudas y viudos perderán el derecho en caso de que se casen de nuevo o entren a prestar servicio en otra empresa.

Asimismo, se concede, en la compra de neumáticos, un descuento del 32,5% sobre el precio, a los familiares de primer grado del personal activo.

Asimismo, a los trabajadores y sus cónyuges se les concede también el descuento del 70% sobre el precio de los neumáticos de importación, fabricados por Pirelli.

Los descuentos citados se aplicarán sobre la tarifa de facturación a revendedores vigentes en cada momento. Sobre la base de esta tarifa, de la que el Comité de Empresa tendrá conocimiento, se confeccionará un listado con los precios finales de los productos, tanto para los empleados como para los familiares de primer grado.

## CAPÍTULO V

### Derechos de la Representación de los Trabajadores

#### Artículo 44. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses. En los centros de menos de 50 trabajadores dicha representación la ostentarán los Delegados de Personal.

#### Artículo 45. *Derecho de reunión.*

Como aplicación de lo contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce al personal el derecho a celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el Centro y durante el horario de trabajo, sin pérdida de retribución, sobre la base de los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de cuatro horas por trabajador y año natural; excepcionalmente en los años en que se negocie el Convenio Colectivo con la Empresa, el derecho se amplía en dos horas por trabajador y año natural.

2. La duración de una reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las dos horas.

3. Cuando a juicio del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité peticionario razonará con la respectiva Dirección del Centro, con un preaviso de 24 horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.

4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la Dirección

y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente gravosos.

5. La Empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma ágil, y satisfactoria, a los trabajadores que por las causas apuntadas no puedan asistir a la asamblea.

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicado se seguirá fielmente la normativa contemplada en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores relativos al derecho de reunión.

#### Artículo 46. *Derechos de la representación unitaria de los trabajadores.*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la Empresa.

Los candidatos que, como número mínimo figuren en las listas electorales, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el año siguiente a las elecciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como candidato, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de candidato.

b) Los Comités de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y Delegados del Personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Serán retribuidas por la Empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales antes indicados destinen a:

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, o cualquier Comisión reconocida a estos efectos, convocada por cualquiera de las dos partes por escrito.

Reuniones de Negociación de Convenio.

Asistencias a reuniones de la Comisión Mixta, con presencia de personal de la Dirección de la Empresa.

Horas de reunión del Comité de Enlace con la Dirección de la Empresa.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aún sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión. (Pleno ordinario mensual).

También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal de las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa en cada Centro, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la Empresa previa comunicación del Orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dentro de una misma expresión sindical y con saldo anual. Las Oficinas de Personal deberán controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diese esta eventualidad. En este caso, la Empresa dará cuenta inmediata del hecho a la correspondiente Central Sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.

d) Cuando los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa o Delegados Sindicales de los distintos centros acuerden celebrar reuniones o mantener comunicación entre sí por asuntos de su competencia, y elijan como lugar para la celebración de la reunión alguno de los centros de trabajo de la Empresa, deberán solicitarlo previamente a la Dirección del Centro elegido y obtener la autorización correspondiente. Las horas que los interesados empleen en estas reuniones serán a cargo de su crédito de horas sindicales.

Se adjunta en Anexo XIII la Normativa para el control de horas Sindicales.

Comité de Enlace.—Funcionará sobre la base de los siguientes criterios:

#### 1. Composición:

Por parte de la dirección: dos o tres personas pertenecientes a la Dirección de Personal.

Por parte de los Representantes del Personal: dos miembros por expresión sindical, pudiendo ser tanto miembros del Comité, como Delegados Sindicales y el Presidente del Comité.

#### 2. Carácter de la Comisión:

Comisión consultiva e informativa.

Información mutua de temas importantes, antes de ser aplicados.

Informar por ambas partes antes de presentar cualquier autorización o denuncia a llevar a cabo delante de Organismos Oficiales.

Aclaración sobre puntos discutidos y no aprobados.

#### 3. Frecuencia de reuniones:

1 vez al mes. Cada lunes previo al último viernes del mes.

Se podrá convocar extraordinariamente si alguna de las partes lo considera oportuno.

#### 4. Orden del día:

Se establecerá un orden del día sobre los temas a informar por ambas partes, previo a la reunión mensual.

No se tratarán temas individuales.

Las funciones establecidas no pueden entenderse como limitadoras de las opciones legales en esta materia, que la actual legislación establece sobre relaciones laborales y derechos sindicales. Siendo ésta, una norma interna que perfila en mayor medida los mismos, pero no evita un posible requerimiento por alguna de las partes, si considera vulnerados algún precepto legal.

#### Artículo 47. *Derechos referentes a las Centrales Sindicales.*

A) Se reconocen las Secciones Sindicales de las Centrales y Delegados Sindicales en todos los Centros de la Empresa, de acuerdo con lo previsto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

La Empresa dará facilidades a los Delegados Sindicales para su comunicación.

B) La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los propios trabajadores afiliados a cualquiera de las Centrales reconocidas.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

C) Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los Delegados de las Secciones Sindicales, podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

D) En el Centro de Trabajo de Manresa, se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

E) La Empresa reconoce la posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de Delegados, miembros del Comité de Empresa, y componentes de las Secciones Sindicales.

F) Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

En el caso de no disponer de horas libres en su cómputo para la asistencia a reuniones de ámbito estatal o internacional, en particular del grupo Pirelli, la Empresa concederá permiso retribuido, previo acuerdo con las Secciones Sindicales.

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previo acuerdo y discusión con los Delegados Sindicales.

G) Las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa, podrán incorporar Asesores especialistas en cualquier tema, en las reuniones con la Dirección de la Empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

H) Asimismo y a requerimiento de las Secciones Sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

#### Artículo 48. *Presencia de personal externo.*

Las Secciones Sindicales [artículo 47, letras g) y h)] deberán avisar anticipadamente a la Dirección de cada Centro de trabajo la presencia de las personas referidas en los mencionados puntos, quienes a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del Centro.

La Empresa se reserva el derecho de recusar motivadamente la presencia de personas comprendidas en los artículos de referencia.

Artículo 49. *Derecho Supletorio.*

En todo lo no establecido en este Capítulo V, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Industrias Químicas.

CAPÍTULO VI

**Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente**

Artículo 50. *Seguridad, Salud Laboral y Medioambiente.*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995, de 8 de noviembre).

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

I. Principios generales.

A) Hasta tanto se actualice la legislación en la materia se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo y Conselleria de Treball de la Generalitat o, en los casos que no estén regulados en los anteriormente expuestos, se considerarán los contemplados en los distintos países europeos donde Pirelli fabrique con estos productos.

B) En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

C) Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado, para la desaparición de este carácter, sin que por ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

D) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será obligatoria y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

E) En toda modificación o ampliación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

F) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la Empresa por parte de los técnicos del INSHT, serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad y Salud Laboral en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

G) Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

H) En el supuesto de que en una determinada fabricación no existan normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para PINSA, la Empresa estará obligada a mantener los mismos niveles y medios que se utilicen en los distintos países donde Pirelli fabrique estos productos.

II. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por siete representantes designados por el Comité de Empresa de entre la plantilla y un número igual de representantes de la Empresa designados por la Dirección de la Empresa.

B) Los componentes que no pertenezcan al Comité de Empresa no podrán ser despedidos ni sancionados durante su pertenencia siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente de su condición de miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

C) Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

D) Los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo e individualmente, sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

E) Se crea para la Sede una Comisión de Salud Laboral y Seguridad que estará compuesta por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa y mismo número de representantes de la Empresa designados por la Dirección. La mencionada Comisión se reunirá como mínimo una vez al trimestre. Los componentes de la citada Comisión que no pertenezcan al Comité de Empresa tendrán las garantías reseñadas en el punto B).

III. Vigilancia del riesgo.

A) La Dirección de la Empresa asesorada técnicamente por los organismos oficiales o entidades especializadas particulares, elaborará:

Un mapa de riesgos de los centros de trabajo.  
Un plan general de prevención.

La Dirección de la Empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

B) Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

IV. Servicios de Prevención.

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actividades de los Servicios de Prevención de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

B) La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

V. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo.

Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral propondrá anualmente un presupuesto destinado a cursos, conferencias, libros, material de consulta, archivos, propaganda y divulgación de cuantos temas puedan contribuir a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

VI. Tecnología y organización del trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

VII. Protección a la maternidad.

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo, cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

VIII. Cursos de Formación.

Se dará facilidades a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como a los enlaces de seguridad interesados, para asistir a cursos de formación programados por las organizaciones oficiales o Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa.

IX. Personal con problemas físicos o psíquicos reconocidos.

En las decisiones respecto a la movilidad y asignación de puestos de trabajo a las personas con problemas físicos y/o psíquicos reconocidos, para destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones, se tendrán en cuenta las sugerencias expuestas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

## X. Delegados de Medio Ambiente.

Se crea la figura del Delegado de Medio Ambiente, el cual será elegido de entre los Delegados de Prevención de la empresa.

El número de Delegados de Medio Ambiente será igual al número de organizaciones sindicales que haya en el Comité de Empresa, con un tope máximo de cuatro (4).

Para todos aquellos asuntos que tengan interés en tratar, los Delegados de Medio Ambiente utilizarán las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Las concretas funciones y competencias medioambientales que los Delegados de Medio Ambiente ostentarán se encuentran pendientes de desarrollo.

## CAPÍTULO VII

## Disposiciones varias

Artículo 51. *Remuneraciones anuales de carácter fijo.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que las remuneraciones salariales mínimas anuales de las diversas categorías profesionales derivadas del art. 5 del presente Convenio, en función de las horas anuales de trabajo pactadas, se incluyen en el Anexo I.

Artículo 52. *Régimen de Faltas y Sanciones.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y como derecho supletorio a lo que establece el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Artículo 53. *Autobuses transporte personal obrero.*

El abono de este servicio correrá a cargo de la empresa.

Artículo 54. *Prendas de Trabajo.*

1. Se dotará de tabardo a los carretilleros cuyo trabajo debe desarrollarse en el exterior o alternativamente dentro y fuera de las secciones de Fábrica.

Se concede también a los ayudantes de carretillero en el A.M.P. y a los que se cuidan de la carga de camiones de A.P.A.

En todas las Secciones de Fábrica, existirán 2 tabardos, en dotación para uso del personal que los precise.

2. Asimismo, con carácter general y gratuito, se proveerá al personal que por su trabajo lo necesite de las siguientes prendas de trabajo:

|                      |                                  |  |
|----------------------|----------------------------------|--|
| Obreros.             | Fabrica.                         | 2 Monos al año.<br>1 Toalla pequeña al año.                            |
|                      | Mezclas y Alm. Negro Humo (AMP). | 2 Monos al año.<br>1 Toalla pequeña al año.<br>1 Toalla grande al año. |
| Empleados Masculino. | Técnico hasta Jefe Dpto.         | 2 Monos al año.<br>1 Toalla pequeña al año.                            |
|                      | Jefes de Dpto.                   | 1 Mono al año.<br>1 Toalla pequeña al año.                             |
| Empleados Femenino.  | Oficinas.                        | 1 Bata al año.   |
|                      | Fábrica.                         | 2 Batas al año.<br>1 Toalla pequeña al año.                            |

Se facilitará calzado de seguridad al personal que designe el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Su uso será obligatorio y exclusivo dentro de la Fábrica.

Artículo 55. *Comisión de Normalización Lingüística.*

Se crea una Comisión de Normalización Lingüística con la finalidad de contribuir a la difusión del idioma catalán en el interior de los centros

ubicados en Cataluña. Dicha comisión estará formada por 2 miembros de la empresa más 1 miembro de cada central sindical y su función principal será la de proponer mejoras a la Dirección en lo que hace referencia al uso y difusión del catalán.

Artículo 56. *Parejas de hecho.*

Se dará igualdad de trato a las parejas de hecho legalizadas en el correspondiente registro, con relación al matrimonio en los artículos correspondientes del Convenio.

## CAPÍTULO VIII

## Prelación de normas-Concurrencia-Vinculación a la totalidad-Absorción y Compensación-Garantía personal

Artículo 57. *Prelación de normas y concurrencia.*

El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la Empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o Convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, estándose, para los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. *Vinculación a la totalidad.*

1) Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2) El conjunto de los acuerdos adoptados para la revisión de este Convenio se vinculan íntegramente entre si de forma que la anulación, por cualquier causa, de alguno de ellos desvirtuaría la totalidad de dicho conjunto de acuerdos.

Artículo 59. *Absorción y Compensación.*

Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables cuando, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisdiccional de referencia.

Artículo 60. *Garantía Personal.*

Se respetará a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## CAPÍTULO IX

## Comisión Paritaria

Artículo 61. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de seguimiento, aplicación e interpretación del presente Convenio.

Estará compuesta por siete representantes de los trabajadores que intervinieron en su elaboración y discusión y otros tantos representantes de la Empresa. La Comisión podrá utilizar los servicios de Asesores, hasta un máximo de dos, que serán designados libremente por cada una de las partes.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes, previa convocatoria con orden del día dado a conocer a la otra parte con, al menos, dos días hábiles de antelación.

En cada sesión se nombrará Presidente y Secretario y de su desarrollo se levantará Acta.

## Disposición adicional.

Durante la vigencia de este Convenio ambas partes trabajaran en la búsqueda de acciones de mejora de la productividad que deberán repercutir en la creación de empleo.

Disposición transitoria primera. *Eliminación progresiva categoría.*

Los Profesionales de la Industria 1.<sup>a</sup>-1.<sup>er</sup> Año pasarán a Profesionales de la Industria de 1.<sup>a</sup>-2.<sup>o</sup> Año automáticamente al cumplir 12 meses de la fecha de ingreso en la Empresa. Con efectos 1 de enero de 2008 ya no existirá ningún empleado con la categoría Profesional de la Industria 1.<sup>a</sup>-1.<sup>er</sup> Año, por desaparecer la misma.

Los Profesionales de la Industria 1.<sup>a</sup>-2.<sup>o</sup> Año pasarán a Profesionales de la Industria de 1.<sup>a</sup>-3.<sup>er</sup> Año automáticamente al cumplir 24 meses de la fecha de ingreso en la Empresa. Con efectos 1 de enero de 2009, ya no existirá ningún empleado con la categoría Profesional de la Industria 1.<sup>a</sup>-2.<sup>o</sup> Año, por desaparecer la misma.

Los Profesionales de la Industria 1.<sup>a</sup>-3.<sup>er</sup> Año pasarán a Profesionales de la Industria de 1.<sup>a</sup>-4.<sup>o</sup> Año automáticamente al cumplir 36 meses de la fecha de ingreso en la Empresa. Con efectos 1 de enero de 2010, ya no existirá ningún empleado con la categoría Profesional de la Industria 1.<sup>a</sup>-3.<sup>er</sup> Año, por desaparecer la misma.

Los Profesionales de la Industria 1.<sup>a</sup>-4.<sup>o</sup> Año pasarán a Profesionales de la Industria de 1.<sup>a</sup> A automáticamente al cumplir 48 meses de la fecha de ingreso en la Empresa. A partir de 1 de enero de 2011, la categoría única será la de profesional de la industria 1.<sup>a</sup>-A.

Para el supuesto de que llevaran a cabo nuevas contrataciones para la categoría de Profesional de la Industria, éstos pasarán a ostentar la categoría de Profesional de la Industria 1.<sup>a</sup>-A en un plazo máximo de 36 meses si fueran contratados en el 2008, 24 meses si fueran contratados en el 2009, 12 meses si fueran contratados en el 2010, y automáticamente si fueran contratados en el 2011.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia de este convenio ambas partes se comprometen a estudiar un nuevo calendario laboral que permita que la fábrica nueva trabaje alrededor de 350 días/año.

Disposición transitoria tercera.

Durante el periodo de traslado, cualquier acción que modifique el Calendario o Jornada, será pactada con el Comité de Empresa.

Disposición transitoria cuarta.

Durante la vigencia de este convenio, ambas partes se comprometen a desarrollar un plan de Igualdad.

Disposición transitoria quinta.

En el mes de enero de 2011, se pagarán 725 € brutos a tanto alzado en concepto de indemnización por traslado a todos los trabajadores de jornada completa y que hayan trabajado durante todo el año 2010. A aquellos trabajadores que trabajen a jornada parcial se les pagará proporcionalmente a su jornada.

