

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 1391** *Resolución de 27 de enero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña (Toledo), Subirats (Barcelona) y Burgos.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña (Toledo), Subirats (Barcelona) y Burgos (código de convenio nº 90100241012016), que fue suscrito, con fecha 23 de noviembre de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. UGT, CSIF y USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –BOE del 24-, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 27 de enero de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, SA

Años 2015-2016-2017-2018

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, como introducción al mismo, manifiestan:

Es voluntad de la Empresa, y de los Representantes Sociales que suscriben este Convenio Colectivo, respetar y potenciar los principios de Responsabilidad Social Corporativa que se exponen a continuación, con la finalidad de proseguir en la consecución de las más altas cotas de integración armónica de la Empresa en las sociedades en la que está inscrita.

La política de M.E.P.S.A. –y de todo el Grupo Michelin– en materia de Responsabilidad Social Corporativa, se basa en la lógica del desarrollo integral sostenible, esto es, concibe la evolución desde una óptica que contempla y respeta principios sociales, medioambientales y éticos –todos ellos con una clara vocación de perpetuación en el tiempo–. Se sustancia en la dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin (PRM) y se sustenta en los cinco Valores corporativos que acuñan, respectivamente, el respeto a los Clientes, a las Personas, a los Accionistas, al Medio Ambiente y a los Hechos.

La Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa consiste, básicamente, en practicar esos cinco valores, de forma que la finalidad empresarial no se reduzca a la

dimensión económica, sino que contemple un crecimiento duradero a través del mantenimiento de un equilibrio entre la búsqueda de ese resultado económico, el respeto y dominio del impacto sobre el medio ambiente, y la calidad de sus relaciones con las personas, tanto en el ámbito interno –sobre todo en lo que concierne al desarrollo de su personal– como externo, lo que viene a significar el respeto, en todo momento, de la noción de eficiencia económica responsable.

La dinámica PRM, que establece las maneras de hacer y los comportamientos adecuados en la búsqueda del equilibrio citado, define los compromisos y los objetivos concretos en ese marco del desarrollo sostenible. Sus postulados se recogen en la Declaración Resultado y Responsabilidad, que es el documento de referencia oficial, y su materialización se lleva a cabo mediante la asunción de numerosos compromisos, organizados en nueve ámbitos concretos:

1. Las prestaciones responsables de nuestros productos y servicios.
2. El impacto medioambiental del uso de los neumáticos.
3. La valorización y la eliminación de los neumáticos usados no reutilizables.
4. La diversidad humana en el seno de nuestros equipos.
5. Las relaciones con las comunidades (implicación en la vida local, Fundación Michelin Desarrollo...).
6. La seguridad, la ergonomía y la calidad de vida en nuestros centros de trabajo.
7. La gestión medioambiental en nuestros centros de trabajo.
8. La gestión de los riesgos de la Empresa.
9. La contribución a la movilidad sostenible.

Los grados de avance en cada uno de estos nueve campos de acción se recogen en el informe de evolución de la dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin, que se publica con periodicidad bienal.

CAPÍTULO 1.º

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a los Centros de Trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería, Seseña, Subirats y Burgos, de la Empresa Michelin España-Portugal, SA.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, fijos y temporales, que presten sus servicios en los Centros de Trabajo mencionados en el artículo anterior. Se exceptúa del Área económica del presente Convenio al personal directivo que desarrolla funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa.

Artículo 3. *Ámbito de vigencia.*

El presente Convenio será de aplicación desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018.

La denuncia del presente Convenio será automática el día 1 de diciembre de 2018; a partir de dicha fecha la parte Social presentará la plataforma reivindicativa para las negociaciones del próximo Convenio, comprometiéndose la Empresa a iniciar las deliberaciones del mismo en un plazo no superior a un mes a partir de dicha presentación.

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

CAPÍTULO 2.º

Área Económica

Artículo 4. *Incremento salarial.*

Año 2015: Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1º de enero de 2015, serán las correspondientes a diciembre de 2014, incrementadas en un 1,5 %.

Año 2016: Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1º de enero de 2016, serán las correspondientes a diciembre de 2015, incrementadas en un 1,5 %.

Año 2017: Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1º de enero de 2017, serán las correspondientes a diciembre de 2016, incrementadas en un 2 %.

Año 2018 Las medias horarias (MH) o Salario Anual equivalente a aplicar a partir del 1º de enero de 2018, serán las correspondientes a diciembre de 2017, incrementadas en un 2 %.

Artículo 5. *Distribución del salario.*

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

Artículo 6. *Unidades de abono.*

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

Sistemas trabajo	Nº horas mh	Nº horas de antigüedad	Complemento festivo sistema	Complemento individual sistema
3 × 8 y resto	2.473	2.577	Ver artículo 9.	—
4 × 8				4 × MH + 12 × ANT
5 × 8				5 × MH + 13 × ANT

Centro	Sistema	Distancia	Continua	Sucio	Calor	Noche (*)
Aranda.	3 × 8 y resto	Ver artículo 35.	307,6	2.461,00		824
	4 × 8					
	5 × 8					
Valladolid.	3 × 8 y resto	Ver artículo 35.	300,6	2.463,80		824
	4 × 8					
	5 × 8					

(*) Para los sistemas que realicen trabajo de noche.

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

Artículo 7. *Salario base.*

La cuantía del salario base convenio intercategorías para el año 2015 será de 897,99 €/mes, para todos los trabajadores y trabajadoras.

Para el año 2016, la cuantía del salario base convenio intercategorías será incrementada en el 1,5 %, para todos los trabajadores/as.

Para el año 2017, la cuantía del salario base convenio intercategorías será incrementada en el 2 %, para todos los trabajadores/as.

Para el año 2018, la cuantía del salario base convenio intercategorías será incrementada en el 2 %, para todos los trabajadores/as.

Artículo 8. *Salario de ingreso*

El salario de ingreso para el personal horario contratado a partir del 1 de enero de 2016, queda fijado en:

- 8,2 €/hora, para los 12 primeros meses de contrato.
- 8,8 €/hora, desde los 13 a los 24 meses de contrato.
- 9,2 €/hora, desde los 25 a los 30 meses.

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

- Nivel de valoración: < 80: 20 meses.
- Nivel de valoración: 80-100: 25 meses.
- Nivel de valoración: > 100: 30 meses.

Al pasar directamente de Salario de Ingreso a incentivo, se pagará el *rappel* correspondiente del tiempo necesario para tener actuación de pago, para garantizar, al mes siguiente de los plazos fijados, el salario que le pudiera corresponder.

Los plazos establecidos son máximos y vencida la situación de salario de ingreso, a cada persona se le asignará el salario del puesto que ocupe en ese momento, obviando el puesto que se hubiera asignado en el momento del ingreso, si este fuera diferente.

Es muy evidente que el periodo de capacitación total del trabajador/a, se ha incrementado con el tiempo de una manera importante. Este grado de capacitación se alcanza cuando la prestación del trabajador/a es óptima y puede desenvolverse en la resolución de la problemática de la marcha corriente de forma idónea.

Este salario de ingreso, así como los plazos establecidos, se acomodan a la evolución de la formación para la capacitación y prestación del trabajador/a. Éstos vienen dados por razones objetivas como son, entre otras, la formación teórica y práctica, la experiencia en el puesto y la consolidación de competencias.

Artículo 9. *Complemento festivo sistema.*

La cuantía del complemento festivo sistema para los años de vigencia del Convenio queda establecido en:

- Sistema 5 × 8 y 4 × 8: 578,06 €/año.
- Resto de sistemas: 536,77 €/año.

Artículo 10. *Plus de noche.*

Para el año 2015 el plus de noche queda establecido en 2,140 €, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las 22 horas y las 6 horas.

Para el año 2016, el valor de este plus será incrementado en un 1,5 %.

Para el año 2017, el valor de este plus será incrementado en un 2 %.

Para el año 2018, el valor de este plus será incrementado en un 2 %.

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

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

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

Artículo 11. *Antigüedad*

Este baremo se mantiene como el actual durante la vigencia de este Convenio, para los Centros de Trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Seseña, Subirats y Burgos:

Antigüedad – Años	Euro/hora
2	0,1111
3	0,1449
4	0,1788
6	0,2444
8	0,3114
11	0,4119
16	0,5795
21	0,7463
26	0,9147
31	1,0823

Respecto al Centro de Almería, será de aplicación el siguiente baremo:

Antigüedad – Años	Euro/hora
2	0,1140
3	0,1485
4	0,1817
6	0,2509
8	0,3186
11	0,4237
16	0,5945
21	0,7652
26	0,9379
31	1,1087

Artículo 12. *Plus del sistema de trabajo 4 × 8 (fijo).*

En el 2015, su cuantía será de 128,44 €, para el año 2016 será incrementado en un 1,5 % y para los años 2017 y 2018 será incrementado en un 2 % anual.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Artículo 13. *Plus de los sistemas de trabajo 3 × 8 3P, 3 × 8 4P.*

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

En el 2015, su cuantía será de 868,84 €/año, para el año 2016 será incrementado en un 1,5 % y para los años 2017 y 2018 será incrementado en un 2 % anual.

Este plus será fraccionado y abonado en 14,5 partes al año.

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

En el año 2015, su cuantía será de 101,04 €, para el año 2016 será incrementado en un 1,5 % y para los años 2017 y 2018 será incrementado en un 2 % anual.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Artículo 14. *Pluses del sistema de trabajo 5 x 8 (fijo).*

En el 2015, su cuantía será de 396,83 €, para el año 2016 será incrementado en un 1,5 % y para los años 2017 y 2018 será incrementado en un 2 % anual.

Este plus será abonado 14,5 veces al año.

Artículo 15. *Resto de pluses.*

El resto de pluses permanece invariable durante la vigencia del Convenio, a excepción de los indicados en el artículo 21.

Artículo 16. *Prima de puntas de producción y estacionalidad.*

Durante la vigencia del Convenio se establece una prima de 157,4 €/día, que será abonada a los trabajadores y trabajadoras que realicen puntas de producción o por su calendario estén afectados a la estacionalidad, cuando trabajen en esta forma sábado-noche, domingo y/o festivo, más los pluses que correspondan.

El día de recuperación será abonado a salario real.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

Artículo 18. *Prorratas de los devengos.*

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

Artículo 19. *Prima de resultados.*

Se establece una Prima de Resultados que se abonará con carácter bienal -es decir a principios de 2017 y 2019-, en base a los valores reales de producción de producto terminado y de ventas de reemplazo MEPSA –suma de los periodos 2015 y 2016 en el primer caso y 2017 y 2018 en el segundo-, respecto a los valores objetivo, establecidos para la determinación de la Prima de Resultados.

Valores objetivo, establecidos para la determinación de la Prima de Resultados
Producción Total MEPSA.

- Periodo 2015-2016.
 - Si la producción es igual o superior a 808.000 toneladas: 1 % de un salario anual.
 - Si la producción es igual o superior a 794.000 toneladas e inferior a 808.000 toneladas: 0,5 % de un salario anual.
 - Si la producción es inferior a 794.000 toneladas: 0 %.
- Periodo 2017-2018.
 - Si la producción es igual o superior a 848.000 toneladas: 1 % de un salario anual.

– Si la producción es igual o superior a 832.000 toneladas e inferior a 848.000 toneladas: 0,5 % de un salario anual.

– Si la producción es inferior a 832.000 toneladas: 0 %.

Ventas de Reemplazo de MEPSA (en España y Portugal).

• Periodo 2015-2016.

– Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son iguales o superiores a 193.600 toneladas: 1 % de un salario anual

– Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son iguales o superiores a 192.000 toneladas e inferiores a 193.600 toneladas: 0,5 % de un salario anual

– Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son inferiores a 192.000 toneladas: 0 %

• Periodo 2017-2018.

– Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son iguales o superiores a 197.600 toneladas: 1 % de un salario anual

– Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son iguales o superiores a 196.000 toneladas e inferiores a 197.600 toneladas: 0,5 % de un salario anual

– Si las Ventas de Reemplazo de MEPSA son inferiores a 196.000 toneladas: 0 %

Para facilitar el seguimiento de estos objetivos, la Dirección de la Empresa proporcionará la información de la evolución de los mismos en los informes trimestrales a los CE.

Evolución de la inflación.

• Periodo 2015-2016.

– Si la suma del IPC real de los años 2015 y 2016, es igual o superior a 4 %: 1 % de un salario anual.

– Si es superior a 3,5 % e inferior a 4 %: 0,5 % de un salario anual.

• Periodo 2017-2018.

– Si la suma del IPC real de los años 2017 y 2018, es igual o superior a 5 %: 1 % de un salario anual.

– Si es superior a 4,5 % e inferior a 5 %: 0,5 % de un salario anual.

Para facilitar el seguimiento de estos objetivos, la Dirección de la Empresa facilitará la información de la evolución de los mismos en los informes trimestrales a los CE.

El valor de esta prima podrá llegar hasta un 3 % del salario de referencia. Los pluses considerados serán todos excepto las puntas de producción, horas extraordinarias, primas de disponibilidad, etc. Se considera el salario de 2016 para el primer período y el salario de 2018 para el segundo período -, que sería la suma de hasta un 1 % para el objetivo de producción, de hasta un 1 % para el objetivo de ventas de reemplazo y de hasta un 1 % por evolución del IPC.

Será condición necesaria para la percepción de la Prima estar de alta en la Empresa en el momento de finalización de cada uno de los periodos bienales de devengo, (31 de diciembre de 2016 y 2018), con independencia de la causa que haya motivado la baja del trabajador/a.

Aquellos trabajadores/as que se incorporen a la Empresa una vez iniciado el periodo bienal de devengo, percibirán el importe proporcional al periodo en que se encuentren de alta en la misma.

La cantidad percibida en concepto de Prima de Resultados no se tomará en consideración para la determinación de ningún otro concepto retributivo ni tendrá, en ningún caso, carácter consolidable, estando vinculada al cumplimiento de los objetivos señalados en el presente artículo.

CAPÍTULO 3.º

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada (cómputo y distribución).*

Cómputo:

En los cuadros siguientes se expresa el cómputo de jornada laboral anual ordinaria de trabajo efectivo para los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio Colectivo, manteniéndose dentro de la misma los descansos que están establecidos:

Sistema	2015-2018
1 × 8 (A, B o central).	1.712 h/año.
2 × 8 (A y B).	
3 × 8 (A, B y C).	
2 × 4 (lunes a sábado).	
2 × 4 (lunes a viernes).	1.720 h/año.
3 × 8 3P (*).	1.696 h/año.
3 × 8 4P (**).	1.680 h/año.
4 × 8 (fijo) (**).	1.656 h/año.
5 × 8 (fijo) (**).	1.580,4 h/año.
Sistema Variable 278-308.	Según artículo 21.
Sistema Variable 312-354.	Según artículo 21.