Disposición final. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto y contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Constituyendo el presente Convenio Colectivo el texto articulado que engloba y actualiza los pactos y condiciones vigentes provenientes de Convenios anteriores, como cláusula de garantía se establece que pueda, de ser necesario, reunirse la Comisión Paritaria para que, si existiera alguna condición vigente de naturaleza distinta o interpretación no contemplada en este Convenio, pueda en su caso ser incorporado al mismo.

Se incluye como derecho supletorio la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.

**ANEXO I**

**Remuneraciones mínimas anuales de carácter fijo 2007**

*Grupo Profesional Personal Obrero*

| Categoría  | Valor 2007 |
|--|------------|
| Profesional de la Industria 1. <sup>er</sup> año | 17.603,57  |
| Profesional de la Industria 2. <sup>er</sup> año | 19.042,99  |
| Profesional de la Industria 3. <sup>er</sup> año | 20.489,76  |
| Profesional de la Industria 4. <sup>er</sup> año | 21.936,53  |
| Profesional Ind. 1. <sup>a</sup> A               | 23.218,06  |
| Oficial 3. <sup>a</sup>                          | 23.218,06  |
| Oficial 2. <sup>a</sup>                          | 23.357,59  |
| Oficial 1. <sup>a</sup>                          | 23.497,13  |

Salario hora natural \* ((365 + 30 + 30 + 25) \* 8)

*Grupo Profesional Personal Técnico, Administrativo y Subalterno*

| Valores 2007 | Subnivel A | Subnivel B |
|--------------|------------|------------|
| 1            | 16.935,27  | 17.819,28  |
| 2            | 17.889,87  | 19.083,24  |
| 3            | 18.699,15  | 20.493,87  |
| 4            | 20.092,87  | 21.904,35  |
| 5            | 21.340,96  | 23.461,80  |
| 6            | 22.736,17  | 25.166,07  |
| 7            | 24.130,93  | 26.870,18  |
| 8            | 25.520,80  | 28.550,27  |
| 9            | 27.053,33  | 30.389,64  |
| 10           | 28.730,90  | 32.374,93  |
| 11           | 30.408,92  | 34.359,48  |

## Anexo II (a)

## Valores Horarios Salariales 2007

|                            | 0 Años   | 3 Años   | 5%       | 10%      | 20%      | 30%      | 40%      | 50%      | 60%      | 64%      | 66%      | 68%      | 70%      | 72%      | 74%      | 76%      | 78%      | 40 Años |
|----------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|
| Antigüedad                 | 0,000000 | 0,112214 | 0,165822 | 0,224427 | 0,448855 | 0,673282 | 0,897709 | 1,122137 | 1,346564 | 1,436335 | 1,481220 | 1,526106 | 1,570991 | 1,615877 | 1,660762 | 1,705648 | 1,750533 |         |
| Hora Natural               | 0,000000 | 0,112214 | 0,165822 | 0,224427 | 0,448855 | 0,673282 | 0,897709 | 1,122137 | 1,346564 | 1,436335 | 1,481220 | 1,526106 | 1,570991 | 1,615877 | 1,660762 | 1,705648 | 1,750533 |         |
| Hora Presencia             | 0,000000 | 0,165822 | 0,331644 | 0,501011 | 0,662287 | 0,994931 | 1,326575 | 1,658218 | 1,989862 | 2,122519 | 2,188848 | 2,255177 | 2,321505 | 2,387834 | 2,454163 | 2,520492 | 2,586820 |         |
| Profesional Industria 1ª A |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |         |
| Oficial 3ª                 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |         |
| Salario                    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449   |
| Hora Presencia             | 9,531    | 9,696    | 9,862    | 10,027   | 10,194   | 10,360   | 10,526   | 10,692   | 10,858   | 11,024   | 11,190   | 11,356   | 11,522   | 11,688   | 11,854   | 12,020   | 12,186   | 12,352  |
| Hora Natural               | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449    | 6,449   |
| Hora Extra Lab.            | 8,736    | 8,916    | 9,098    | 9,280    | 9,461    | 9,643    | 9,826    | 10,009   | 10,192   | 10,375   | 10,558   | 10,741   | 10,924   | 11,107   | 11,290   | 11,473   | 11,656   | 11,839  |
| Hora Extra Fest.           | 9,877    | 10,091   | 10,306   | 10,520   | 10,733   | 11,161   | 11,588   | 12,017   | 12,442   | 12,614   | 12,701   | 12,786   | 12,870   | 12,956   | 13,042   | 13,127   | 13,214   | 13,300  |
| Oficial 2ª                 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |         |
| Salario                    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488   |
| Hora Presencia             | 9,588    | 9,754    | 9,919    | 10,085   | 10,251   | 10,417   | 10,583   | 10,749   | 10,915   | 11,081   | 11,247   | 11,413   | 11,579   | 11,745   | 11,911   | 12,077   | 12,243   | 12,409  |
| Hora Natural               | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488    | 6,488   |
| Hora Extra Lab.            | 8,746    | 8,929    | 9,110    | 9,292    | 9,474    | 9,656    | 9,838    | 10,020   | 10,202   | 10,384   | 10,566   | 10,748   | 10,930   | 11,112   | 11,294   | 11,476   | 11,658   | 11,840  |
| Hora Extra Fest.           | 9,891    | 10,105   | 10,319   | 10,533   | 10,746   | 11,175   | 11,604   | 12,033   | 12,462   | 12,627   | 12,713   | 12,799   | 12,885   | 12,971   | 13,057   | 13,143   | 13,229   | 13,315  |
| Oficial 1ª                 |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |         |
| Salario                    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527   |
| Hora Presencia             | 9,645    | 9,811    | 9,977    | 10,143   | 10,308   | 10,474   | 10,640   | 10,806   | 10,972   | 11,138   | 11,304   | 11,470   | 11,636   | 11,802   | 11,968   | 12,134   | 12,300   | 12,466  |
| Hora Natural               | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527    | 6,527   |
| Hora Extra Lab.            | 8,759    | 8,939    | 9,122    | 9,302    | 9,483    | 9,663    | 9,843    | 10,023   | 10,203   | 10,383   | 10,563   | 10,743   | 10,923   | 11,103   | 11,283   | 11,463   | 11,643   | 11,823  |
| Hora Extra Fest.           | 9,905    | 10,117   | 10,331   | 10,545   | 10,760   | 11,187   | 11,615   | 12,043   | 12,471   | 12,641   | 12,727   | 12,811   | 12,898   | 12,982   | 13,068   | 13,154   | 13,240   | 13,326  |

## ANEXO II (B)

## Valores horarios salariales 2007

|  | 0 Años   | 3 Años   |
|--|----------|----------|
| Antigüedad                                 | 0%       | 5%       |
| Hora natural                               | 0,000000 | 0,112214 |
| Hora presencia                             | 0,000000 | 0,165822 |
| <i>Profesional Industria 1.ª (1.º año)</i> |          |          |
| Salario                                    | 4,890    |          |
| Hora presencia                             | 7,226    |          |
| Hora natural                               | 4,890    |          |
| Hora extra lab.                            | 8,736    |          |
| Hora extra fest.                           | 9,877    |          |
| <i>Profesional Industria 1.ª (2.º año)</i> |          |          |
| Salario                                    | 5,290    |          |
| Hora presencia                             | 8,021    |          |
| Hora natural                               | 5,428    |          |
| Hora extra lab.                            | 8,736    |          |
| Hora extra fest.                           | 9,877    |          |
| <i>Profesional Industria 1.ª (3.º año)</i> |          |          |
| Salario                                    | 5,692    |          |
| Hora presencia                             | 8,819    |          |
| Hora natural                               | 5,968    |          |
| Hora extra lab.                            | 8,736    |          |
| Hora extra fest.                           | 9,877    |          |
| <i>Profesional Industria 1.ª (4.º año)</i> |          |          |
| Salario                                    |          | 6,093    |
| Hora presencia                             |          | 9,782    |
| Hora natural                               |          | 6,620    |
| Hora extra lab.                            |          | 8,916    |
| Hora extra fest.                           |          | 10,091   |

## ANEXO III

## Complemento Producción-Convenio 2007

| Puntos Totales a pagar | Igual o superiores a 373 |          |
|------------------------|--------------------------|----------|
| 133                    | I-IR                     | 0,915076 |

## ANEXO IV

## Pluses Varios 2007

Obreros:

Prima Negro Humo (0,442796 €/hora):

M-2 Aprovisionamiento Negro Humo.

M-3 Banbury 5, Maquinista By., Maquinista.

Roller-Die y Auxiliares By.

M-6 Banbury, Maquinista By., Dosador y Molinero.

M-7 Carretilleros piso Bys.

M-10 Dosificación ingredientes.

AE-1 Estiba y suministro negro humo.

LB-Limpieza Banburys.

M-1 Guillotina Guix.

M-6 Banbury, Auxiliar recogida y Trefilista Strainer.

M-7 Carretilleros planta baja.

M-9 Trabajos varios Sección Mezclas.

RGP-Reparar goma en mezcladores 60».

PD Sala Disoluciones.

CE Carretilla eléctrica.

M-11 Cubetado y Blending empastos.

AE-3 Horas suministro materiales a Mezclas y Disoluciones.

CTC-11 Pintado y recogida cubiertas en máquina PRIMAG.

CTC-28 Acab., pint., pinc., sum. y tpte. cubiertas.

Puesta en Marcha y Parada (Personal Fluidos y Calderas): 9,477 €/hora.

Desgaste Herramientas (Oficiales 1.ª, 2.ª y 3.ª; pago único nómina diciembre): 35,582 €/año.

Prima Diplomados en electrónica:

0,270536 €/hora: Oficial 1.ª

0,202958€/hora: Oficial 2.<sup>a</sup>  
0,152692 €/hora: Oficial 3.<sup>a</sup>

Primas Calor (sólo meses junio a septiembre): 0,296420 €/hora.

CTV-5 Vulcanizadores.

Turnistas

CTV-2 Cambios utillaje vulcanización.

TUT Turnistas en trabajos Vulcanización.

AYD Ayudante mecánico.

CEX Confección Cámaras para tambor expansible.

CC-1 Confección Cámaras BTU (símbolos 11 y 12)

VD Vulcanizaciones diversas.

CIP Controladores Ingeniería Proceso (Vulcanización).

CCP-Control Calidad Producción (Vulcanización).

CTA-5 Segundo Control Cubiertas Turismo (símbolo 5). Notificar defecto a Vulcanización.

CPP Controles efectuados en Vulcanización

CPA Controles efectuados en Vulcanización

CTV-1 Aprovisionamiento Cubiertas a Vulcanizadores

CAV-2 Vulcanización y Acabado Cámaras Vulcanización.

CML Cambio Moldes Cámaras BOM

TV Transporte materiales y varios

CDV Controles varios y desperdicios

CTA-8 Pintado Cubiertas (símbolo 9)

CU Cambios utillaje

CTC-11 Pintado y recogida Cubiertas en máquina PRIMAG

Plus Trefilas: 0,287721 €/hora. Operarios Trefilas.

Relevo (Encargados Producción): 39,75 €/Mes.

Desplazamiento vacaciones (obreros y empleados):

Por semana desplazada: 93,032 €.

Por día desplazado (fuera del período 15 julio-31 agosto)= 93,032 / 6 días: 15,505 €.

Primas Negro Humo:

Técnicos: 97,67 €/mes.

Encargados: 97,67 €/mes.

Administrativos: 97,67 €/mes.

Primas Calor (Vigente de Junio a Septiembre):

Empleados (pago único en nómina de Septiembre): 118,61 €/año.

Primas Bomberos:

Obreros y Empleados: 29,67 €/mes.

Plus Pirelli: 70 € brutos día.

Obreros y empleados de producción en los días para ello señalados en calendario.

Actualización de los valores del pacto tercero del acta final de 31 de Mayo de 1985 para empleados de Manutención:

Primas Negro Humo:

Técnicos: 0,596578 €/hora.

Asistentes y Analistas Lab.: 0,596578 €/hora.

Primas Calor (Junio a Septiembre):

Técnicos: 0,277440 €/hora.

Asistentes y Analistas Lab.: 0,277440 €/hora.

## ANEXO V

### Acuerdo sobre relevos programados

#### I. Generalización del sistema de trabajo con relevos programados

Esta modalidad consiste en:

1. Presencia de cada persona en su puesto de trabajo durante toda la jornada excepto en período de comida y recuperación. Dichos periodos se complementarán con la correspondiente sustitución programada para mantener la máquina en funcionamiento durante el turno completo, o sea 480 minutos.

Sin embargo, se acepta la flexibilidad en la finalización de la tarea al final de jornada y por un tiempo no superior a 15 minutos, como parte del tiempo de recuperación, en aquellos puestos en que ello pueda realizarse sin detrimento de la capacidad productiva de la persona y/o instalación.

1. Comida en período central del turno, comprendida entre la cuarta y sexta hora del mismo.

2. Los relevos o grupos de trabajo que resulten, se formalizarán, siempre, con personal adecuadamente formado y de características homogéneas.

3. El Personal que tenga una disminución física reconocida oficialmente, no se verá afectado por este sistema de trabajo si él considera que le perjudica.

## ANEXO VI

### Normativa Calendario 4.º equipo

1. El calendario detallado de cada año así como el conjunto de condiciones de trabajo en el sistema de cuatro equipos serán negociados anualmente en el seno del Comité de Empresa de Manresa para su ulterior inclusión en el correspondiente Convenio Colectivo.

2. En la continuación y actualización anual de las condiciones de trabajo del personal afectado por el sistema de calendario de cuatro equipos, ambas partes establecen que anualmente examinarán los siguientes objetivos: La plena ocupación del personal y la máxima utilización de las instalaciones para el óptimo aprovechamiento de la capacidad productiva en relación con la demanda del mercado; el mantenimiento en lo posible del poder adquisitivo de los trabajadores y una posible reducción de la jornada, que favorezca la creación de empleo.

3. El calendario de cada año se confeccionará a la vista del calendario oficial, con dos perspectivas particulares:

a) Cada equipo disfrutará un mínimo de tres semanas seguidas de vacaciones en el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 31 agosto. Ningún festivo del Calendario Oficial de Fiestas de Cataluña ni ningún domingo, podrán ser considerados como días de vacaciones.

b) Objetivo de máxima solidaridad en el reparto, en años sucesivos, de los periodos de vacaciones entre los diferentes equipos.

La retribución por semana de vacaciones desplazada fuera del periodo 15 de julio a 31 de agosto, será de 93,032 € para 2003. Este valor se incrementará en los años sucesivos según lo previsto en el artículo 5.º

## ANEXO VII

### Acuerdos de 22/9/97 y 01/07/99

#### *Pase de 4E A 3E y viceversa*

Se establecen las siguientes condiciones económicas para regular el cambio del personal de 4E a 3E:

Cada uno de los trabajadores que a fecha 1/1/97 o a 1/9/97 estaban adscritos a 4E consolidarán individualmente con carácter «ad personam» y como concepto salarial fijo de «complemento salarial personal no absorbible», el valor equivalente a 200 horas bonificadas festivas.

Este complemento se abonará a partir del día 1/9/97, y se distribuirá de forma proporcional en las mensualidades y gratificaciones.

El personal que con anterioridad a 1/9/97 estuviera adscrito al régimen de 3E no podrá ser adscrito sin su consentimiento a 4E. El personal que con anterioridad a 1/9/97 estuviera adscrito al régimen de turno normal (7 a 15 h.) u Horario Oficinas no podrá ser adscrito sin su consentimiento a 4E o 3E.

#### *Pase de TN a 3E O 4E*

Según acuerdo de 1-7-99, el personal citado posteriormente dispondrá hasta el 31-7-99 para expresar su no conformidad a poder ser afectado, en cuyo caso se le respetará los acuerdos anteriormente alcanzados:

El personal obrero y empleado de 3E y turno normal de mantenimiento que no lo cobra, pasará a cobrar el Complemento Personal no Absorbible, pudiendo la Empresa en caso de justificada necesidad y por el tiempo necesario disponer individualmente de este personal para realizar trabajos en el calendario de 4E.

El personal de 3E y turno normal que pertenecía a la plantilla de Pirelli Neumáticos, S.A. el 1 de enero de 1997 pasará a cobrar este complemento como una garantía «ad personam» a partir de 1 de enero de 1999.

La prestación del trabajo en régimen de 3 Equipos se desarrollará en turnos rotativos quincenales de mañana, tarde y noche.

La reducción de jornada de 3 equipos se aplicará siempre a los sábados.