(*) El funcionamiento de las instalaciones para estos sistemas de trabajo, queda fijado en los Acuerdos respectivos de cada uno.

(**) El funcionamiento de las instalaciones para este sistema queda fijado en 292 días/año.

(***) El funcionamiento de las instalaciones para este sistema queda fijado en 351 días/año

Distribución.

a) Personal en 2 × 4 (jornada partida).

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

Lunes a viernes : Entre las 08 horas y las 18 horas.

Sábados: De 08 horas a 12 horas.

b) Personal en 1 × 8 (1 equipo) (turno A o B).

Lunes a viernes: De 6 horas a 14 horas (turno A).

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

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

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

Lunes a viernes: De 6 horas a 14 horas (turno A).

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

Sábados: Entre 6 horas y 14 horas (A y B).

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

Lunes a sábado: De 6 horas a 14 horas (turno A).

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

Lunes a viernes: De 22 horas y 6 horas (turno C).

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

Lunes a sábado: De 6 horas a 14 horas (turno A).

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

Lunes a sábado: De 22 horas a 6 horas (turno C).

f) Personal en 5 × 8 fijo (5 equipos), en Sistema Variable 278-308 (4 equipos) y Sistema Variable 312-354 (5 equipos) (turnos A, B y C).

Lunes a domingo : De 6 horas a 14 horas (turno A).

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

Lunes a domingo: De 22 horas a 6 horas (turno C).

g) Jornada intensiva de verano para el personal adscrito al sistema 2 × 4 de lunes a viernes:

Todo el personal adscrito a este sistema, excepto el personal directivo que desarrolla funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa, tendrá la posibilidad de, opcionalmente, desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, –siendo éste el periodo máximo de aplicación y pudiendo acogerse a esta modalidad de jornada durante un periodo inferior–, realizar jornada intensiva de trabajo, incluyendo una pausa de 15 minutos, de acuerdo al siguiente horario:

Entrada: de 6:00 a 7:30 h.

Salida: de 14:00 a 15:30 h.

La elección del horario de salida, dentro de estos límites, ha de estar sometida a la aprobación de la jerarquía, en función de criterios evidentes de necesidad presencial para asegurar la marcha armónica de las instalaciones.

El personal que ocupe puestos en los que, para garantizar la marcha armónica de instalaciones, sea necesario continúen en su horario habitual, será excluido de esta opción.

Como compensación a esta exclusión, este personal que será claramente determinado e identificado, disfrutará de una jornada suplementaria (8 horas) de no trabajo, por cada año que no pueda tener el derecho de opción a la jornada intensiva de verano.

El personal que pudiendo optar a la modalidad ofertada no hiciera uso de ésta, no generará ningún día suplementario de no trabajo.

h) Turno 1 × 8 central (Almería):

Lunes a viernes: De 8:20 horas a 16:26 horas.

i) Personal en 2 × 4 (Almacenes Generales).

Lunes a viernes entrada de 8.00 horas a 10.00 horas salida de 17.00 horas a 19.00 horas.

Artículo 21. *Evolución de los sistemas y medidas de adaptación.*

A. Normas de funcionamiento de los sistemas de apertura de instalaciones variables

A1. Modo de adaptación de carácter colectivo:

1. Definición.

2. Características generales de los Sistemas.

Apertura de referencia.

a/ Sistema variable 278-308.

b/ Sistema variable 312– 354.

Apertura máxima.
Apertura mínima.
Sistema de trabajo.
Rotación de los equipos.
Calendario anual. Consideraciones.
Jornada y plus.
Días libres.
Vacaciones.

3. Variación de la apertura de las instalaciones.

- A. En la elaboración de los calendarios anuales.
- B. En el curso del año:

Ampliación.
Reducción.
Ámbito o talla de las variaciones.

- 4. Jornada individual. Cómputo y Gestión. Limitaciones.
- 5. Regularización del Sistema.

Principios de afectación.
Aplicación de la regularización en el calendario anual.
Variaciones de los saldos por activaciones y desactivaciones en el curso del año.

- 6. Gestión de los saldos.
- 7. Afectación a otros colectivos.
- 8. Área Salarial.
- 9. Cláusula Final.

A2 Modo de adaptación de carácter individual:

- 1. Definición.
- 2. Características generales del sistema. Funcionamiento.

- B. Catálogo de Aperturas de Referencia.
- C. Otros Sistemas de Trabajo:

Calendarios con apertura especial, superior a la apertura máxima de los sistemas variables (354 días).

Variación de la apertura en los otros sistemas fijos.

D. Comisión Paritaria.

- A. Normas de Funcionamiento de los Sistemas de Apertura de Instalaciones Variables.

A1. Modo de Adaptación de Carácter Colectivo:

- 1. Definición.

A fin de adaptar el funcionamiento de las instalaciones a las necesidades de producción, dotando así a los sistemas de trabajo de una mayor estabilidad y continuidad en el tiempo, se adopta un modo de gestión que permite variar el sistema de trabajo, los días de apertura de instalación año a año, y en el transcurso de éstos si fuera necesario, entre unos valores mínimo y máximo previamente establecidos.

2. Características Generales.

Se dispone de dos sistemas de trabajo variables, con aperturas complementarias:

El primero de los sistemas estará organizado en cuatro equipos, con aperturas de instalación de referencia entre los 278 y los 308 días (Sistema variable 278-308).

El segundo sistema estará organizado en cinco equipos, con aperturas de instalación de referencia entre los 312 y los 354 días (Sistema variable 312-354).

Apertura de referencia.

Las necesidades productivas determinarán la pertenencia a uno u otro de los sistemas mencionados, o la conveniencia del cambio organizativo consiguiente entre ellos. Dentro de cada sistema, la apertura de base o referencia del sistema para un año concreto se establecerá a finales del año anterior, al confeccionar los calendarios, en base al Catálogo de aperturas de referencia.

a/ Sistema Variable 278–308.

Apertura máxima.

La apertura de referencia máxima anual de las instalaciones será de 308 días. No obstante, fruto de las eventuales activaciones, podría llegar hasta un máximo de 315 días.

Apertura mínima.

La apertura mínima anual de referencia será de 278 días. No obstante, fruto de las eventuales desactivaciones en el curso del año, podría llegar hasta un mínimo de 245 días.

Sistema de trabajo.

El sistema de trabajo es de cuatro equipos, con características de apertura, jornada y plus de sistema en función de la elección realizada para el año en cuestión, figurando en el referido Catálogo de aperturas de referencia.

Rotación de los equipos.

La rotación será de 5–2/5–2/5–1 (trabajo–descanso) u otra rotación similar, en todo el periodo anual, salvo durante el periodo vacacional, en donde la rotación pasará a seis días de trabajo por uno de descanso.

b/ Sistema Variable 312–354.

Apertura máxima.

La apertura de referencia máxima anual de las instalaciones será de 354 días.

Apertura mínima.

La apertura mínima anual de referencia será de 312 días. No obstante, fruto de las eventuales desactivaciones en el curso del año, podría llegar hasta un mínimo de 268 días.

Sistema de trabajo.

El sistema de trabajo adoptado es de cinco equipos, y sus características de apertura, jornada y plus de sistema son función de la elección realizada para el año en cuestión, figurando en el referido Catálogo de aperturas de referencia.

Rotación de los equipos.

Las rotaciones serán las habituales en la actualidad de 6-4, o bien la de 6-2/6-2/6-8 u otra rotación similar, en todo el periodo anual salvo en el periodo vacacional, en donde la rotación pasará asimismo a seis días de trabajo por dos (o uno) de descanso, como en la actualidad.

Puede optarse, en ambos casos, por una rotación clásica (C-B-A), o una rotación con cambios de equipo rápidos en el mismo ciclo (antiestrés).

Elaboración del calendario anual. Consideraciones.

Cada año se determinará la apertura necesaria para atender el programa anual, dentro de la escala de aperturas posible en el sistema.

Se tendrán en cuenta además los días a regularizar en el año entrante para concretar el calendario real a confeccionar, según el método descrito en el apartado correspondiente.

En la elaboración de los calendarios anuales se fijarán:

Los días de apertura de referencia del sistema.

Los días de apertura posible, además de los previstos, es decir, la diferencia entre los días de apertura de referencia del sistema y la apertura máxima (nº de días activable máximo según los límites establecidos).

Estos días serán repartidos, de modo proporcional en el año. No obstante, en caso de modificaciones, podrán situarse hasta un máximo de seis días activables seguidos en el mismo periodo o mes, con el fin de posibilitar su realización.

Además, en el sistema variable 278-308 en cuatro equipos en rotación, se podrán distribuir todas las posibilidades de activación de los meses de julio y agosto de forma proporcional entre el primer semestre del año, o sea de enero a junio, y el último cuatrimestre del año, de septiembre a diciembre, suprimiendo las posibilidades de activación durante los meses de julio y agosto. En cualquier caso, esta última posibilidad de distribución estará sometida a lo que de común acuerdo se decida entre las partes, en función de las particularidades de cada Actividad.

Los días de no apertura (cierre) de la instalación.

Salvando lo antes comentado, se dará preferencia de ocupación de días, a la hora de confeccionar los calendarios, a los días entre semana de lunes a sábado en turno A, y a continuación a los sábados en turnos B o C, domingos y festivos.

La concreción de los calendarios se llevará a cabo considerando las diferentes necesidades arriba expresadas, con las prácticas habituales, y buscando el común acuerdo entre las partes. Asimismo, se utilizará una lógica de reparto que garantice la mayor equidad entre los equipos y el respeto a la tradición del Centro y su entorno.

El número de calendarios adoptados en una misma Actividad o Taller, dentro de un mismo sistema de trabajo, deberá ser el mínimo posible, salvo que existan razones para la diversificación, como podría ser una gran diferencia de necesidades de apertura en función de los pedidos de diferentes clientes internos o externos. Estos casos se verán entre ambas partes en su momento.

Zonas de trabajo disponibles para seleccionar la apertura anual.

Las escalas de aperturas, jornadas y pluses están diferenciadas en dos zonas para el sistema variable 312-354, en 5 equipos:

Una zona de trabajo normal, con la jornada y plus teóricos correspondientes a la apertura de la instalación seleccionada. Es el tramo de aperturas situado entre los 333 y los 354 días.

En este tramo se originan días libres compensatorios del exceso de jornada en el año, en número variable según sea la apertura.

La otra zona existente en el sistema de 5 equipos es de apertura reducida. Está adaptada la jornada reduciéndola exactamente a la necesaria para la apertura seleccionada, y sin generación de DL en consecuencia. Son los valores de apertura situados entre los 312 y los 333 días de apertura (SV 312- 354).

En esta zona también existe, correspondientemente, la asignación de una jornada y plus reales y reducidos en consecuencia para adaptarse a la apertura de instalaciones necesaria.

En el sistema variable 278-308, en 4 equipos, solo existe la zona normal, con la asignación de DL correspondientes según sea la apertura.

Jornada y plus.

La jornada de trabajo y el plus de sistema serán los correspondientes a cada apertura de la instalación, y figuran en el catálogo de aperturas de referencia.

Días libres.

La aplicación de algunas de las diferentes aperturas integradas en estos sistemas de trabajo genera un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida. El número de días generados dependerá del número de días de apertura seleccionado y de la jornada individual. Para regularizar esta jornada individual mencionada, las horas de exceso se disfrutarán estableciendo un programa por cada equipo (salvo para pequeños colectivos), en cada OR o taller según casos, dando prioridad en todo caso a la marcha armónica y regular de las instalaciones.

Se repartirán los días libres en tantos semibloques como se acuerde por ambas partes, intentando repartirlos lo más posible en su periodo anual de distribución.

En ambos sistemas, los bloques de días libres se repartirán, en todo el periodo anual, salvo el periodo de vacaciones de cada equipo.

Vacaciones.

En el sistema variable 278-308.

Se concretarán cuatro periodos diferentes, comprendidos entre los meses de Junio y Septiembre. Se seguirá un orden rotativo en los años sucesivos.

En el sistema variable 312-354.

Las vacaciones se disfrutarán de modo similar al empleado en el sistema de cinco equipos en la actualidad. Se seguirá, de igual modo, en la elección de los periodos de vacaciones anuales, un sistema rotativo en el tiempo.

Para ambos sistemas, en cualquier caso, el número y distribución de los días de vacaciones deberán asegurar las aperturas de la instalación máximas previstas en el calendario seleccionado.

3. Variación de la Apertura de las Instalaciones.

A. En la elaboración de los calendarios anuales:

En el momento de la definición de la apertura de las instalaciones se elegirá una, dentro del campo de variación disponible en la tabla de su sistema de trabajo.

La máxima variación a la baja de la referencia de apertura, de un año al siguiente, será de 21 días, respecto a la apertura inicial del calendario del año anterior (con la referencia del Plan Anual).

Al alza, podrá emplearse cualquier referencia de las dos escalas de aperturas definidas.

Si fuera necesario, se procederá al cambio de sistema de trabajo correspondiente para ajustarse a las necesidades del Plan anual de producción dentro de la nueva escala.

B. En el curso del año:

Ampliación de la apertura.

Sistema variable 278-308.

El número máximo de días de posible ampliación de la apertura de instalación en el curso del año es de 17, siempre que no se rebase el límite superior señalado de 315 días.

Sistema variable 312-354.

El número máximo de días de posible ampliación de la apertura de instalación en el curso del año es de 20, siempre que no se rebase el límite superior de los 354 días.

En ambos sistemas:

Si, en el transcurso del año, hubiera necesidad de ampliar el tiempo de funcionamiento de la instalación, se requiere poner en marcha el preaviso de apertura.

Plazos de preaviso para la ampliación de la apertura:

- Preaviso inicial incluido en el propio calendario anual acordado con el C.E., con una anticipación de entre 1 y 12 meses.
- Confirmación de proximidad. Con una antelación mínima de 15 días naturales (incluido el día de apertura) para las Actividades de producto terminado, o de 10 días para las Actividades de producto semiterminado, se le comunicará al C.E.:

- las causas o razones que originan la necesidad.
- los días/equipos de apertura posible a utilizar.
- el ámbito industrial afectado.
- el personal afectado.
- la previsión para los tres meses siguientes.

En casos excepcionales de situación industrial, previa justificación de las causas que motivan la excepción por parte de la Empresa, y siempre con el requisito ineludible de acuerdo entre las partes, la confirmación de proximidad podría tener un plazo inferior.

En el ánimo de introducir elementos complementarios de conciliación de la vida familiar y laboral, la Empresa se compromete a realizar los mencionados preavisos de confirmación de proximidad con una antelación superior si se conociesen suficientemente las variables industriales.

Reducción de la apertura.