#### *Régimen horario fábrica Manresa Personal Empleado*

A partir de 1 de enero de 1998 se establece, además del actualmente vigente, un nuevo régimen horario con las siguientes características:

Número de horas anuales por persona: 1.736 horas.  
 Número de días trabajo año por persona: 217 días.  
 Horario partido durante todo el año.

#### Distribución horaria:

Entrada mañana: 8 h. a 8,30 h. (30 minutos flexibilidad).  
 Salida mediodía: 12,45 h.  
 Entrada tarde: 13,45 h. a 14,15 h. (30 minutos flexibilidad).  
 Salida tarde: 17,15 h. a 19 h. (1 h. 45 minutos flexibilidad).

#### Viernes tarde fiesta:

Posibilidad de hacer fiesta la tarde del viernes hasta un máximo por persona del 50% de los viernes hábiles del año.

Se deberá garantizar una presencia mínima del 50% del personal de cada departamento.

Las horas en menos trabajadas se recuperarán el resto de días a cuenta del horario flexible.

El cómputo de horas será anual. A tal efecto, cada trabajador recibirá antes del día 20 de cada mes, la situación de horas trabajadas en más o menos con respecto al horario flexible.

Los trabajadores de nuevo ingreso se incorporarán a este horario así como los que en el futuro sean trasladados desde otros centros de trabajo al de Manresa.

El personal empleado que esté adscrito a la plantilla de Manresa con anterioridad al 30/9/97 y que realice el actual horario de oficinas tendrá garantizado la continuidad de este horario.

Este personal podrá adscribirse voluntariamente al nuevo horario, debiendo permanecer en él un período de dos años. A partir de esa fecha de no comunicar su intención de no retornar al horario antiguo, la adscripción al nuevo horario será definitiva.

Ningún empleado será discriminado por razón de pertenecer a un horario u otro.

## ANEXO VIII

### Clasificación Profesional Empleados

0. Introducción.
1. Definición del sistema.
2. Método de clasificación.
3. Reconocimiento profesional.
4. Actualización de la clasificación profesional.
5. Recurso.
6. Retribución salarial.
7. Información.
8. Cambios de puesto de trabajo.
9. Promoción del personal.
10. Personal de nuevo ingreso.
11. Periodos de pruebas.
12. Comisión mixta.

#### 0. Introducción.

Al objeto de dar cumplimiento a lo pactado en Convenio 81/83, de referencia al punto 8.2, sobre aplicación Nueva Estructura de Clasificación Profesional, las representaciones de la empresa y trabajadores acuerdan la aceptación de la normativa que a continuación se desarrolla.

#### 1. Definición del sistema.

De acuerdo con lo aprobado en el Convenio 81/83 el sistema de Clasificación Profesional se define a partir de las siguientes características:

1.1 Los empleados afectados por Convenio, en atención a las funciones que desarrollan se clasifican en cinco Grupos Profesionales que son:

Producción.  
 Servicios.  
 Informática.  
 Administración.  
 Comercial.

Se entenderá por Grupo Profesional, al conjunto de trabajadores que en la empresa, participa en un área de trabajo que requiere unas características técnicas o profesionales que exigen criterios, conocimientos, o tratamientos homogéneos propios de una profesión, aunque con capacitación diferenciada que darán lugar a una clasificación en once categorías o niveles profesionales.

1.2 A cada nivel corresponderá un coeficiente retributivo igual para todos los Grupos Profesionales.

#### 2. Método de clasificación.

2.1 La clasificación profesional se ha realizado tomando como referencia las Tablas HAY, que contemplan los factores de:

Competencia.  
 Solución de problemas.  
 Responsabilidad.  
 Énfasis.  
 Condiciones de trabajo.

2.2 La aplicación de los criterios anteriores a unos determinados puestos tomados como muestra, ha posibilitado la construcción del entramado, que permite determinar la equivalencia entre puestos de distinto grupo profesional y apreciar las diferencias entre puestos de un mismo grupo.

2.3 Este entramado constituye la base de referencia para el encuadramiento del resto de puestos de trabajo que figuran en la carpeta Clasificación de puestos de trabajo empleados.

#### 3. Reconocimiento Profesional.

A todo trabajador, una vez clasificado según lo citado con anterioridad, se le reconoce la Profesión y Nivel, los cuales le serán comunicados por escrito.

Dicha Profesión y Nivel no podrán modificárseles a menos que concurra alguna de las causas que expresamente se citarán.

#### 4. Actualización de la clasificación profesional.

4.1 Con objeto de velar por la correcta aplicación del sistema, evaluar las modificaciones que se produzcan en los puestos y atender los recursos presentados, se constituirá una Comisión mixta.

4.2 Siempre que en algún puesto clasificado se produjera algún cambio sustancial en la misión o finalidades del mismo, se podrá solicitar una nueva clasificación, bien por la respectiva Dirección, el Jefe inmediato o por el propio ocupante, cursándolo seguidamente a la Dirección de Recursos Humanos.

4.3 La Comisión mixta se reunirá trimestralmente para el examen de los casos presentados y proceder a la asignación del nivel profesional que resulte.

#### 5. Recurso.

El trabajador podrá recurrir por escrito en contra del nivel y grupo profesional en que ha sido clasificado su trabajo, antes de 15 días, después de su notificación. Dicho escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación de la Representación de los Trabajadores a la Dirección de Recursos Humanos. En el término de un mes y en función de la periodicidad trimestral, se transmitirá por escrito, al propio interesado, los resultados de la decisión de la Comisión Mixta.

#### 6. Retribución salarial.

Todo trabajador clasificado según el método citado, percibirá, como mínimo, la retribución correspondiente al nivel salarial de dicho puesto de trabajo, según resulte el desarrollo de la normativa prevista en el Apartado 4, del capítulo VIII.2 del Convenio 1981-1983.

#### 7. Información.

La empresa confeccionará una vez al año, una relación de su personal en la que figurará para cada persona, la asignación del puesto que le corresponda según la Clasificación Profesional vigente en aquel momento.

#### 8. Cambios de puesto de trabajo.

8.1 Dentro de un mismo nivel y grupo, la Dirección de la Empresa podrá cambiar a un trabajador cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y siempre que no afecte sensiblemente a su profesionalidad.

8.2 En el caso de que el cambio de puesto afectase al Grupo Profesional, precisará el consentimiento del interesado excepto de que en el caso de dicho cambio no afecte a su propia profesionalidad.

8.3 Si fuese necesario asignar un puesto de trabajo de nivel inferior al reconocido en un principio, éste tendrá carácter temporal, de acuerdo con los supuestos contemplados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

8.4 En los casos de cambio de puesto de trabajo, el trabajador podrá solicitar la intervención de sus representantes.

8.5 En el caso de una ocupación prolongada, los incrementos salariales futuros se efectuarán de acuerdo con su nivel anterior durante el período de un año, si en este tiempo la empresa no le ha ofrecido un puesto equivalente en el nivel que le corresponda.

Transcurrido el plazo de un año y caso de no haber accedido a un puesto del nivel anterior, será examinada su situación por la Comisión mixta, que decidirá, vistos los conocimientos del trabajador y en las oportu-

tunidades que le ha ofrecido la Empresa, si se prorroga el mantenimiento del trabajador en el nivel primitivo o si se le confirma en el nivel correspondiente al puesto actual. Dicha situación podrá ser renovada anualmente.

8.6 El acceso a un puesto de trabajo de superior nivel tendrá lugar por algunas de las causas siguientes:

Por modificación y/o reclasificación del propio puesto de trabajo.  
Por promoción a un puesto de nivel superior.

#### 9. Promoción Personal.

El personal tendrá la opción de promocionar cuando se den las circunstancias siguientes:

Reclasificación del puesto de trabajo como consecuencia de asumir funciones profesionales de orden superior a su clasificación anterior.

Con acceso a puestos vacantes clasificados en nivel superior.

Acceso a puestos de nueva creación clasificados en nivel superior, como consecuencia de la definición del perfil profesional requerido.

El primer supuesto seguirá las consideraciones citadas en el apartado 4, punto 2.

Los puestos de trabajo que se constituyan como vacantes o de nueva creación, serán cubiertos de conformidad con el siguiente orden de prelación:

Por personal del propio Centro de Trabajo.

Por personal de la propia Empresa.