Se establece la posibilidad de reducir la apertura de las instalaciones de dos maneras consecutivas. En primer lugar se podrá desactivar con cargo a la cuenta del sistema variable, con el traspaso de jornadas en el tiempo, del modo hasta ahora habitual. A continuación, si las necesidades productivas así lo requiriesen, se procedería a aplicar la fórmula de reducción de jornada y reducción salarial correspondiente.

Con los límites detallados a continuación:

Sistema variable 278-308.

El número máximo de días de posible reducción de la apertura de instalación con cargo a la cuenta de jornadas en el curso del año es de 25.

Sistema variable 312-354.

El número máximo de días de posible reducción de la apertura de instalación con cargo a la cuenta de jornadas en el curso del año es de 30.

Si fuera necesario, se procedería a reducir la apertura de las instalaciones desactivando otros 20 días (SV 278-308) o 25 días (SV 312-354) como máximo, según los límites

establecidos, que equivale a 15 días por persona máximo. El tratamiento económico de estos días será de reducción de jornada y de salario en la forma indicada en este documento.

Se establecen unos límites inferiores de desactivación posibles en ambos sistemas, concretados en 245 y 268 días respectivamente.

En ambos sistemas:

Si, en el transcurso del año, hubiera la necesidad de reducir el tiempo de funcionamiento de la instalación, se requiere poner en marcha el preaviso de cierre.

Plazos de preaviso para la reducción de la apertura:

- Preaviso de proximidad. Con una antelación mínima de 15 días naturales antes del día de cierre (incluido este) para Actividades de producto terminado, o de 10 días en el caso de las Actividades de producto semiterminado, se le comunicará al C.E.:

- las causas o razones que originan la necesidad.
- el ámbito industrial afectado.
- el personal afectado.
- la previsión para los 3 meses siguientes.

Y propondrá, para su acuerdo, la ubicación en el calendario de los días/equipos necesarios para llevar a cabo la reducción.

En casos excepcionales de situación industrial, o causas de fuerza mayor (avería, incidente grave, catástrofe,...) y previa justificación por parte de la Empresa, se podría producir una reducción de ese plazo.

En la elección de los días de cese de actividad, cuando estos sean unitarios, salvo causa de fuerza mayor, tendrán prioridad los domingos, festivos u otros que, a criterio del C.E., pudieran ser beneficiosos para los trabajadores/as. Cuando el cese comprenda periodos superiores a un día, salvo causas de fuerza mayor, productivas o de modificaciones que lo hagan necesario, se acordará el que, a criterio de las partes, se entienda como más favorable. El límite mensual de días de cese de actividad será de 12 días, con un máximo de 6 días consecutivos.

En todo caso, cualquier alteración de las condiciones aquí expresadas requerirá del acuerdo entre las partes.

Ámbito o talla de las variaciones.

Las necesidades en creciente variabilidad y la volatilidad de los mercados exigen adaptar el útil productivo a esa realidad que va mucho más allá de las compartimentaciones industriales de nuestras factorías. Con el ánimo de dar una respuesta más adecuada a esa necesidad real, se establece como unidad de activación/desactivación lo que definimos como «línea o dimensión de gran volumen».

«Línea o dimensión de gran volumen» es aquélla parte de una Actividad Industrial que satisface alguno (uno al menos) de los tres siguientes criterios:

Producto o lote de productos que representa = o > 20 % del Plan de producción habitual (PdP) realizado en la unidad temporal de activación/desactivación (p. ej., si se va a activar un equipo, se trata del PdP realizado habitualmente en un equipo).

Producto o lote de productos que requiere para su fabricación = o > 20 % del personal habitual en la unidad de activación/desactivación (p. ej., si se va a activar un equipo, se trata del efectivo asignado habitualmente a un equipo).

Producto o lote de productos fabricado en una unidad organizativa compacta, según el flujo de producto y claramente identificable en base al producto final.

Las partes velarán porque los criterios empleados garanticen, en todo caso, que la unidad de activación/desactivación desarrolla una labor coherente con una necesidad intermedia o final del cliente.

4. Jornada individual. Cómputo y gestión. Limitaciones.

La jornada anual individual y la apertura de instalaciones quedan fijadas por la ya mencionada tabla de aperturas de la instalación.

El sistema funcionará por jornadas completas de 8 horas.

Si, por ampliación o reducción de esta apertura, el trabajador/a realizara más o menos de las jornadas estipuladas, esas jornadas pasarán a engrosar una cuenta individual global.

La conversión de los días de instalación a días por persona irá en consecuencia directa con el sistema de trabajo seleccionado.

El límite máximo anual de jornadas de trabajo viene determinado por el número de días de posible activación o trabajo anual (17 en el caso del sistema en 4 equipos o 20 en el caso del sistema en 5 equipos), y el límite mínimo anual de jornadas lo determina el número de días de posible desactivación o parada anual (25 al saldo de jornadas + 20 de reducción de jornada en el caso del sistema en 4 equipos, y 30 al saldo de jornadas + 25 de reducción de jornada en el caso del sistema en 5 equipos), y los límites inferiores marcados de 245 y 268 días, según sistema.

Los días de activación anual, y los de desactivación hasta el límite de los primeros -25 o 30 días según el sistema de trabajo, o hasta el límite global de -40 jornadas/equipo, ingresan en la cuenta de jornadas del equipo correspondiente.

Excepciones.

Los días activados, a fin de año, por encima de la apertura realizada en la zona de trabajo «reducida» del sistema de 5 equipos, no ingresan en la cuenta de jornadas del equipo (ver apartado de «Regularización»), en primera instancia.

Los días de posible parada con reducción de jornada y plus de la 2.ª fase (hasta -20 o -25 según el sistema de trabajo), no generan deuda en la cuenta de jornadas del equipo. Suponen, en ambos sistemas, un máximo de 15 días por persona. Se compensan con el descuento salarial señalado en el apartado «Área salarial».

En caso de llegarse al límite inferior global de -40 días antes de haber agotado el margen anual de la 1.ª fase de desactivación anual de -25 días (4 equipos) o -30 días (5 equipos), el margen en la 2.ª fase de desactivación anual sería el mismo que si se hubiera agotado la 1.ª fase totalmente.

Los movimientos efectuados al alza y a la baja en cada equipo determinarán la situación del saldo constituido en su balance de jornadas.

Por otra parte, las regularizaciones anuales tienen un tratamiento específico, definido en el apartado siguiente.

Esta contabilización se corresponde con las horas trabajadas en más o menos de carácter colectivo, no incluyéndose aquí las horas trabajadas en más o menos de carácter individual, que serán detalladas en capítulo aparte.

5. Regularización del Sistema.

Principios de afectación de las activaciones y desactivaciones.

Las activaciones y desactivaciones de los equipos –o línea o dimensión de gran volumen–, afectarán a la totalidad del equipo o línea de referencia, siendo su tratamiento de carácter colectivo. Así, todos y cada uno de los trabajadores/as pertenecientes al colectivo que se activa o desactiva verán incrementada o disminuida su jornada anual, en tantos días como se señalen para su respectivo equipo o línea de pertenencia, aplicándose a cada uno de sus miembros los días de ampliación o reducción de jornada.

Exclusiones.–En caso de coincidencia de una activación o desactivación con una ausencia concreta se aplicarán las siguientes normas:

En la fase de activaciones/desactivaciones que van al saldo de jornadas (o que se regularizan a fin de año en la zona reducida del sistema de 5 equipos).

La afectación será colectiva en todos los casos de coincidencia con permisos, incapacidad temporal (E, A), o días libres. En este último caso, se ajustará la jornada establecida, tomando un DL en caso de desactivación o trabajándolo en caso de activación, en otro día distinto del año, para compensar la jornada de trabajo en más o en menos. En el caso de los permisos retribuidos, se abonará además la prima de disponibilidad correspondiente a las activaciones.

El resto de casos de coincidencia con suspensiones de contrato, sean con o sin alta y obligación de cotización, no se verán afectados por las activaciones o desactivaciones.

En la 2.ª fase de desactivaciones (con reducción de jornada y salario).

La afectación será colectiva, con el descuento económico correspondiente, en todos los casos de coincidencia con permisos retribuidos o días libres. En este último caso de días libres, se ajustará la jornada establecida, tomando un DL en otro día distinto del año para compensar.

Los casos de coincidencia con suspensiones de contrato, sean con o sin alta y obligación de cotización, incluida la incapacidad temporal (E, A), no se verán afectados por las desactivaciones.

Afectación a otros colectivos (con reducción de jornada y salario).

Se aplica el mismo tratamiento del caso anterior de la 2.ª fase de desactivaciones en los sistemas variables.

Se evitarán en lo posible las coincidencias con días de vacación. Su tratamiento sería, si fuera necesario, similar al de los DL.

Aplicación de la regularización en el calendario anual.

La regularización se efectuará por jornadas.

Cada año, como norma general, se regularizarán los saldos positivos o negativos existentes en cada equipo, por medio del procedimiento descrito a continuación. Consiste esta regularización en la devolución de jornadas existentes en el saldo a fin de año, y se realizará en el momento de hacer los calendarios anuales, señalando los días asignados para la regularización en el propio calendario, sean tanto para devolver jornadas del saldo por parte de la empresa como por parte del trabajador/a.

Al comenzar el año:

- Con la base inicial establecida por las necesidades del Plan de producción anual.

Con saldo positivo (la empresa debe jornadas).

- Se efectúa la regularización cada año del 50 % del saldo existente a final del año, con un máximo de 6 días/equipo o, en caso de permanecer en el mismo sistema, hasta el límite superior del propio sistema (315 días en 4 equipos y 354 días en 5 equipos), siendo siempre el nº de días/equipo regularizado no superior a los 6. Para ello:

Se confeccionará un calendario anual al que se le habrán añadido a la apertura necesaria para hacer el PA, las jornadas a regularizar. Se aplicará el plus y jornada correspondiente a esta nueva apertura, y se prefijarán en el calendario los días de cierre necesarios para hacer efectiva la regularización del saldo.

Excepción.

En el caso de que no fuera posible programar un calendario en el que se integre la totalidad de días a regularizar (es el caso de los calendarios próximos a 354 días), se aplazará la regularización no realizada, definiéndose un plazo máximo de hasta dos años para la aplicación del 50 % del nuevo saldo pendiente a fin de año, en caso de que no hubiera margen suficiente para las devoluciones colectivas. No obstante, en este periodo de dos años puede devolverse también de modo individual. Si, al cabo de los dos años, no es posible la devolución colectiva tampoco en el tercero, se devolverá en este tercer año de modo individual.

Con saldo negativo (el trabajador/a debe jornadas).

- Se efectúa la regularización cada año del 50 % del saldo existente a fin de año, con un máximo de 6 días/equipo o, en caso de permanecer en el mismo sistema, hasta el límite inferior de apertura del mismo (278 días en 4 equipos y 312 días en 5 equipos), siendo siempre el nº de días/equipo regularizado no superior a los 6. Para ello:

Se confeccionará un calendario anual al que se le habrán restado a la apertura necesaria para hacer el PA, las jornadas a regularizar. Se aplicará el plus y la jornada correspondiente a esta nueva apertura, y se prefijarán en el calendario los días de apertura necesarios para hacer efectiva la regularización del saldo.

Particularidades.

Si hubiera problemas para hacer efectiva la regularización en un año concreto, se tratará entre ambas partes la fórmula para no hacerla efectiva en dicho año.

Por otro lado, si una Actividad (o unidad de activación) se sitúa en una apertura de instalación próxima a 312 días y persistiera en ella, impidiendo la regularización dentro del sistema de 5 equipos, se buscará entre ambas partes una alternativa de recuperación de jornadas del saldo pendiente.

El número de jornadas a regularizar se complementará hasta el número de días entero superior en ambos casos.

La regularización, una vez efectuada, no debe suponer pérdidas de capacidad de activación o desactivación en el año, siempre que haya margen disponible en los límites definidos para cada sistema.

Variaciones en el curso del año.

Los movimientos efectuados al alza o a la baja en el curso del año, por activaciones o desactivaciones, provocarán un movimiento del saldo positivo o negativo de cada equipo, con los límites señalados:

- Al alza: En la zona superior del sistema de 5 equipos y en el sistema de 4 equipos, todos los días (hasta 20 o 17 según sistema) se integrarán en el saldo de jornadas de cada equipo respectivo según su afectación.

No obstante si, dentro de la zona de trabajo «reducida» del sistema de 5 equipos (aperturas 312 a 332 días), hubiera activación en el curso del año, con apertura final superior a la del calendario de salida, estos días de diferencia, teniendo en cuenta para ello únicamente la diferencia entre las activaciones y desactivaciones producidas en el año, se compensarán con el plus correspondiente según tabla para dicha apertura final real (hasta 333 días), sin entrar los días de diferencia activados, por tanto, en el saldo global del equipo. Si la apertura final en esta zona fuera inferior a la inicial, los días de diferencia se integran en el saldo global del equipo.

Se emplearán, para la compensación, valores de días enteros, redondeando al valor de apertura más próximo.

Las activaciones en el curso del año tendrán la prima de disponibilidad correspondiente.

- A la baja: Los primeros 25 días en el sistema de 4 equipos o los primeros 30 en el sistema de 5 equipos, se integrarán en el saldo de jornadas de cada equipo respectivo, hasta su máximo valor global establecido en -40 jornadas/equipo.

Además:

- Los siguientes 20 días en 4 equipos, o los 25 días en 5 equipos, con los valores limitados por las aperturas mínimas señaladas en cada sistema, se tratan mediante la reducción de jornada y salario, del mismo modo que se hizo en la construcción de la tabla de aperturas arriba indicada, sin generar por tanto jornadas a devolver en la cuenta.

6. Gestión de los Saldos.

- El sistema se mueve por jornadas.
- Las compensaciones de los saldos, de un modo general, se producen por regularización o por activaciones y desactivaciones.
 - No obstante, con objeto de ir acercando los diferentes saldos individuales dentro de cada equipo a su valor representativo, se acordarán cada año devoluciones de días colectivos en modo individual (con saldos positivos).
 - La referencia adoptada para la gestión de los saldos del equipo en el sistema, es el valor representativo de dicho equipo. Se actualizará cada año el valor representativo a su valor medio, como consecuencia de las nuevas incorporaciones al equipo (nuevos ingresos y cambios de equipo), o bien tras las devoluciones de días colectivos en modo individual que se pudieran acordar cada año.
 - Asimismo, es necesario actualizar los saldos de cada equipo en los talleres en donde hayan sido aplicadas activaciones y desactivaciones parciales, con objeto de obtener el valor representativo correspondiente.
 - Integración de los saldos existentes actuales:

Los saldos deudores actuales se agruparán en dos partes seguidas. Los días del sistema variable y los del AME-1 por un lado, y los días del AME-2 a continuación por otro. Los días del AME-2 se irán recuperando en primer lugar (sin prima y con abono salarial pendiente), y los días de eventuales nuevas desactivaciones se añadirán al saldo de días del sistema variable, aun habiendo días de AME-2 pendientes en el saldo.

Cada trabajador/a tendrá el tratamiento en un día concreto (sistema variable o AME- 2) correspondiente al estado de su saldo particular.

- Los días en deuda existentes fruto en su día de la decisión de recuperación íntegra de los días AME-2, tendrán un tratamiento diferenciado como recuperaciones individuales.

7. Afectación a otros Colectivos.

Se aplicará cuando los sistemas variables entren en la 2.^a fase de reducción de jornada, tras haber agotado las desactivaciones posibles de su reactividad a la baja con cargo a la cuenta de jornadas (hasta los -30 o -25 días de instalación según sistema, o bien al alcanzar las -40 jornadas por equipo).

Se dará este caso, por tanto, en situaciones en las que el descenso productivo sea muy importante, y en consonancia con él se aplicará al personal directamente relacionado con la Actividad, a los Servicios comunes del Centro y al resto de Servicios generales en modo proporcional, una afectación de modo similar al tratamiento aplicado en los colectivos de los talleres en sistemas variables. Con un máximo de 15 días por persona, al igual que la afectación de los sistemas variables, y teniendo en cuenta los mismos límites que se apliquen en ellas. Se harán las excepciones que el propio servicio imprescindible de los Centros de trabajo exija.

8. Área Salarial.

Cada apertura de instalaciones tiene asignado un valor de jornada y plus de sistema teórico (Catálogo de aperturas de referencia).

En el tramo de apertura reducida del sistema variable 312-354, el valor del plus real tiene descontado el valor de las horas no trabajadas del valor mencionado de plus de sistema teórico correspondiente, salvo el complemento abonado por la empresa del 20 %.

Los valores considerados para la reducción salarial en dicho tramo reducido (tabla de pluses reales) y en la 2.^a fase de desactivaciones de jornadas en el curso del año de ambos sistemas, son de 21,400 euros/hora en el sistema de 4 equipos y de 23,707 euros/hora en el sistema de 5 equipos. Aplicando en ambos casos el citado complemento del 20 %, estos valores de descuento aplicado quedan en 17,120 euros/hora para el SV 278-308 (4 equipos) y en 18,965 euros/hora para el SV 312-354 (5 equipos).

Estos valores de salario medio estarán sujetos al Convenio en vigor. No obstante, podrán ser revisados cada 5 años, para su actualización.

Las condiciones de abono para los otros colectivos antes indicados serán al 20 % de compensación, al igual que para los sistemas variables, y aplicado sobre la referencia de su salario bruto anual por jornada de trabajo.

Prima de disponibilidad.

Las jornadas de carácter colectivo realizadas en los días de posible apertura en el curso del año, y las de carácter individual en las condiciones especificadas así en el apartado de «modo individual» de este documento, tienen un abono complementario de lo anterior, denominado prima de disponibilidad, cuya cuantía queda definida en 52,9 euros/jornada completa.

Si el plazo de confirmación del preaviso, para los días de carácter colectivo, fuese inferior a los 15 días naturales (10 en el caso de los Semiterminados), la prima de disponibilidad sería de 74,9 euros/jornada completa.

Para los años 2016, 2017 y 2018, el valor de esta prima de disponibilidad, será incrementada en un 4 % cada año.

La prima de compensación de 29 euros/jornada se abonará cuando se produzca una recuperación individual que compense una activación colectiva.

9. Cláusula Final.

Durante la vigencia del sistema, y mientras el saldo de las horas de carácter colectivo tomado como referencia del equipo no alcance su límite inferior global de – 40 jornadas, o no se alcance el límite inferior de desactivación anual (hasta 45-55 días de instalación o límites señalados), no se podrá aplicar un E.R.E. ni la reducción de los C.I.J.V. en el ámbito o unidad respectiva de aplicación del sistema.

No obstante, si hubiera margen disponible respecto al citado límite inferior global o en el límite anual de desactivaciones, y en el ánimo de utilizar todas las medidas internas posibles a nuestro alcance de un modo prioritario, se tratará entre ambas partes la posibilidad de seguir desactivando en el año, hasta agotar dichos márgenes, antes de aplicar las anteriores medidas mencionadas.

A2. Modo de Adaptación de Carácter Individual:

1. Definición.

Con el fin de proporcionar una fórmula más que trate de compaginar las necesidades productivas de la empresa y las del trabajador/a, ayudando a compatibilizar la vida familiar y laboral, se pone en funcionamiento un sistema complementario al sistema colectivo antes definido, de variación de la jornada de carácter individual.

2. Características generales del sistema individual. Funcionamiento.

Este acuerdo, a su vez, establece otro tipo de horas, de carácter individual, con un límite máximo de 48 horas/persona en jornadas de 8 horas.

Son las jornadas realizadas para hacer frente a necesidades imprevistas de marcha corriente en días de funcionamiento de la instalación (averías, puntas de absentismo, etc.).

Para su utilización se pueden dar dos casos:

Caso A.

En días de funcionamiento de la instalación, la maestría solicita venir al trabajador/a en días de DNP, DL o vacaciones.

Tiene el carácter voluntario y la recuperación de estas horas se llevará a cabo de común acuerdo entre el trabajador/a y la maestría en el siguiente semestre natural a su realización. Este tipo de días trabajados sumarán 8 horas en su cuenta de horas de carácter individual, y tiene adscrito el abono de la prima de disponibilidad correspondiente.

Caso B.

En días de funcionamiento de la instalación, el trabajador/a solicita no venir a trabajar.

La maestría analizará la posibilidad de su concesión en base a las posibilidades que le ofrece el respeto de la marcha armónica de las instalaciones. Si lo concede, este tipo de días no trabajados restarán 8 horas en su cuenta de horas de carácter individual.

Para que proceda la aplicación de la prima de disponibilidad, por jornada completa de 8 horas, a este tipo de días solicitados por el trabajador/a, se requiere la condición de que las fechas de recuperación estén a disposición de ser fijadas por la maestría.

Cumplida esta condición, este tipo de días trabajados sumarán 8 horas en su cuenta de horas de carácter individual.

- El resto de situaciones que se puedan dar como cambios de DNP, vacaciones, etc. se regularán según las prácticas habituales existentes en la actualidad.
- La recuperación de las jornadas, en ambos sentidos, tendrá lugar dentro de los seis meses posteriores a las fechas de trabajo o disfrute respectivo origen de las mismas.
- Esta fórmula de variabilidad individual se aplicará al personal perteneciente al sistema variable.
- Una vez utilizadas las 48 horas a título individual que están recogidas en el acuerdo, el resto de horas que sea necesario recurrir de manera adicional para el normal desarrollo de la actividad se regirán por lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.

B. Catálogo de aperturas de referencia:

Apertura de instalaciones - Días	Jornada teórica - Días	Jornada de trabajo		Plus teórico Euros/año	Plus sistema	
		Días	Horas		Euros/año	Euros/ paga(14,5)
354		197,55	1580,4		5916,36	408,04
353		197,55	1580,4		5862,23	404,30
352		197,55	1580,4		5808,09	400,56
351		197,55	1580,4		5753,96	396,84
350		197,675	1581,4		5722,93	394,70
349		197,8	1582,4		5691,91	392,55
348		197,925	1583,4		5660,88	390,41
347		198,05	1584,4		5629,85	388,27
346		198,175	1585,4		5598,82	386,13
345		198,3	1586,4		5567,79	384,00
344		198,425	1587,4		5536,77	381,86
343		198,55	1588,4		5505,74	379,72
342		198,675	1589,4		5474,71	377,57
341		198,8	1590,4		5443,68	375,44
340		198,925	1591,4		5412,66	373,30
339		199,05	1592,4		5381,63	371,16
338		199,175	1593,4		5350,60	369,01
337		199,3	1594,4		5319,57	366,88
336		199,425	1595,4		5288,54	364,74
335		199,55	1596,4		5257,52	362,59
334		199,675	1597,4		5226,49	360,45
333		199,8	1598,4		5195,46	358,32
332	199,925	199,2	1593,6	5121,24	5011,24	345,61
331	200,05	198,6	1588,8	5047,02	4827,02	332,90
330	200,175	198	1584	4972,80	4642,80	320,21
329	200,3	197,4	1579,2	4898,58	4458,58	307,49
328	200,425	196,8	1574,4	4824,36	4274,36	294,79
327	200,55	196,2	1569,6	4750,14	4090,14	282,09

Apertura de instalaciones - Días	Jornada teórica - Días	Jornada de trabajo		Plus teórico Euros/año	Plus sistema	
		Días	Horas		Euros/año	Euros/paga(14,5)
326	200,675	195,6	1564,8	4675,91	3905,92	269,39
325	200,8	195	1560	4601,69	3721,70	256,68
324	200,925	194,4	1555,2	4527,47	3537,49	243,97
323	201,05	193,8	1550,4	4453,25	3353,27	231,27
322	201,25	193,2	1545,6	4379,03	3157,67	217,78
321	201,4375	192,6	1540,8	4304,81	2963,96	204,43
320	201,625	192	1536	4230,59	2770,26	191,07
319	201,8125	191,4	1531,2	4156,37	2576,56	177,70
318	202	190,8	1526,4	4082,15	2382,86	164,34
317	202,1875	190,2	1521,6	4007,93	2189,16	150,99
316	202,375	189,6	1516,8	3933,71	1995,45	137,63
315	202,5625	189	1512	3859,48	1801,75	124,27
314	202,75	188,4	1507,2	3785,26	1608,05	110,91
313	202,9375	187,8	1502,4	3711,04	1414,35	97,56
312	203,125	187,2	1497,6	3636,82	1220,65	84,20

Para el año 2016 serán incrementados en un 1,5 % y para los años 2017 y 2018 serán incrementados en un 2 % anual.

Apertura de instalaciones - Días	Jornada de trabajo		Plus sistema	
	Días	Horas	Euros/año	Euros/paga(14,5)
315	202,5625	1620,5	3954,55	272,73
314	202,75	1622	3878,50	267,49
313	202,9375	1623,5	3802,45	262,25
312	203,125	1625	3726,40	257,00
311	203,3125	1626,5	3650,35	251,76
310	203,5	1628	3574,30	246,52
309	203,6875	1629,5	3498,25	241,26
308	203,875	1631	3422,20	236,02
307	204,0625	1632,5	3346,15	230,78
306	204,25	1634	3270,11	225,53
305	204,4375	1635,5	3194,06	220,29
304	204,625	1637	3118,01	215,05
303	204,8125	1638,5	3041,96	209,79
302	205	1640	2965,91	204,55
301	205,1875	1641,5	2889,86	199,31
300	205,375	1643	2813,81	194,06
299	205,5625	1644,5	2737,76	188,82
298	205,75	1646	2661,71	183,58
297	205,9375	1647,5	2585,66	178,33
296	206,125	1649	2509,62	173,08
295	206,3125	1650,5	2433,57	167,84
294	206,5	1652	2357,52	162,60
293	206,625	1653	2281,47	157,35
292	206,75	1654	2205,42	152,11
291	206,875	1655	2129,37	146,86
290	207	1656	2053,32	141,61
289	207,125	1657	1977,27	136,37

Apertura de instalaciones - Días	Jornada de trabajo		Plus sistema	
	Días	Horas	Euros/año	Euros/paga(14,5)
288	207,25	1658	1901,22	131,13
287	207,375	1659	1825,18	125,88
286	207,5	1660	1749,13	120,63
285	207,625	1661	1673,08	115,39
284	207,75	1662	1597,03	110,15
283	207,875	1663	1520,98	104,90
282	208	1664	1444,93	99,66
281	208,125	1665	1368,88	94,42
280	208,25	1666	1292,83	89,16
279	208,375	1667	1216,78	83,92
278	208,5	1668	1140,73	78,68

Para el año 2016 serán incrementados en un 4 % y para los años 2017 y 2018 serán incrementados en un 3 % anual.

C. Otros Sistemas de Trabajo.

Apertura superior a 354 días.

En la zona situada entre los 354 y los 365 días es factible un calendario de trabajo especial para el caso de aperturas necesarias para colectivos también especiales: portería, seguridad, sala de máquinas o similares.

Puede darse el caso asimismo de tener que trabajar esos días especiales, por encima de los 354 días, con el equipo completo o bien solo con una parte del mismo.

Si solo trabaja una parte del equipo, se repartirá de un modo organizado la presencia del personal en dichos días, haciéndose el calendario con la base de un calendario de 354 días (mismo plus de sistema y jornada), e integrando el tratamiento de dichos días restantes según lo definido en el artículo 26 del Convenio colectivo (trabajo en días o periodo de no actividad), abonándose el plus correspondiente si se trata de días de especial relevancia social. Son días que tienen un descanso compensatorio posterior de igual cuantía, remunerado a salario real.

Si fuera necesaria una rotación equilibrada y completa del personal en el colectivo en el que se va a aplicar este calendario, se confeccionará el calendario con todos los días de apertura integrados, señalando los que tienen diferenciación de abono según las consideraciones expresadas en el párrafo anterior.

Sistemas fijos con aperturas inferiores a 278 días.

Los diversos calendarios situados en la gama de aperturas inferior: 2×4 , 1×8 , 2×8 , 3×8 , $3 \times 8-3P$ y $4P$,... son calendarios con normas de confección propias y con una apertura de instalaciones fija.

La atención de las necesidades productivas de variación imprevista al alza o a la baja que pudiera haber, se trata en el artículo 29 de nuestro Convenio.

Para atender emergencias o periodos puntas de producción, plazos de entrega cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del cliente, etc., como en el caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas de mercado, cartera de pedidos, etc., que puedan afectar al normal desarrollo de la Empresa, se podrá variar la apertura de las instalaciones en ocho días tanto al alza, realizando puntas de producción, como a la baja.

Los procedimientos y condiciones, especificados en el citado artículo, se aplicarán en este caso, de la manera siguiente:

Puntas de Producción.

Conocida la necesidad productiva, se convocará al C.E. y se le comunicará, con un plazo mínimo de 15 días naturales (incluido el día de la apertura):

- * Las razones de la necesidad de la mencionada punta de producción.
- * El nº de equipos necesario para llevar a efecto el pedido (hasta 8 días/persona y año).
- * El personal afectado. Esto es, su ámbito industrial.
- * La previsión para los tres meses siguientes.

Y se negociará la ubicación en el calendario de los mismos.

- El plazo de recuperación se establece para el año en curso o el siguiente.
- La recuperación de los equipos trabajados en más, se hará de forma colectiva fijando las fechas de cierre correspondientes.
 - No obstante, si la recuperación colectiva implicase un incumplimiento del programa de producción, se buscarán fórmulas alternativas para llevar a cabo el descanso individual obligatorio.
 - Podrán utilizarse igualmente en la recuperación, una fórmula mixta (individual y colectiva) o individual en último caso.
 - Si no fuera posible otra vía, se devolverán las jornadas utilizando el intercambio de jornadas, añadiéndolas a los DL (bloques) del año siguiente.