Por personal del exterior.

Para dar cumplimiento al contenido de este apartado, se aplicarán las reglas siguientes:

a) Las plazas vacantes o de nueva creación se someterán a conocimiento de todo el personal con el orden anteriormente establecido. Los trabajadores podrán acceder a dichas plazas, previo sometimiento al correspondiente concurso-oposición.

No obstante, para la ocupación de las plazas, la Empresa podrá dar prioridad a aquellos trabajadores que perteneciendo al mismo centro conocen el trabajo con suficiente eficiencia para su ejecución inmediata.

Tampoco será preceptivo el concurso-oposición para los casos en que la plaza se adjudique al personal que esté ocupando un puesto de nivel inferior al que ostenta.

b) En el concurso-oposición se valorarán las aptitudes, formación técnica, méritos y antigüedad del trabajador contrastados con el perfil profesional para el puesto de trabajo a cubrir.

c) A igualdad de puntuación le corresponderá ocupar la nueva plaza al trabajador con más antigüedad en la Empresa.

d) Antes de emitir los resultados de adjudicación de la plaza, se someterán a la Comisión mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

#### 10. Personal nuevo ingreso.

10.1 Para ocupar una plaza vacante se procederá a la selección de personal del exterior de la Empresa, una vez agotados los procedimientos previstos en el capítulo 9.

10.2 Del proceso de selección de personal y sus resultados, deberá informarse a la Comisión Mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

#### 11. Periodo de prueba.

El trabajador declarado apto para el puesto vacante, estará sometido a un período de prueba conforme a la siguiente tabla:

Nivel 1 y 2: 1 mes.

Nivel 3 y 4: 2 meses.

Nivel 5: 3 meses.

Nivel 6: 4 meses.

Nivel 7 y 8: 5 meses.

Nivel 9,10 y 11: 6 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador percibirá la diferencia de retribución existente entre el nivel de procedencia y el de la plaza a cubrir, consolidando el nivel del puesto una vez superado el período de prueba.

En caso de no superar el mismo, lo sustituirá el trabajador que considerado APTO, le sigue en el orden de la Clasificación del concurso -oposición, cuyos resultados tendrán la vigencia de un año.

#### 12. Comisión mixta.

Todos los temas relacionados con la presente normativa serán tratados por la Comisión mixta, que estará formada por tres representantes de la Empresa y otros tres del personal, cuatro de los cuales serán permanentes y los otros representantes del Centro de Trabajo interesado.

## ANEXO IX

### Nuevo Sistema de Producción y Normas Técnicas

#### Introducción

Los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa manifiestan que, ante la inmensa cantidad de aspectos que intervienen en el cambio del sistema de complemento de producción, se hace necesario realizar un análisis en profundidad. No obstante, ambas partes coinciden en aspectos importantes que serán la línea de trabajo que se propone realizar.

#### 1) Definición del Sistema.

El sistema propuesto contempla que cada persona realiza, de acuerdo con el método establecido, un trabajo efectivo durante toda su jornada, restando los periodos de comida y descansos. De esta forma se cumple con el contrato de trabajo establecido entre empresa y trabajador, obteniéndose como consecuencia los objetivos de producción, calidad, servicio, etc.

#### 2) Garantías.

De conformidad con lo contemplado en el art. 19 del Convenio Colectivo, si al modificar el método los trabajadores encontrasen inconvenientes en la forma, seguridad, ergonomía, etc., éstos serán discutidos y analizados por la Comisión Mixta.

#### 3) Método.

Cada puesto de trabajo tendrá establecido un método, unas normas de calidad y seguridad que deberán ser respetadas en todo momento.

#### 4) Tiempo de Recuperación (Descansos).

Los tiempos de recuperación de todo el personal de fabricación a partir del 1/1/2007 y hasta el 31/12/2009 serán de 30 minutos.

A partir del momento en que opere la nueva fábrica, el tiempo de recuperación pasará de 30 a 25 minutos. Previamente se hará un estudio de idoneidad de los tiempos de descanso para cada puesto de trabajo.

Se respetarán los tiempos de aseo personal en Mezclas en aquellos puestos de trabajo que así esté contemplado en las tablas actuales y de acuerdo con la legislación vigente.

Los periodos de descanso de cada persona serán fijados con un programa que permita el funcionamiento de máquinas e instalaciones durante todo el turno. No obstante, en aquellos casos que la organización de la producción lo permita (p.e.: relevos no programados), los tiempos de descanso podrán ser fijados por la propia persona del puesto de trabajo y el tiempo total de descanso podrá subdividirse en 2, 3 o 4 periodos durante el turno.

#### 5) Control.

En cada puesto de trabajo se efectuarán controles de:

El tiempo de trabajo efectivo de cada persona  
Pérdidas de producción por averías, falta de materiales, anomalías, etc.

Aplicación correcta del método y las normas de seguridad y calidad.

#### 6) Retribución.

El personal de nuevo ingreso empezará a devengar prima de producción a partir del tercer mes, cuyo valor se especifica en el anexo 3.

#### 7) Adaptación.

Para cada puesto se marcará un plazo de adaptación de 3 meses. Al final del mismo, se introducirá de forma oficial tomándose como referencia los valores alcanzados en el último mes de adaptación, tanto en las retribuciones como en la cantidad de trabajo.

Durante el período de adaptación los Mandos informarán a los trabajadores sobre aspectos organizativos susceptibles de modificación, tales como cumplimentación de la hoja de producción, sistemas de control, etc.

#### 8) Normativa Técnica.

La norma técnica viene definida por la Oficina de Organización en base a un cálculo formal de tipo técnico y de acuerdo con las instrucciones técnicas, tecnológicas y de calidad.

Se establece sobre la siguiente base:

Procedimiento de trabajo (Técnico, Tecnológico, Calidad, Seguridad), que se describe en el impreso que se adjunta como Anexo A.

Descripción de la Norma Técnica:

(1) Operaciones. Medidas o Tipos.-Nomenclatura de cada una.

- (2) Unidad de referencia.—Unidad a la cual se refiere la producción.
- (3) Uso o empleo de protecciones de seguridad.
- (4) El grado de utilización de la máquina o instalación, esto es, continua durante el turno completo de trabajo con cruce en los cambios de turno, continua durante el turno de trabajo con o sin sustitución en los períodos de recuperación o en tiempo de comida.
- (5) Composición del equipo o trabajo individual.
- (6) Calificación del puesto de trabajo según el manual de valoración vigente cuya aplicación determinará el complemento de puesto.
- (7) El tiempo de adaptación de la norma técnica, considerando que se parte de un obrero con la calificación y experiencia adecuadas adquiridas mediante la formación en trabajos o procesos similares a partir del cual la norma entrará en pleno vigor.

La Norma Técnica se formaliza en el siguiente modelo impreso: (Anexo B).

Determinación de las curvas de pago.—Curva única (valoración en puntos del puesto de trabajo).

#### 9) Cambios de puesto de trabajo.

Cuando un trabajador cambie de puesto de trabajo, por desaparición del puesto, percibirá el valor/hora de complemento correspondiente al nuevo puesto, una vez finalizado el periodo de aprendizaje. No obstante, cuando el cambio sea temporal y el valor/hora del nuevo puesto sea inferior al de procedencia, se le respetará ese valor superior.

Cuando un trabajador cambie a un puesto de trabajo de mayor valoración, percibirá el valor/hora de complemento correspondiente al nuevo puesto, una vez finalizado el periodo de aprendizaje.

Si debido a un aumento de productividad, un trabajador es desplazado provisionalmente a otras tareas con valoración inferior, se le garantizará el valor/hora de su puesto de procedencia a través de un complemento. Este complemento se anulará en el momento que el trabajador se reincorpore a su puesto de procedencia o voluntariamente renuncie a dicha reincorporación.

Nota.—El periodo de aprendizaje será el que se establezca en el método de trabajo. No obstante, en el caso de cambio a un puesto de trabajo en el que ya se ha realizado aprendizaje y en el que no se ha trabajado en un periodo de tres meses, a criterio del departamento se podrá conceder un periodo de adaptación no superior a tres días.

#### 10) Reglamento Comisión Mixta.

La C.M. estará compuesta por 6 miembros del Comité, 6 representantes de la Empresa y en su caso, 6 representantes de los trabajadores afectados por el cambio de método.