Paradas de Producción.

Como alternativa previa a la medida de regulación de empleo coyuntural definida en el mencionado artículo 29 del Convenio Colectivo, y con un máximo de 8 jornadas por persona en el año, se adopta la siguiente medida:

Conocida la necesidad de la disminución de la actividad, se convocará al C.E., con un plazo mínimo de 15 días naturales (incluido el día de cierre), salvo casos excepcionales o causas de fuerza mayor en los que, previa justificación, el plazo podría ser menor:

- * Se comunicarán las razones de la parada.
- * El número de equipos necesario y las fechas de parada previstas.
- * El personal afectado por la misma (ámbito industrial).
- * La previsión para los tres meses siguientes.

Y se negociará la ubicación en el calendario de las mismas.

- El plazo de recuperación se establece para el año en curso o el siguiente.
- En función de las necesidades de programa, si los días fueran recuperados en el año en modo colectivo, ampliando la apertura de las instalaciones prevista inicialmente en el calendario, en sábados B-C o días festivos, tendrían el abono correspondiente como puntas de producción.
 - Siempre que la parada de producción no tenga una pronta necesidad de recuperación, se intercambiarán las jornadas de parada por días libres para su compensación, restándolos de los DL (bloques) del año siguiente.

Cualquier punta de producción o parada con un mayor número de días de los 8 aquí señalados, deberá ser negociada por ambas partes en su momento para poder seguir el mismo tratamiento, o bien seguir en cualquier caso, lo indicado en el artículo 29 del Convenio Colectivo.

D. Comisión Paritaria.

Esta Comisión celebrará reuniones periódicas, al hacer los calendarios anuales, y al producirse cambios sustanciales o circunstancias que lo hagan necesario, a petición de una de las dos partes.

En estas reuniones se constatará que las medidas adoptadas sean coherentes en todo momento con los criterios definidos en el acuerdo, y se tratarán las particularidades y excepciones que el acuerdo prevé someter a consenso, y otros puntos no previstos en el acuerdo.

En las reuniones de la citada Comisión, las variables a conocer serán, principalmente, las siguientes:

- Planes anuales de producción.
- Calendarios de apertura de instalaciones necesarios.
- Volúmenes de producción realizados en las Actividades.
- Planes de producción previstos en los próximos meses.
- Apertura de instalaciones necesaria prevista.
- Saldos individuales y colectivos existentes.
- Cambio de modo de desactivación en alguna Actividad.

Asimismo, esta Comisión velará por una aplicación similar del acuerdo en los diferentes Centros de trabajo.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo colectivas, que la Empresa pretenda implantar y que están recogidas en el contenido del presente artículo, se han negociado y pactado entre las partes legalmente legitimadas, por lo que se excluye expresamente para su implantación la aplicación del procedimiento recogido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. De este modo las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo derivadas del presente artículo se aplicarán de forma automática, tratándose si procede en la Comisión Paritaria de seguimiento del mismo, y comunicándose con anterioridad a los trabajadores afectados.

Artículo 22. *Días libres o de compensación y resto de vacaciones.*

La aplicación de los calendarios de los diferentes Sistemas de Trabajo, definidos en cada Centro, según el artículo 24, en los que se contemplan los días de trabajo, vacaciones, días festivos, D.N.P., etc., generan un exceso de horas sobre la jornada anual individual establecida para los distintos sistemas de trabajo y definido en los artículos 20 y 21.

Para regularizar la jornada individual mencionada anteriormente, estas horas de exceso, que incluyen el Resto de vacaciones, se disfrutarán de acuerdo con las normas establecidas en cada Centro de Trabajo entre la R.E. y la R.S., estableciendo un programa de disfrute por cada equipo/puesto y según talleres, dando prioridad en todo caso, a la marcha armónica y regular de las instalaciones.

Artículo 23. *Vacaciones.*

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

1. Disfrute.

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

- 1 día natural por el 24 y 31 de Diciembre, salvo que coincidan en domingo.
- 4 días en sábado.
- 4 días en domingo.
- 23 días entre semana (24 cuando los días 24 y 31 de diciembre sean domingo).

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

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

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

1.2 Sistemas 4 x 8, 5 x 8, 3 x 8 3P, 3 x 8 4P, Sistema Variable 278–308 y Sistema Variable 312–354.

Se estará a lo pactado en los Acuerdos correspondientes de cada Centro de Trabajo. En los sistemas subsidiarios, de acuerdo a los calendarios de trabajo correspondientes.

2. Abono de las vacaciones.

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

Artículo 24. *Calendarios laborales.*

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

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

Artículo 25. *Horas que sobrepasen la jornada ordinaria.*

Se acuerdan los siguientes criterios:

1. Reducción al mínimo indispensable de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria.
2. Realización de aquellas horas que sobrepasen la jornada ordinaria, y que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios, urgentes, riesgo de pérdidas de materias primas, ocasionados por causas de fuerza mayor; así como la realización de mutuo acuerdo entre las partes (Maestría y Trabajador/a), de las horas necesarias por ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad propia de la Empresa.

Estas horas realizadas por encima de la jornada se compensarán:

- a) Las dos primeras horas trabajadas en la mañana o la tarde de días laborables serán compensadas a razón de 2 horas de descanso por cada hora trabajada.
- b) El resto de las horas serán compensadas a razón de 2 horas de descanso por una de trabajo, con un abono del 0,25 por cada hora trabajada.
- c) El disfrute de dichos descansos compensatorios se llevará a cabo asegurando el programa de producción previsto.

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

4. La Empresa informará a los Comités de Empresa de cada Centro de Trabajo, mensualmente, del número de horas realizadas, especificando su causa y la distribución por sección.

5. La Empresa y el Comité de Empresa de cada Centro determinarán el carácter y naturaleza de dichas horas.

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

Artículo 26. *Horas en días o periodos de no actividad.*

Para compensar las horas realizadas en días o periodos de no actividad, y que tengan un posterior descanso de igual cuantía, remunerado a salario real, se establece una prima con los siguientes valores correspondientes a una jornada de 8 horas trabajadas, abonándose la misma proporcionalmente al tiempo trabajado si éste fuese inferior a las horas mencionadas:

Años 2015–2018: 178,5 €/8 horas. 22,32 €/ hora.

Esta prima tiene carácter de pago total, por lo que excluye y absorbe cualquier otro tipo de plus asociado a la jornada.

Para el caso en que dichas horas coincidan con fechas de especial relevancia social, la prima a abonar tendrá unos valores de:

Años 2015–2018: 237,5 €/8 horas. 29,69 €/ hora.

Esta prima tiene carácter de pago total, por lo que excluye y absorbe cualquier otro tipo de plus.

Se considerarán días de relevancia social:

- Primero de mayo.
- Nochebuena.
- Navidad.
- Nochevieja.
- Año Nuevo.
- Día grande de la fiesta local.

– 2 días de cierre sistema, a criterio de los Representantes Sociales, en cada centro de trabajo.

Se considerarán días o periodos de no actividad:

– Para los trabajadores/as adscritos a los sistemas de trabajo 3 × 8, 2 × 8, 1 × 8 y 2 × 4 que trabaja de lunes a sábado:

- Con carácter general el periodo que va desde las 14:00h del sábado hasta las 6:00h del lunes.
- Los festivos y, si procediera, los días de ajuste para regular la apertura fijada (en el entorno de 245 días/año).

Los periodos en los que se abra la instalación como consecuencia de punta de producción o estacionalidad serán tratados a todos los efectos días de apertura sistema.

– Para los trabajadores/as adscritos a los sistemas de trabajo 2 × 4 que trabaja de lunes a viernes:

- Con carácter general, los sábados, domingos y festivos.

– Para los trabajadores/as adscritos al sistema de trabajo 4 × 8 (fijo):

- Con carácter general el periodo que va desde las 6:00h del domingo hasta las 6:00h del lunes.
- Los festivos.
- Los periodos de regulación del periodo vacacional conocidos como «días X».
- Y, si procediera, los días de ajuste acordados para determinar la apertura anual de 292 días/año.

Los periodos en los que se abra la instalación como consecuencia de punta de producción o estacionalidad serán tratados a todos los efectos días de apertura sistema.

– Para los trabajadores/as adscritos a los sistema de trabajo 5 × 8 (fijo), o sistemas de trabajo variable 278–308 y 312–354):

- En los sistemas de apertura fija, todos los días previstos en calendario de cierre de instalación y que suponen, en cómputo anual, la diferencia entre los 365 o 366 días del año y la apertura de referencia determinada.

- Los periodos en los que se abra la instalación como consecuencia de punta de producción serán a todos los efectos días de apertura sistema, salvo en el caso contemplado en el artículo 21 apartado 5.

- En los sistemas de apertura variable, los días previstos de cierre de instalación, más los días de posible activación no activados, además de los días de desactivación. No se considerarán por tanto días de no actividad los días de la apertura de referencia efectivos ni los que se activen.

Artículo 27. *Horario flexible.*

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

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

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

Salida: de 16h 30mn a 19h 30mn.

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

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

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

Artículo 28. *Estacionalidad.*

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

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

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

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

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

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

7. Los sábados noche, domingos y/o festivos trabajados como consecuencia de la estacionalidad serán abonados a salario real en el momento del disfrute del día de compensación, conforme al artículo 18.

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

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

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

Artículo 29. *Variaciones imprevistas de la producción.*

Para atender emergencias o períodos puntas de producción, plazos de entrega cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del cliente, etc., como en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, etc., que puedan afectar al normal desarrollo de la Empresa, la Representación de los Trabajadores, previo acuerdo de las condiciones que se indican más adelante, apoyará:

- la realización de las puntas de producción que se produzcan.
- los expedientes de regulación de empleo coyunturales.

1. Puntas de producción.

- Conocida y justificada la necesidad se convocará al C.E. lo más rápidamente posible.
- Se negociará en el plazo máximo de 15 días:
 - El número de equipos necesarios para llevar a efecto el pedido
 - La ubicación en el Calendario de los mismos.
 - El personal afectado.
- La recuperación de los equipos pactados en más, se hará de forma colectiva fijando las fechas de cierre correspondientes.
 - Si la recuperación colectiva implicase un incumplimiento del programa de producción, se buscarán fórmulas alternativas para llevar a cabo el descanso individual obligatorio.
 - Podrá utilizarse igualmente en la recuperación, una fórmula mixta (individual y colectiva).

2. Regulaciones de empleo coyunturales.

- Conocida y justificada la necesidad, se convocará al C.E. lo más rápidamente posible.
- Se negociará, en el plazo máximo de 15 días:
 - El número de jornadas necesarias de regulación.
 - La ubicación en el Calendario de las mismas.
 - Las condiciones de pago.
 - El personal afectado.

CAPÍTULO 4.º

Empleo

Tradicionalmente –y de manera clara y con mucho más valor en estos años difíciles a través del A.M.E.–, hemos tenido una vocación y un compromiso de responsabilidad social, ejemplar y único, priorizando de manera real y continuada el empleo de calidad y las soluciones de edad para nuestros mayores, en unas condiciones inmejorables en nuestro país.

Pese a las dificultades actuales, que hacen que todo se ponga en cuestión, el esfuerzo financiero que supone y el riesgo que se asume por la incertidumbre que nos rodea, la Dirección de la Empresa ha decidido renovar ese compromiso y proponer las medidas que se detallan en este capítulo de Empleo.

Artículo 30. Consolidación de empleo.

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

Es por ello que las partes aquí intervinientes continuarán analizando y estudiando la aplicación en su ámbito de distintos mecanismos en orden a:

1. Promover la limitación del uso de las horas que sobrepasen la jornada ordinaria, con el tratamiento previsto en el artículo 25 de este Convenio.
2. Impulsar la generación de nuevos empleos o/y facilitar el mantenimiento de los existentes, utilizando los mecanismos de flexibilidad acordados en el marco del contenido de este Convenio y aquéllos que pudieran pactarse en el futuro como medio de facilitar la utilización de los recursos humanos de un modo más racional adaptándolo a las necesidades del mercado.
3. Propiciar el rejuvenecimiento de la plantilla para facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo y como medio de asegurar el futuro de la empresa.
4. Hacer un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación existentes, como fórmula de incorporación de nuevos colectivos al mundo laboral.

Artículo 31. Acuerdo sobre el empleo.

El 12 de junio de 1998 se firmaron Acuerdos, entre la Empresa y el Comité Intercentros de los Centros de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria–Gasteiz, y entre la Empresa y el Comité de Empresa de Lasarte, que se recogen en los Anexos adjuntos a este Convenio, permaneciendo únicamente vigente la modalidad de Contrato Indefinido a Jornada Variable (CIJV) recogida en los mismos y de aplicación en este ámbito.

Artículo 32. Mejora de estabilidad y calidad de empleo.

Los firmantes del presente Convenio, fieles al espíritu de consolidación del empleo de calidad y estable, mantienen como objetivo prioritario en este ámbito dotar al personal de nuevo ingreso de la estabilidad necesaria que les permita afrontar el futuro con seguridad y garantía de permanencia.

Las actuales posibilidades de contratación, que a menudo dificultan la confluencia de estos intereses legítimos con las necesidades derivadas de los vaivenes de los ciclos productivos, desencadenan en ocasiones situaciones de inestabilidad en el empleo que resultan perjudiciales para los intereses de empresas y trabajadores/as, representantes sindicales y para la propia sociedad.

En el interés de dar respuesta y cobertura a estas necesidades, priorizando el empleo de calidad y conocedores a su vez de la realidad productiva y de la variabilidad de los

mercados, se ha trabajado en la búsqueda del justo equilibrio que no comprometa la estabilidad laboral y que permita el margen necesario de reacción para preservar la competitividad de la Empresa como garante del empleo de todos, a través del estudio de las posibilidades de desarrollo de las modalidades de contratación existentes en la actualidad y dentro de los límites legalmente previstos.

Persiguiendo este objetivo de la estabilidad en el empleo en tanto en cuanto se consolidan las necesidades productivas, se han articulado los siguientes acuerdos con el fin único de establecer un modelo que permita, en el transcurso de un tiempo mínimo y acompañando la estabilización de la actividad, dar continuidad a los contratos inicialmente temporales, asegurando su permanencia ininterrumpida en la Empresa.

I. Siendo la voluntad de ambas partes intentar el mantenimiento y la mejora del empleo existente y en el marco de un acuerdo global, se define el siguiente modelo de empleo, que determina la contratación y su evolución en el tiempo, persiguiendo el empleo de calidad y estable, el cual se regirá por las necesidades objetivas de la actividad.