Se reconoce el derecho de la C.M., derecho que tiene, a servirse de asesores externos en materias de organización y seguridad del trabajo.

Además de lo contemplado en la Legislación vigente, se acuerda que trimestralmente D.P. informará de la situación de desperdicios, productividad y de material no conforme que se produzcan en todas las elaboraciones.

**Anexo A**

P.I.N.S.A.- Manresa  
Organización Trabajo

Fecha:

Hoja:

|          |                                      |        |
|----------|--------------------------------------|--------|
| Línea:   |                                      |        |
| Centro:  |                                      |        |
| Norma    |                                      |        |
| Nº Elem. | Descripción Procedimiento de Trabajo | F=(1/) |
|          |                                      |        |

Visado Centro:

Visado Organización:

## Anexo B1

| P.I.N.S.A.<br>Fca. Manresa:   | Línea:<br>Centro:       | Norma<br>Hoja |                    |
|-------------------------------|-------------------------|---------------|--------------------|
| Trabajo                       |                         | EMISIÓN NORMA |                    |
| >>>> Norma Técnica <<<<       |                         |               |                    |
| Medidas - Operaciones - Tipos | Unidad de Producc.      |               | Tiempos Tecnic min |
| (1)                           | (2)                     |               |                    |
| Actualizado en fecha:         | Programación Producción |               |                    |

## Anexo B2

|   |                         |   |
|---|-------------------------|---|
| P.I.N.S.A.<br>Fca. Manresa:   | Línea:<br>Centro:       | Norma<br>Hoja   |
| Trabajo   |                         | Emisión Norma   |
| >>>> Norma Técnica <<<<   |                         |   |
| Utilización máquina: (4)  |                         |   |
| Seguridad: (3)  |                         |   |
| <p>Las operaciones a realizar figuran en la Descripción del Procedimiento del Trabajo, anexada.</p> <p>Las herramientas y el puesto se mantendrán limpios y ordenados al finalizar el trabajo.</p> <p>Diariamente se efectuará la declaración de la Producción y los tiempos empleados, en el impreso correspondiente.</p> <p>Cualquier imprevisto no vinculante con el Procedimiento de Trabajo, se consultará con el mando correspondiente.</p> |                         |   |
| >>>> Norma Valoración <<<<  |                         |   |
| Equipo:<br><br>(5)  | Valoración<br><br>(6)   | Tarifa  |
| Tiempos de aprendizaje (nuevos ingresos o nuevas elaboraciones)<br><br>(7)  |                         |   |
| Sustituye a:<br>De fecha:   | Visados:                | Fecha emisión:  |
| Sustituido por:<br>De fecha:  |                         |   |
| Actualizado en fecha:   | Programación Producción | <input checked="" type="checkbox"/> Contabilidad Costes<br><input checked="" type="checkbox"/> D.R. Ind. Incentivos<br><input checked="" type="checkbox"/> Comité Emp. C.M- |
| Informado   | A: _____<br>B: _____    |   |
| A los Equipos   | C: _____<br>D: _____    |   |

## ANEXO X

## Fondo Social 2007

Importe del Fondo distribuido por Centros de Trabajo (dotación de 63,35 € por trabajador)

| Centro         | Plantilla a 31/12/06 | Importe   |
|----------------|----------------------|-----------|
| Sede           | 53                   | 3.357,55  |
| Fca. Manresa   | 1.157                | 73.295,95 |
| Z.V. La Coruña | 5                    | 316,75    |
| Z.V. Madrid    | 7                    | 443,45    |
| Z.V. Sevilla   | 5                    | 316,75    |
| Z.V. Valencia  | 7                    | 443,45    |
| Z.V. Zaragoza  | 5                    | 316,75    |
| Totales        | 1.239                | 78.490,65 |

## ANEXO XI

## Acuerdo Personal Calderas y Fluidos

Este acuerdo será de aplicación únicamente en la parada y puesta en marcha efectiva de la fábrica según los calendarios establecidos.

*Fluidos*

1. El personal de Fluidos seguirá el calendario de cuatro equipos que se apruebe cada año. Además este personal se compromete a efectuar la puesta en marcha de Fábrica los días festivos por la tarde y la parada los festivos por la mañana. Las puestas en marcha se efectuarán según el calendario que se acuerde cada año.

2. Los días de descanso correspondientes a la puesta en marcha, serán escogidos por el propio interesado, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

a) En los turnos en que toda la Fábrica esté en marcha, deberán estar presentes, como mínimo, tres operarios.

b) En los turnos en que la Fábrica esté en marcha sólo parcialmente, se aceptará que el mínimo de operarios, sea de dos.

c) En el caso de que la solicitud de descanso sea compartida por varios operarios de modo que no se pudieran cumplir las condiciones a) ó b), deberán entenderse entre los mismos para que se cumplan.

d) Los días de descanso deberán hacerse de forma que a 31 de Octubre, no tengan más de dos días acumulados para descansar. Los días correspondientes a los meses de Noviembre y Diciembre, podrán descansarlos durante los dos primeros meses del año siguiente.

e) Los días de descanso deberán descansar, no pudiendo, por tanto, hacer horas extraordinarias.

3. En caso de baja por enfermedad o accidente de alguno de los miembros del personal de Fluidos, se respetará el calendario de puestas en marcha del resto, cubriéndose la baja con voluntarios dentro o fuera del personal de Fluidos.

4. La puesta en marcha 2.º turno de festivo, será abonado según la normativa vigente y además con un Plus de Puesta en Marcha Festivos Tarde (ver Anexo VI) para aquel personal que lo haya realmente efectuado sean o no los titulares previstos.

5. La parada de Fluidos en las dos horas de día festivo como prolongación de la jornada nocturna de la vigilia, tendrá un Plus Parada Festivos Mañana (ver Anexo VI), sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.

Estas dos horas extras festivas, tendrán opción de cobrarlas como tales o de descansarlas a razón de 4 horas en día laborable. Para efectuar este descanso, deberán cumplirse las condiciones acordadas en el punto 2.º, apartados a), b) y e).

6. En el caso de que en el futuro dejara de ser necesaria la intervención del personal de Fluidos en la Puesta en Marcha Festivos Tarde o en la Parada Festivos Mañana, los Pluses correspondientes pasarán a formar parte de Plus Horario calculado de forma que la percepción anual de cada operario no sufra merma por este concepto.

7. Al valorar el Apm. de cada operario, se tendrá en cuenta el hecho de trabajar en su calendario especial.

8. Los valores de los Pluses anteriores, se irán incrementando según lo que corresponda en los Convenios sucesivos, aunque en éstos se congelen los Pluses en general.

9. En los años sucesivos no se tratarán los conceptos económicos, ya que estarán regularizados según los Convenios correspondientes y sólo se tratará la confección de los calendarios.

*Calderas*

1. El personal de Calderas seguirá el calendario de cuatro equipos que se aprueba cada año. Además, este personal se compromete a efectuar la

puesta en marcha de Fábrica, las paradas que correspondan y la calefacción en días festivos, todo ello según el calendario acordado con el personal, que se anexa.

2. Los días de descanso correspondientes serán escogidos por el propio interesado siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

a) En todos los turnos deberán estar presentes, como mínimo, tres operarios.

b) Los electricistas deberán realizarlos en días intersemanales comprendidos entre el martes y el viernes.

c) Los días de descanso deberán hacerse de forma que al 31 de Octubre, no tengan más de dos días acumulados para descansar. Los días correspondientes a los meses de Noviembre y Diciembre, podrán descansarlos durante los dos primeros meses del año siguiente.

d) Los días de descanso deberán descansar, no pudiendo, por tanto, hacer horas extraordinarias salvo en casos excepcionales.

3. En caso de baja por enfermedad de alguno de los miembros del personal de Calderas, o en el caso de equipos incompletos, se respetará el calendario del resto, así como los descansos, cubriéndose la baja, si es necesario, con voluntarios dentro o fuera del personal afectado.

4. La puesta en marcha en 2.º turno de festivo, será abonado según la normativa vigente y además con Plus de Puesta en Marcha Festivos Tarde (ver Anexo VI), sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.

5. En el caso de que una persona, según calendario, tuviera que trabajar en Festivo tarde, pero que por necesidades del Centro se le hiciera cambiar el turno al de mañana, percibirá el Plus de Puesta en Marcha Festivos Tarde.