– Los ingresos de personal horario se efectuarán en la modalidad de Contrato Temporal, permaneciendo en este tipo de contrato durante un máximo de 24 meses.

– A partir de los 24 meses, dichos contratos se transformarán en Contratos Indefinidos a Jornada Variable, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

– El volumen de producción de la Actividad a la que se encuentre adscrita el trabajador/a, permanezca estable y no se prevean descensos de producción que vayan a repercutir en las necesidades de personal, sean éstas temporales o definitivas, en el plazo de referencia de los 12 meses siguientes.

– Las necesidades estables de producción de otras Actividades, no demanden necesidades de personal de manera estable en el plazo de referencia de los 12 meses siguientes.

– A título individual, el desarrollo del trabajo del personal de nuevo ingreso, durante el tiempo en el que haya permanecido en la modalidad de contratación temporal debe ser el adecuado, de acuerdo a los parámetros de evaluación establecidos por la Empresa.

En estos casos, si el volumen de actividad sigue en los niveles que justificaron los ingresos, las personas que salieran por motivos de desempeño profesional individual, serían reemplazadas por un número de ingresos equivalente.

– Si durante el periodo de los 24 meses, tal y como se ha descrito, la actividad prevista no justificara la necesidad del personal afectado y hubiera que proceder a la rescisión de contratos, en el caso de que en un futuro la actividad remontara y tuviera visos de estabilidad durante al menos 12 meses, las personas afectadas cuyo desempeño individual sea el adecuado ocuparían un lugar preferente para su retorno a la Empresa y el tiempo transcurrido en activo con anterioridad en la Empresa, computaría a efectos de la nueva modalidad de contratación.

– Pasados 36 meses desde la conversión a CIJV –es decir, a los 60 meses del ingreso–, los contratos pasarán automáticamente a Contratos Indefinidos sin cláusula de variabilidad de jornada.

Evidentemente y sin restar ninguna de las condiciones expresadas, la Empresa se reserva la posibilidad de utilizar la modalidad de Contrato de Relevo, si fuera necesario.

Este modelo de empleo será de aplicación siempre que existan modalidades de contratación temporal legalmente previstas y de aplicación en cada caso concreto, que permitan la materialización de estos compromisos en los términos temporales acordados y que no comprometan la competitividad de la Empresa.

II. Se adoptan las siguientes modalidades de Contratos de Duración Determinada, que se utilizarán para materializar el compromiso expresado en el punto precedente, sin tener en ningún caso carácter excluyente:

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

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

b) Se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 del E.T. Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la Empresa.

La duración máxima de este contrato de obra o servicio, será en todo caso de dos años.

Conforme a la previsión establecida en dicho artículo, se identifican los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza:

– Los que obedezcan a incrementos de producción, cuando la perspectiva de dichos incrementos no esté del todo asegurada por su propia naturaleza.

– Los que se generen como consecuencia de la puesta en marcha de nuevos proyectos para hacer viable su realización.

– Los que tengan su origen en inversiones aprobadas para la Actividad o fábrica de la que se trate, para la implementación, puesta en marcha y estabilización de las mismas.

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

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, adquieren el compromiso de adaptar el presente artículo a la posible variación futura de la normativa que afecte a la contratación. Si las variaciones que se introducen, en función de su alcance, hacen inviable el mantenimiento del actual sistema, se procederá a su modificación.

CAPÍTULO 5.º

Área Social

A. Diversidad.

En el marco de los compromisos adquiridos por M.E.P.S.A., con su dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin (PRM), reseñada en la Introducción de este Convenio Colectivo, se inscribe una política específica y activa en materia de diversidad humana.

Para la Empresa y los Representantes sociales, el respeto y el desarrollo de la pluralidad humana interna constituye uno de los elementos clave y estratégico para el éxito actual y futuro, dado que favorece realidades básicas que permiten asegurar la perennidad de la Empresa, no planteándose, en absoluto, como un problema a resolver sino como una importante oportunidad a aprovechar.

Así, unas cotas de diversidad suficientes, por el enriquecimiento organizacional que suponen, propician una serie de ventajas competitivas, como el aumento de la creatividad –elemento clave para asegurar el cada vez más crítico cumplimiento de la misión de una empresa moderna de manera eficaz y eficiente–, la mejora de la calidad social, la adecuación de la imagen proyectada hacia la sociedad, etc., dando respuesta, además, a las crecientes exigencias de un entorno social que evoluciona de forma tan intensa –inmigración en aumento, mayores cotas de sensibilización y expectativas sociales, etc.– y de una legislación que se adapta a esas nuevas realidades sociales.

Tal política de diversidad, que se inicia con un principio inviolable y tradicional de funcionamiento antidiscriminatorio, se concreta, de una parte, en medidas de fomento, valorización y reconocimiento de la pluralidad inherente a las personas que actualmente forman parte de la Empresa, y, de otra, en una definición coherente de la política en materia de selección y contratación de sus nuevos integrantes futuros.

Por ello, en la práctica y de manera particular, la línea de actuación se centra en favorecer permanentemente el pluralismo y la búsqueda de la diversidad a través de una política de reclutamiento coherente con tal objetivo, y de una gestión de la evolución de las carreras profesionales que contemple en permanencia los principios de igualdad, de respeto por las diferencias y de una alta sensibilización hacia la ausencia real del más mínimo resquicio de discriminación. Así, tanto la selección de personal como la evolución profesional de las personas se basan en claros criterios de igualdad de oportunidades, de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades y culturas, las creencias y las discapacidades.

Algunas de las acciones más características sobre las que se centra nuestra dinámica compartida de potenciación de la diversidad, son:

- Sensibilizar y/o formar a todas las personas de la organización en los principios que caracterizan una política activa y comprometida en materia de diversidad, en particular en lo que respecta a aquellas personas que se ven más directamente implicadas en los procesos de gestión de los recursos humanos, en el convencimiento de que se trata de un auténtico desafío, íntimo y personal, que requiere del compromiso individual de cada una de las personas que formamos parte de la Empresa.

- Fiabilizar y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma de discriminación, directa o indirecta, y la magnificación del principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre los talentos y los méritos de cada persona los que entren en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con los candidatos más idóneos, pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.

- Trabajar por la existencia de unas ratios de distribución plural de las plantillas, en especial en lo que respecta a los colectivos menos representados –como las mujeres y las personas con discapacidad–. A este respecto, tanto la Empresa como la Representación social se muestran de acuerdo en que se intensifiquen las actuales políticas de selección e inclusión de esos colectivos.

- Y, en definitiva, trabajar para conseguir que cada miembro de la Empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la Empresa como a su propio y lícito desarrollo personal, sin estar jamás limitado por los aspectos que lo hacen diferente a los demás, todo ello sobre la base de tres elementos imprescindibles: la tolerancia, la empatía y el respeto.

Es voluntad de la Empresa, y de los Representantes sociales que suscriben este acuerdo, el profundizar en los principios de diversidad expuestos, hasta la consecución de una imagen de nuestros recursos humanos que refleje plenamente la diversidad y pluralidad real de la sociedad española en la que estamos inscritos.

B. Igualdad entre mujeres y hombres.

Es bien conocido y apreciado que, tradicionalmente, nunca han existido diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutaban las mujeres y los hombres que forman parte de M.E.P.S.A., siendo un hecho constatado la igualdad efectiva entre ambos, en coherencia con la política de Diversidad de la Empresa.

No obstante lo anterior –y tras la aprobación del Plan de Igualdad de MEPSA y la creación de la Comisión Paritaria de Igualdad–, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la aplicación de las medidas identificadas en dicho Plan.

Estas medidas ayudarán a mejorar, por un lado, las cotas de presencia femenina y, por otro, a profundizar aún más en esa igualdad efectiva, en particular en lo que concierne a la conciliación de la maternidad/paternidad con la carrera profesional.

C. Violencia de género.

Tanto la Empresa como la Representación social se muestran altamente sensibles ante el triste hecho social de la violencia de género.

En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre los trabajadoras y trabajadores de M.E.P.S.A. que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que van más allá de los derechos recogidos en los textos legales reguladores y que serán de aplicación en aquellos casos en los que una trabajadora/trabajador sea víctima de violencia de género, es decir, que en su entorno familiar padezca situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos que convivan con ella/él, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantenga, o haya mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o excónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que a continuación se expresan:

1) Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto del mismo grupo profesional o equivalente.

La duración del traslado será de hasta 12 meses, pudiendo prorrogarlo la trabajadora o trabajador por periodos de 6 meses, hasta completar el plazo de 2 años.

Si transcurrido dicho periodo, o las circunstancias que han dado lugar a la petición de ese traslado hubieran cesado, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a optar por volver al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo; en este último caso la reserva del puesto de trabajo anterior se extinguirá.

2) Suspensión del contrato de trabajo.

Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, por un periodo de 3 meses. Finalizado éste, la trabajadora o el trabajador podrán acogerse en su totalidad a lo preceptuado en el art. 48.10 del E.T.

3) Extinción del contrato de trabajo.

Si la trabajadora o trabajador, por voluntad propia, decidiera extinguir su contrato de trabajo, y a petición de ésta/éste, la Empresa le proporcionará los medios necesarios para búsqueda de nuevo empleo.

4) Ausencias o faltas de puntualidad.

Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la mayor brevedad posible.

5) Ayudas y permisos.

- La trabajadora o trabajador tendrá derecho a la prestación a cargo de la Empresa de apoyos especializados, facilitados por gabinetes psicológicos, médicos, jurídicos, garantizando la más estricta confidencialidad y a los que la trabajadora o trabajador pueda acudir directamente.

- Asimismo la trabajadora o trabajador que se vea afectada por esta situación tendrá derecho a solicitar el préstamo de vivienda contemplado en este convenio, independientemente que a lo largo de su vida laboral en esta Empresa hubiera solicitado otro con anterioridad. Si en ese momento la trabajadora o trabajador disfrutara de un préstamo vivienda, podrá aumentar la cantidad del mismo, incluso con unos nuevos períodos de amortización de acuerdo con la Empresa.

- La trabajadora o trabajador tendrá derecho a percibir ayudas económicas para hacer frente a los gastos derivados de la necesidad de alquiler de vivienda, por un periodo de 12 meses.

- La trabajadora o trabajador disfrutará de los permisos necesarios para realizar cuantas gestiones de todo tipo relacionadas con la situación en la cual se encuentra.

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, la trabajadora o trabajador que acredite ser víctima de violencia de género, tendrá derecho a que ese estudie su caso particular, y de común acuerdo con la Empresa, se apliquen aquellas medidas más adecuadas a sus circunstancias concretas, en función de las posibilidades de la Empresa y de la viabilidad real de las mismas.

Artículo 33. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

La consecución de la armonía entre la vida laboral de los trabajadores y trabajadoras de MEPSA. y el resto de sus vertientes vitales, tales como sus responsabilidades familiares y sus necesidades personales y sociales, constituye una preocupación común de la Empresa y de los Representantes sociales.

En línea con lo expuesto, en este capítulo se recogen diversas medidas que sobrepasan y complementan los niveles de protección que se recogen en las disposiciones legales, con el objetivo de avanzar en el camino de la conciliación, la calidad de vida y, también, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1. Permisos retribuidos.

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

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

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

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

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

- Dos días laborables en caso de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Tres días laborables, pasados treinta días, si la enfermedad grave u hospitalización del cónyuge e hijos persistiera.

– Dos días laborables, pasados treinta días, si la enfermedad grave u hospitalización de los padres del trabajador o trabajadora persistiera.

Estos permisos podrán disfrutarse desde el turno C inmediatamente anterior, si es día laborable, al día del hecho causal del disfrute del permiso.

D) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: Los trabajadores o trabajadoras, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos:

– Dos días naturales en caso de cónyuge e hijos, o padres del trabajador o trabajadora y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Nota: Tanto en este supuesto del apartado D, como en el contemplado en el primer caso del apartado C (enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora), los días de permiso podrán ser disfrutados durante el periodo que dure la enfermedad grave u hospitalización, previo acuerdo con la Maestría, que garantizará la utilización del permiso dentro del período indicado.

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

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

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

– En el caso de trabajadores o trabajadoras con hijos o cónyuge con un grado de discapacidad superior al 65 %, el permiso será de cuarenta y ocho horas anuales. Se tendrán en consideración los casos con discapacidad inferior al 65 % y que según informe médico oficial estén sujetos a procesos degenerativos de incremento de discapacidad, irreversibles.

G) Acompañamiento de hijos de hasta 12 años a consultorio médico o intervenciones quirúrgicas menores: Con justificación por el facultativo y dentro del Servicio Público de Salud. Por el tiempo indispensable y con un máximo de 4 horas por trabajador/a al año.

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

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

J) Bautizo, Primera Comuni3n o acto socio– religioso equivalente de sus hijos: los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, disfrutarán de un día de permiso retribuido, siempre que en el citado día les correspondiese trabajar.

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

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

– Todos los permisos del apartado de conciliación de la vida familiar del presente artículo se harán extensivos a las familias formadas por cónyuges con hijos no comunes habidos en uniones anteriores, siempre que estén casados o formen una pareja de hecho inscrita como tal en el Registro correspondiente.

– Todos los permisos retribuidos lo serán a salario real.
– Los días de permiso retribuidos por necesidades de desplazamiento, en los casos legalmente establecidos (apartados A, B, C, D y E), serán los siguientes:

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

de 50 hasta 350 km: 2 días naturales más.

de 350 km en adelante: 3 días naturales más

2. Otras medidas.

A) Permiso de lactancia: los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo, podrán acumular, si así lo desean, en un período de 12 días laborables el derecho de ausencia al trabajo que por esta circunstancia preceptúa el art. 37.4 del ET., a continuación de las 16 semanas de baja por maternidad y hasta los 9 meses.

B) Flexibilidad de horario de entrada del personal en 2 x 4: para personal con hijos de hasta 12 años y hasta la finalización del curso escolar, el año en que cumpla los 12, o dependientes a su cargo, se incrementa hasta las 9:30 horas el horario de entrada por la mañana, y hasta las 16:00 horas el horario de entrada por la tarde.

C) Embarazo de riesgo: la Empresa complementará hasta 100 % del salario real desde la baja hasta el alumbramiento.

D) Licencias sin sueldo: Los trabajadores y trabajadoras con 5 años de antigüedad en la Empresa podrán solicitar una licencia sin sueldo, con una duración máxima de 3 meses. La Empresa resolverá favorablemente las citadas peticiones siempre que las mismas no perjudiquen la organización del servicio o taller y la marcha armónica de las instalaciones.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo 5 años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Con independencia de lo señalado anteriormente, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a licencias sin sueldo en los supuestos de adopción o acogimiento internacional, por un periodo de hasta dos meses.

Se dará el mismo tratamiento de licencia sin sueldo, por un periodo de hasta seis meses, para el cuidado del cónyuge, hijos y resto de familiares de primer grado a su cargo, por enfermedad grave así tipificada y con proceso de curación prolongado, requiriéndose cuidados directos, continuos y permanentes. Acreditado por el informe del Servicio Público de Salud.

Del mismo modo, se dará el tratamiento de licencia sin sueldo para asistir a técnicas de reproducción asistida, de modo justificado y por el tiempo indispensable.

La cotización, en todos los casos, será la determinada por la legislación vigente.

E) Viudedad. Para los casos con hijos menores de 4 años: Posibilidad de reducción del 50 % de la jornada, con abono total del 75 % de su salario correspondiente a las 8 horas.

F) Reconocimiento a la permanencia en la vida laboral:

A partir de los 56 años, los trabajadores tendrán derecho a un día menos de jornada laboral al año.

A partir de los 60 años, los trabajadores tendrán derecho a otro día menos de jornada laboral al año (dos en total sobre su jornada de referencia).

A partir de los 62 años, los trabajadores tendrán derecho a otro día menos de jornada laboral al año (tres en total sobre su jornada de referencia).

A considerar dichos días desde el mismo año en que se cumplen las edades mencionadas.

Artículo 34. *Sistema de Previsión Social.*

Se suprimen el anterior Permiso retribuido al personal en Atención a su Edad (PAE) y el Premio a los Servicios Prestados (PSP) y se modifica su naturaleza jurídica al objeto de constituir un nuevo compromiso por pensiones vinculado a la jubilación, fallecimiento e incapacidad y que será de aplicación a los trabajadores/as que se encuentren en activo en la Empresa en fecha 31 de diciembre de 2015.

La fecha de efectos de la creación de este sistema de previsión social será el 31 de diciembre de 2015.

El Sistema de Previsión Social no será aplicable a los trabajadores y trabajadoras que a partir de la fecha de su entrada en vigor, estén afectados por cualquier tipo de medida de jubilación parcial.

• La fórmula de aportación anual ordinaria para la cobertura de este nuevo sistema es la siguiente:

$$\text{Aportación Ordinaria} = \text{Ma} \times (3 \% * \text{SP} * \text{A} * \text{B}; 0).$$

Siendo:

SP el Salario Pensionable:

Se entiende por Salario Pensionable para la aportación ordinaria del Sistema de Previsión Social, el salario bruto anual, incluidos pluses y remuneración variable.

Quedan excluidas las primas de disponibilidad, las horas extraordinarias y el resto de remuneraciones de naturaleza indemnizatoria.

A = Antigüedad – 4, tomando como valor máximo 1

B = Edad – 29, tomando como valor máximo 1

La edad y la antigüedad estarán referidas al 31 de diciembre del año objeto de cálculo y se expresarán en años enteros.

• Junto con la aportación anterior, se realizará una aportación inicial extraordinaria, al objeto de aportar al Sistema de Previsión Social, el derecho económico reconocido a cada trabajador/a afectado, que se efectuará en un máximo de diez anualidades, informándose a cada participante, en su caso, del flujo anual durante este período.

La primera de las aportaciones extraordinarias se realizará en el año 2016.

Periodo transitorio.

Sin perjuicio de lo previsto anteriormente sobre el nuevo Sistema de Previsión Social, y tomando en cuenta las previsiones, necesidades o expectativas de las personas más próximas a la edad de jubilación y que les sea de aplicación el nuevo Sistema de Previsión Social, los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2015 hayan cumplido 60 años de edad, tendrán la posibilidad de optar libremente por:

• Acogerse al nuevo Sistema de Previsión Social, para lo cual se realizarán las aportaciones extraordinarias necesarias para la cobertura del derecho económico, del que se deducirá la cantidad que haya percibido en concepto de PSP.

• O acogerse a la modalidad de Contrato de Relevo a los 62,5 años –personal de taller (horarios y mensuales) que trabajen según los horarios propios de los talleres–, o a los 63,5 años –personal mensual que trabaja de mañana y tarde, según el horario de oficinas–, no siéndoles de aplicación, por tanto, el nuevo Sistema de Previsión Social.

Por exclusión, todo el personal nacido con posterioridad al 31 de diciembre de 1955, entrará automáticamente en el nuevo Sistema de Previsión Social que se contiene en el presente artículo.

Este nuevo sistema de previsión social se instrumentará a través del Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE) ya existente en la Empresa para todos los trabajadores/as, para lo cual se elaborará un Reglamento en el que se regularán las condiciones aplicables a este nuevo sistema de previsión social.

Ello sin perjuicio que en un momento posterior, la Empresa decida su instrumentación a través de un instrumento distinto por modificaciones de la normativa específica que lo aconsejen por ser más conveniente.

Artículo 35. *Plus de distancia.*

A. Residentes fuera del municipio del centro de trabajo.

El Plus de Distancia será de 0,065 €/km durante la vigencia del Convenio.

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

En el Centro de Almería este plus se percibirá en las mismas condiciones que hasta la fecha, o sea para distancias comprendidas entre 3 y 30 kms.

B. Residentes dentro del municipio del centro de trabajo.

El Plus de Distancia será de 0,53 €/día durante la vigencia del Convenio; siempre que la distancia del recorrido sea superior a 2 km.

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

- El Plus de distancia se abonará mensualmente, repartiendo las unidades de abono en 12 veces/año.

C. Unidades de cobro.

Sistema	Unidades de abono
3 × 8 y resto	219
4 × 8	209
5 × 8	198,7

Artículo 36. *Ayudas para hijos disminuidos.*

La Empresa complementará las percepciones y ayudas que las familias con hijos disminuidos física o psíquicamente deban recibir de la Seguridad Social, Mutua de Previsión o cualquier Organismo hasta el 100 % de los gastos normales de educación especial.

Artículo 37. *Ayudas de estudios.*

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

La dotación de las ayudas de estudios será la siguiente (años 2015 a 2018):

Ciclos Formativos de Grado Medio: 138,64 €.

E S O 3.º y 4.º, 1.º Bachiller: 183,41 €.

Ciclos Formativos de Grado Superior, 2.º Bachiller: 214,67 €.

Estudios Universitarios de Grado Medio y Superior: 555,55 €.

Idiomas para los trabajadores/as: 85,84 €.

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

Artículo 38. *Complemento en la situación de incapacidad temporal (I.T.).*

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

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

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

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

Complementos calculados de la forma que más adelante se indica, siempre que la media ponderada de los 12 últimos meses de absentismos de cada Centro por estas causas (enfermedad común y accidente no laboral) esté comprendida entre los índices señalados, abonándose desde el primer día de la baja, hasta el vigésimo inclusive:

Índice de absentismo

Complemento - %	Aranda, Valladolid y Almería
100	Igual o menor de 2,60 %.
95	De 2,61 % a 2,80 %.
90	De 2,81 % a 3,00 %.
85	De 3,01 % a 3,20 %.
75	De 3,21 % a 3,40 %.

- C) Hospitalización.

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

Este complemento se abonará independientemente del índice de absentismo.

- D) Normas comunes.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Préstamo de vivienda.*

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

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

Acceso.

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

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

Cuantía y amortización.

Años 2015 a 2018:

La cuantía máxima del préstamo no excederá de 26.000 € de los cuales los primeros 3.000 € no devengarán interés alguno; el resto, hasta la cuantía máxima, se le aplicará el interés legal del dinero menos un punto.

La cantidad prestada por este concepto, se amortizará en un plazo de 10 años (120 mensualidades iguales), sin perjuicio de que los beneficiarios puedan anticipar la amortización.

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

Otras estipulaciones.

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

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

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

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

Artículo 40. *Colonias infantiles.*

En los años 2015 a 2018, la Empresa abonará una cantidad de hasta 142 € por niño/a, a aquellos trabajadores y trabajadoras que teniendo hijos comprendidos entre los 8 y 13 años de edad, ambos inclusive, disfruten de colonias o campamentos infantiles durante el periodo estival.

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

Artículo 41. *Seguro de vida.*

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa garantiza el mantenimiento del Seguro de vida, siendo el extracto de la póliza el siguiente:

1. El Contrato se rige por las disposiciones legales en vigor y las prácticas habituales de aplicación en este tipo de Seguro.

2. Estarán asegurados los trabajadores y las trabajadoras en activo en la Empresa, los que se encuentren en situación de I.T., prórroga de I.T. y fuerza mayor no atribuible al trabajador, con el límite, en cualquier caso, de 65 años.

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

3. Capital asegurado:

• 100 % del Salario de referencia del interesado para todos los casos (cualquiera que sea su estado civil, con o sin hijos a cargo).

4. El Salario de referencia es el correspondiente a las retribuciones brutas devengadas por la Empresa durante los últimos 12 meses, con exclusión de horas extras y cualquier otro concepto extrasalarial.

5. Garantías de los riesgos asegurados:

a) Fallecimiento: Los beneficiarios recibirán 2,25 veces el importe del capital asegurado.

b) Invalidez, en grado de incapacidad permanente total o absoluta: El propio interesado recibirá 1,75 veces el importe del capital asegurado.

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

1.º Cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a.

2.º Los hijos del trabajador/a.

3.º Los padres del trabajador/a.

4.º Los herederos legales.

6. Documentos justificativos:

Para reclamar el pago de las garantías definidas en el apartado 5, los beneficiarios deberán remitir a la Empresa todos los documentos justificativos que se precisen para la justificación de los hechos causantes de la garantía.

El pago de indemnizaciones para los supuestos que se produzcan de invalidez permanente total, absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez, no se harán efectivas

hasta tanto no recaiga resolución definitiva o sentencia firme en el correspondiente proceso si lo hubiere, y a la vez desaparezca el periodo de suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo.

7. El importe de las primas para la cobertura de los riesgos y garantías definidos en el apartado 5 correrán totalmente a cargo de la Empresa, es decir, sin participación alguna de su personal.

8. El seguro de vida con las nuevas coberturas entró en vigor el 16 de diciembre de 2011.

Contratos individuales, complementarios o facultativos.

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

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

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

Artículo 42. *Suspensión del contrato de trabajo y excedencias.*

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

La suspensión del contrato de trabajo aquí reconocida, es independiente de la contemplada en el artículo 46.2 del E.T., pudiendo el trabajador/a optar por cualquiera de ellas.

Dada la naturaleza de su contrato, los trabajadores y trabajadoras con contrato de Duración Determinada no podrán hacer uso de este derecho.

Los trabajadores y trabajadoras que se acojan a la excedencia para atender el cuidado de un hijo en la forma que preceptúa el número tres, del artículo 46, del texto refundido de la Ley ET, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, tendrán derecho al reingreso automático en la Empresa, si así lo solicitasen, a lo largo de los tres años que dura el período de excedencia.

Artículo 43. *Gratificación por años de servicio en la empresa (Medallas).*

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en los años 2015 a 2018, 30 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de 1.525 €.

Los trabajadores y trabajadoras que cumplan en los años 2015 a 2018, 40 años de servicio en la Empresa, percibirán una cantidad única de: 2.345 €.

Para percibir estas cantidades los trabajadores y trabajadoras deberán permanecer en activo, no estando afectados por medidas de jubilación parcial/anticipada, en el momento del cumplimiento de los referidos años de prestación de servicios.

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

CAPÍTULO 6.º

Área de Seguridad y Salud

Artículo 44. *Composición del Comité de Seguridad y Salud.*

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

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

Los Delegados/as de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, entre los trabajadores de la plantilla del Centro de trabajo, a propuesta de las Secciones Sindicales y atendiendo a su representatividad.

Artículo 45. *Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.*

Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

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

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

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

Facultades:

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

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

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

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

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

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

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

Garantías:

Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Presidente y Secretario del Comité de Seguridad y Salud dispondrán de 15 horas mensuales.

Artículo 46. *Reuniones del Comité de Seguridad y Salud.*

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

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

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

- d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.
- e) El Comité de Seguridad y Salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.
- f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.
- g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.
- h) La Empresa proporcionará a los Delegados/as de Prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 47. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud de Michelin España Portugal, S.A., constituido al amparo del artículo 38 de la L.P.R.L., tendrá la función de coordinación de C. de S. y S. de los centros y participación en las materias que tengan incidencia en más de un centro de trabajo.

Artículo 48. *Competencias, facultades y garantías de los delegados de prevención.*

Competencias.

- a) Participar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a los trabajadores/as.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las medidas y decisiones, que marca la legislación.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Facultades

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4, del artículo 22, de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23, de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40, de esta Ley, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

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

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

Garantías.

a) Para el desarrollo de las competencias y facultades asignadas, el Delegado/a de Prevención dispondrá de 40 horas mensuales en los centros de Aranda de Duero y Valladolid, de 20 horas mensuales en el centro de Almería y de 15 horas mensuales en los centros de Seseña, Subirats y Burgos.

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

Artículo 49. *Información.*

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

- Las mediciones periódicas (semestralmente).
- Las nuevas sustancias (anualmente).
- Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente).

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

b) Los trabajadores/as serán convenientemente informados por la Empresa,

- sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores/as.

- de los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.

c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia, serán facilitadas por la Empresa a través de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 50. *Formación.*

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

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

Artículo 51. *Prevención de riesgos.*

- Los riesgos para la salud del trabajador/a se prevendrán evitando:

- Su generación.

- Su emisión.

- Su transmisión.

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

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

La elaboración de los Planes Generales de Prevención conllevará como mínimo:

- Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los objetivos de prevención, fijando prioridades.
- La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.
- Los plazos o fases para su desarrollo.
- Un plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 52. *Medio ambiente.*

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

Los miembros del C. de S. y S recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la Empresa.

Existe la figura del Delegado/a Medioambiental, para los Centros de Aranda de Duero, Valladolid y Almería.

Competencias.

a) Colaborar con la Empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

b) Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la Empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.

c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental en la Empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la Empresa establezca.

Facultades.

- a) Recibir de la Empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
- b) Recibir de la Empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la Empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.
- c) Solicitar de la Empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la Empresa.
- d) Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la Empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

Formación.

La Empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Garantías.

- a) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, con derecho a voz pero no a voto.
- b) Dispondrá, para el exclusivo ejercicio de sus funciones, de un crédito de 40 H/mes en los Centros de Aranda de Duero y Valladolid y de 20 H/mes en el Centro de Almería, retribuidas a salario real.

Artículo 53. *Sigilo profesional.*

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

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

CAPÍTULO 7.º

Clasificación profesional y Movilidad funcional

Artículo 54. *Normas básicas para los cambios de puesto.*

Corresponde a la empresa la organización del trabajo, conforme al sistema de clasificación por Grupos profesionales existente en la misma. Los trabajadores serán clasificados en tres Grupos Profesionales: personal horario, personal colaborador y cuadros.

I. Los cambios de puesto no motivados por:

- Voluntad del operario/a.
- Razones médicas.