6. La parada en día festivo como prolongación de la jornada nocturna de la vigilia, tendrá un Plus Parada Festivos Mañana (ver Anexo VI), sin tope, para aquel personal que lo haya realmente efectuado, sean o no los titulares previstos.

Estas horas extrafestivas tendrán opción de cobrarlas como tales o de descansarlas a razón del 200% en día laborable. Para efectuar estos descansos deberán cumplirse las condiciones acordadas en el punto 2.º apartados a), b) y d).

7. En caso de que algunos de los festivos marcados como de calefacción en el calendario, no fuese necesario el servicio, el Centro avisará al interesado con la máxima antelación posible, no siendo nunca después del viernes anterior.

8. En los calendarios de puesta en marcha de calefacción, se consideran especiales los días 1 de Enero y 24, 25, 26 y 31 de Diciembre. Dentro de estos días percibirán el Plus en los tres turnos de los días en el que el calendario de Fábrica no contemple el trabajo en ningún turno.

9. Al valorar el Apm. de cada operario se tendrá en cuenta el hecho de trabajar en su calendario especial.

10. Los valores de los Pluses anteriores, se irán incrementando, según lo que corresponda en los Convenios sucesivos.

11. En los años sucesivos, no se tratarán los conceptos económicos, ya que estarán regularizados según los Convenios correspondientes y sólo se tratará la confección de los calendarios.

## ANEXO XII

**Criterios que seguirá la Empresa para el control de horas mensuales destinadas al ejercicio de funciones de representación sindical**

Según se indica en el Convenio Colectivo, artículo 46, apartado c), la Empresa debe controlar el disfrute de las horas establecidas. Con esta intención, emitimos los criterios de aplicación, para ayudar a esta finalidad.

En relación a las horas que los Representantes Legales destinan a la actividad Sindical, pueden utilizar con cargo a la Empresa todas aquellas horas que sean destinadas a:

Reuniones a las que asistan representantes de la Dirección de la Empresa, o cualquier Comisión reconocida a estos efectos.

Las reuniones del Comité de Empresa de cada Centro en las que, aún sin asistir representación de la Dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.

Reuniones del Comité de Empresa en cada Centro, o Comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la Dirección de la Empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la Empresa, previa comunicación del Orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

Todo ello contemplado en el artículo 46, apartado b), del Convenio Vigente.

Referidos a miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales:

1. Se avisará de la ausencia, con una antelación mínima de 24 horas al Jefe inmediato. En los casos de urgencia, deberá avisarse igualmente siempre que sea posible, sin que ello se convierta en práctica habitual. Todo esto

facilitará problemas de organización en el desempeño de las funciones que cada miembro del Comité de Empresa desempeña.

2. Por un lado disponen de las horas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68, apartado e), y por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su artículo 10, apartado 3.

3. Por otro lado aquellas horas que se vengyan empleando de acuerdo con lo referido en el artículo 46.b del Convenio y reflejadas en este sentido, se deberá especificar con claridad, dentro del apartado de motivos del volante de justificación, el representante de la Empresa con quien se haya estado reunido, y la razón de dicha reunión. Dicho tiempo será el que se imputará dentro de este concepto.

4. Con el fin de dar una mayor claridad al control de las horas sindicales, deberá quedar en poder del interesado una copia del volante de justificación de la ausencia, entregando otra a su superior en el momento de reincorporarse al trabajo.

5. El Departamento de Personal, periódicamente les hará llegar información mensual de las horas utilizadas, por miembros del Comité de Empresa, por Delegados Sindicales y por Centrales Sindicales

### ANEXO XIII

#### Retribución jubilación parcial 15%

|                            |  |              |
|----------------------------|--|--------------|
| Salario . . . . .          | 15% tabla.                                 | 14,83 pagas. |
| Antigüedad . . . . .       | 15% tabla.                                 | 14,83 pagas. |
| Comp. No Abs. . . . .      | 15% valor.                                 | 14,83 pagas. |
| Comp. Absorb. . . . .      | 15% valor.                                 | 14,83 pagas. |
| Comp. 4.º Equipo . . . . . | 15% tabla.                                 | 14,83 pagas. |
| T. sucio fijo . . . . .    | 15% tabla.                                 | 14,83 pagas. |
| Comp. Prod./Apm . . . . .  | 15% tabla.                                 | 14,83 pagas. |
| Comp. C.Centro . . . . .   | 15% valor.                                 | 12 pagas.    |
| Plus familiar . . . . .    | 15% valor.                                 | 12 pagas.    |
| P. Nocturno . . . . .      | 15% teórico equipo.                        | 12 pagas.    |
| Bonif. Festiva . . . . .   | 15% teórico equipo.                        | 12 pagas.    |
| Ayuda escolar . . . . .    | 15% valor.                                 | 1 paga.      |
| Pluses Varios: . . . . .   | 100% de la tabla por las horas efectuadas. |              |
| Trefilas . . . . .         | 100% de la tabla por las horas efectuadas. |              |
| Sucio . . . . .            | 100% de la tabla por las horas efectuadas. |              |
| Calor . . . . .            | 100% de la tabla por las horas efectuadas. |              |

**6278**

*RESOLUCIÓN de 28 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Grupo Amcor Flexibles Hispania, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Amcor Flexibles Hispania, S.L. (Código de Convenio n.º 9011242), que fue suscrito, con fecha 19 de diciembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, 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, 28 de marzo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE VILLALONQUÉJAR DE LA EMPRESA GRUPO AMCOR FLEXIBLES HISPANIA, SOCIEDAD LIMITADA

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Este Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales nacidas de los contratos de trabajo que celebre o haya celebrado la Empresa Grupo Amcor Flexibles Hispania S.L. en el centro de trabajo del Polígono de Villalónquéjar y Delegaciones (en con-

creto antigua Empresa Amcor Flexibles España S.A.), así como al personal procedente del antiguo centro de trabajo Amcor Flexibles Tobepal Burgos del Polígono de Gamonal (en adelante «Gamonal»), excepto en las condiciones que éstos últimos mantienen y que son citadas expresamente en el texto de este Convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones afectarán a todas las personas que presten sus servicios mediante contrato laboral, verbal o escrito, con la sola exclusión del Comité de Dirección.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Los efectos económicos lo serán a partir del 1 de enero de 2007, salvo lo que afecta expresamente al seguro del convenio.

Su duración será hasta el 31 de diciembre del 2010, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

La retribución anual para 2007, vigente desde el 1 de enero de 2007, será la que se detalla en la tabla salarial de los anexos N.º 2 y N.º 3.

Durante el período de vigencia del Convenio, se pactan incrementos sucesivos anuales del I.P.C. real, a los que se añadirá el 0,60%, habiéndose pagado a cuenta en el 2007 el 2% y pagándose en años sucesivos el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado. Se aplicará la revisión al alza en el caso de que el I.P.C. real sea superior al previsto. En el caso de que el I.P.C. real sea inferior al I.P.C. previsto se mantendrá el previsto como referencia.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo o económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### CAPÍTULO II

##### Clasificación del personal

Artículo 5. *Clasificación del personal.*

El personal se clasifica, en atención a la función que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

- Técnicos titulados.
- Administrativos.
- Técnicos no titulados.
- Cualificados y no cualificados.
- Subalternos.

Artículo 6. *Contratación.*

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente, teniendo los mismos derechos que el resto de trabajadoras y trabajadores.

Artículo 7. *Clasificación funcional.*

La clasificación del personal afecto al presente Convenio, en atención a la función que desempeña, será de acuerdo con la distribución de puestos y niveles que se establece en el anexo N.º 1. No obstante lo anterior, el personal procedente de Gamonal mantendrá su clasificación según la del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas.

En caso de cambio de puesto de trabajo ajeno a la voluntad de la trabajadora o del trabajador, la Empresa mantendrá el nivel que tuviese «ad personam», excluidos los pluses de cualquier naturaleza inherentes al puesto de trabajo que ocupase.

Artículo 8. *Movilidad funcional.*

Dadas las circunstancias de las actividades de la Empresa, con puntas de producción en algunos casos, consumos estacionales en otros, etc., existirá movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La posible movilidad que pudiera producirse se realizará de modo preferente dentro de la misma sección y, en el caso de paradas de las máquinas, se aprovecharán las mismas para proporcionar formación a las personas afectadas.