Implican el mantenimiento de la clasificación profesional y la garantía de la MH, en los términos recogidos en el apartado 4. Garantía Salarial del documento Referencial general del SRH, acordado con el Comité Intercentros el 8 de marzo de 2006.

II. Caso particular de los cambios provisionales.

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

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

Artículo 55. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Todas las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo colectivas que la Empresa pretenda implantar y que afecten al contenido del presente convenio, deberán negociarse entre la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, en virtud de lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Final Primera del presente Convenio que regula las atribuciones de la Comisión Mixta.

CAPÍTULO 8.º

Formación

Artículo 56. *Seguimiento de la formación.*

Con el objetivo de hacer un seguimiento de las acciones formativas que se promueven en la Empresa y en el marco de la participación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, se llega al siguiente acuerdo:

I. Se crea una Comisión Paritaria formada por 5 representantes del Comité Intercentros y 5 representantes de la Empresa, con carácter participativo y consultivo.

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

III. La Empresa someterá a la Comisión las necesidades de formación del personal de los Centros Michelin objeto de su competencia, pudiendo proponer la citada Comisión acciones formativas y colaborar en los Planes de Formación.

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

V. La Comisión, conocerá las formaciones en prácticas de los alumnos/as que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados a nivel de Instituciones de Educación (Universidades, Politécnicos, Institutos de Formación,... etc.).

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

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

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

CAPÍTULO 9.º

Organización del trabajo

Artículo 57. *Comisión de Organización-Funcionamiento.*

1. Denominación.

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

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

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

2. Bases de funcionamiento:

A) Intervención de la Comisión

- Actuará por delegación del Comité de Empresa.
- El área de actuación de esta Comisión se refiere a aquellas modificaciones, en el tema de la Organización Industrial, que se recogen en el apartado B).
- En las modificaciones no recogidas en el apartado B) donde según lo establecido, no interviene la Comisión, queda la Empresa en libertad de ponerlas en práctica en cualquier momento; considerando ambas partes, Empresa y Comité, que son facultades propias de la Dirección.
- Las horas de los miembros de la Comisión, se tratarán igual que se hace con las otras Comisiones ya existentes.
- La Comisión o en su caso el Comité de Empresa se pronunciará en los quince días siguientes a la entrega de los documentos. Si pasados estos días, no ha habido pronunciamiento, se dará por aceptada la modificación por parte de la Comisión y del Comité de Empresa.

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

B) Modificaciones en las que intervendrá la Comisión.

- Todo paso de un puesto al fijo a incentivo.
- Aquellas que, para mantener la misma MH que tenía antes de la modificación, sea necesario variar la producción anterior a la modificación en una amplitud igual o mayor de $\pm 10\%$, en cuyo caso, en la última modificación se daría lugar a la intervención de la Comisión.
- En los casos en que la modificación realizada no llegue al $\pm 10\%$, la Comisión no intervendrá excepto que en el periodo de un año, a contar desde el momento de la puesta en funcionamiento de la modificación, hacia atrás, se hubieran realizado modificaciones que unidas a la última alcanzaran el $\pm 10\%$, en cuyo caso, en la última modificación se daría lugar a la intervención de la Comisión.
- Toda introducción de una nueva unidad de producción en puesto ya a incentivo, siempre que esta unidad ocupe o pueda ocupar al menos a un operario en el equipo completo.

Ejemplo: a introducción de una nueva dimensión en una BNS se considerará modificación en la que intervendrá la Comisión.

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

C) Contenido de la comunicación.

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

- Documento del puesto.
- Tablas de Puntos-Actuación.
- Documento explicativo.

Documento del puesto.

Copia del fijado en el puesto de trabajo, en el cual se recogen las condiciones de establecimiento del incentivo (situación física del puesto, condiciones de trabajo, método operatorio, consignas, condiciones de recepción del producto, etc.).

Tablas de puntos-Actuación.

Copia de las fijadas en el puesto de trabajo, en las cuales se recogen las actuaciones correspondientes a los diferentes niveles de producción.

Documento explicativo.

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

- Razones técnicas, organizativas o productivas que han originado la introducción o modificación del incentivo.
- Diferencias entre el método antiguo y nuevo, con cuantas explicaciones sean posibles (cambios tecnológicos que afecten al Tiempo Unitario, implicaciones de los cambios en la seguridad, cambio de método operatorio, etc.), relacionando cada cambio con la variación en tiempo que origina.
- Especificaciones de los puntos siguientes:
 - Producción de referencia.
 - Nivel de valoración.
 - % de variación necesario de producción para mantener la misma MH.
 - % de ocupación.

A) Momento de la comunicación.

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

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

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

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

CAPÍTULO 10.º

Representación de los trabajadores

A. Comité Intercentros.

Artículo 58. *Representatividad.*

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

Artículo 59. *Composición.*

El Comité Intercentros está formado por 13 miembros pertenecientes a los Comités de Empresa y designados por sus respectivos sindicatos, de acuerdo a su representatividad global, en el ámbito de los centros de trabajo que lo integran.

Artículo 60. *Sustitución.*

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

- a) Por haber presentado la dimisión como miembro del Comité Intercentros y/o del Comité de Empresa.
- b) Por haber sido destituido del Comité Intercentros por el Sindicato por el que fue elegido.

Artículo 61. *Modificación del ámbito del Comité Intercentros.*

Por decisión mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras y/o del Comité de Empresa del Centro de Trabajo correspondiente, y de mutuo acuerdo entre el Comité Intercentros y la Representación Empresarial podrán ir incorporándose al Comité Intercentros los diferentes Centros de Trabajo de la Empresa que aún no forman parte de él, de acuerdo a los artículos 59 y 60, y sin que se modifique el número de miembros establecido.

Del mismo modo para la reducción del ámbito del CI, deberá existir el acuerdo entre el Comité Intercentros y la Representación Empresarial, previa solicitud de cualquiera de las partes.

Artículo 62. *Competencias.*

1. El Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

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

- 1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

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

- 1.3.1 Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquélla siempre que afecten a más de un Centro de Trabajo.

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

- 1.3.3 Planes de formación profesional de la Empresa.

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

- 1.4 Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

- 1.6 Conocer mensualmente el número de horas extraordinarias.

- 1.7 Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como de los acuerdos en vigor alcanzados con el Comité Intercentros, formulando las reclamaciones oportunas ante la Representación Empresarial y efectuando las acciones legales correspondientes ante los organismos o tribunales competentes.

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

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

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

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

2. Los informes que deba emitir el Comité Intercentros a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4, del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Artículo 63. *Capacidad y sigilo profesional.*

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

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

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

Artículo 64. *Garantías.*

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

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

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

Artículo 65. *Horas.*

Disponer de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité Intercentros, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato, del Centro de trabajo al que pertenecen.

Artículo 66. *Gastos por desplazamiento y dietas.*

a) Reuniones internas y gastos de funcionamiento.

La Empresa pagará al Comité Intercentros una cantidad global de 4.200 € al año, abonándose en dos veces, al vencimiento del 1º y 3º trimestre del año.

b) Reuniones con la Empresa.

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

Valores en €	2015-2018
Comida	24
Cena	24
Desayuno	4
Alojamiento según factura, con un límite de . .	59

Kilometraje: 0,205 €/km + autopistas, o vehículo de alquiler

Con arreglo a la siguiente normativa:

- Para el cálculo del número de coches, se contabilizará 4 ocupantes por vehículo pertenecientes a un mismo Sindicato.
- Obligación de completar coches, con miembros de un mismo Sindicato, cuando se encuentren dentro de itinerario.
- No se abonará cena ni alojamiento del día anterior a la reunión, cuando ésta se celebre después de las 10 horas.
- Se abonará comida, cuando una reunión finalice después de las 12 horas 30 minutos.
- Se abonará cena, alojamiento y desayuno cuando finalizada una reunión por la tarde, exista previsión de continuar al día siguiente a primera hora y, en todo caso, cena, si la reunión finalizase después de las 21 horas.

Artículo 67. *Reuniones del C.I. con la R.E.*

El Comité Intercentros se podrá reunir con la Representación Empresarial una vez cada tres meses en sesión ordinaria, excepcionalmente en sesión extraordinaria, cuando las circunstancias lo exijan para tratar asuntos urgentes, a petición de cualquiera de las partes y a condición de cumplir los siguientes requisitos:

- 1.º Presentación del Orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.
- 2.º Preaviso mínimo de 48 horas, entre la petición de la reunión y su celebración.
- 3.º Cuando la reunión la solicite el Comité Intercentros, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros.

La reunión deberá celebrarse dentro de las 72 horas hábiles siguientes a la convocatoria.

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

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

Artículo 68. *Reuniones del Comité Intercentros.*

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

Artículo 69. *Tablones de anuncios.*

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

Artículo 70. *Referéndum de trabajadores/as.*

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

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

B. Comité de Empresa.

Artículo 71. *Representatividad.*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as pertenecientes a un Centro de Trabajo, para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores/as.

Artículo 72. *Competencias.*

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

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

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

1.2.1 Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales o definitivos y temporales de aquélla siempre que afecten únicamente a su Centro de Trabajo.

1.2.3 Plan de formación profesional que sea exclusivamente para su Centro de Trabajo.

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

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

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

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

1.7 Ejercer una labor:

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

1.7.2 De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en el Centro de Trabajo.

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

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

1.10 Ser los representantes directos de los trabajadores en las negociaciones colectivas con la R. Empresarial sobre aquellos asuntos que afecten exclusivamente a su Centro de Trabajo.

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

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

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

Artículo 73. *Capacidad y sigilo profesional.*

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

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

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

Artículo 74. *Garantías.*

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

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

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

Artículo 75. *Horas.*

Disponer de un crédito de 40 horas mensuales en los centros de Aranda de Duero y Valladolid, de 20 horas mensuales en el centro de Almería y de 15 horas mensuales en los centros de Seseña, Subirats y Burgos, retribuidas a salario real, cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, independientemente de las que les pudiera corresponder por cualquier otro motivo, para el ejercicio de sus funciones de representación, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato o agrupación electoral.

La finalidad de la disposición será:

- Las reuniones del Comité de Empresa.
- Sus gestiones en el exterior.
- El tiempo pasado en el despacho del Comité.
- La información al personal, en los locales sociales, durante el tiempo del bocadillo, de modo que no se altere la marcha de la producción.

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

No estarán comprendidas dentro del crédito de horas mensuales, las pasadas en reuniones ordinarias mensuales con la R.E. y en las extraordinarias convocadas por la Empresa.

Además del tiempo estipulado para desarrollar su cometido, los miembros del Comité de Empresa, el Presidente, 1º y 2º Secretario, dispondrán respectivamente de 20, 15 y 10 horas mensuales, para realizar los trabajos propios de estos cargos.

Artículo 76. *Reuniones del C.E. con la R.E.*

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

1. Presentación del Orden del día o indicación del asunto a tratar en la reunión.
2. Preaviso mínimo de 24 horas, entre la petición de la reunión y su celebración.
3. Cuando la reunión la solicite el Comité de Empresa, la petición deberá ser avalada con las firmas de la mayoría de sus miembros.

La reunión deberá celebrarse dentro de las 72 horas hábiles siguientes a la convocatoria.

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

Artículo 77. *Sala de reuniones y despacho.*

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa:

Una sala para sus reuniones. Esta se utilizará mediante un preaviso de 24 horas.

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

Material consumible de oficina, de uso corriente.

Artículo 78. *Tablones de anuncios.*

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

Artículo 79. *Asamblea de trabajadores/as.*

La Empresa facilitará un local adecuado dentro de las instalaciones de la fábrica o en su defecto abonará 120 €/mes al Comité de Empresa para gastos de asambleas, debiendo facilitar éste un preaviso de celebración y el correspondiente orden del día.

C. Secciones Sindicales.

1. Secciones Sindicales de Empresa.

Artículo 80. *Reconocimiento de las S.S.E.*

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

Artículo 81. *Garantías de las S.S.E.*

Las Secciones Sindicales de Empresa, tendrán las siguientes garantías:

- a) Recibir la información que le remita su Sindicato.
- b) Utilización de los tablones de anuncios y de los locales sindicales de sus Secciones Sindicales de los Centros de Trabajo y en las mismas condiciones que éstas.
- c) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados/as al mismo en el ámbito de la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la R.E.
- d) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité Intercentros, estando obligados sus Delegados/as Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité Intercentros en el artículo 64.
- e) Ser oída por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as a su Sindicato en particular siempre que dichas medidas afecten a más de un Centro de Trabajo.

Artículo 82. *Delegados/as de las S.S.E.*

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

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

Artículo 83. *Garantías y funciones de los Delegados/as de las S.S.E.*

1. Tendrán las mismas garantías que las establecidas para los miembros del Comité Intercentros.
 2. Asistir a las reuniones del Comité Intercentros, con voz pero sin voto.
 3. En las reuniones del C.I. con la R.E., los Delegados/as Sindicales tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité Intercentros.
 4. Los Delegados/as Sindicales de Empresa podrán asistir a las reuniones que celebren sus Secciones Sindicales dentro del Centro de Trabajo respectivo.
 5. Cada Delegado/a Sindical de Empresa tendrá derecho a un crédito de 40 horas mensuales, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato del Centro de trabajo al que pertenecen, para el ejercicio de sus funciones de representación.
2. Secciones Sindicales de Centro de Trabajo.

Artículo 84. *Afiliación.*

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

Artículo 85. *Constitución de las S. Sindicales de Centro de Trabajo.*

Los trabajadores afiliados a un Sindicato, legalmente constituido, podrán constituirse en Sección Sindical de Centro de Trabajo de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Artículo 86. *Garantías de las S. Sindicales de Centro de Trabajo.*

Las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo tendrán las siguientes garantías:

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

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

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

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

Igualmente, estas Secciones Sindicales tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que el Delegado/a Sindical ejerza las funciones y tareas que, como tal, le corresponden.

e) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados/as al mismo en el Centro de Trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la R.E.

f) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados/as Sindicales a guardar el sigilo profesional exigido a los miembros del Comité de Empresa, en el artículo 74.

g) Ser oídas por la Empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo en el ámbito del Centro de Trabajo respectivo, que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados/as a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos.

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

Artículo 87. *Delegados/as Sindicales de Centro de Trabajo.*

Las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa correspondiente, tendrán tres Delegados/as Sindicales.

Las Secciones Sindicales de Centro de Trabajo de aquellos Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa que no hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa correspondiente estarán representadas por un Delegado/a Sindical de Centro de Trabajo.

Los delegados/as Sindicales de Centro de Trabajo, serán trabajadores/as en activo elegidos de acuerdo a los Estatutos de su Central o Sindicato respectivo.

Artículo 88. *Garantías y funciones de los D.S. de Centro de Trabajo.*

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

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene con voz pero sin voto.

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

4. Cada Delegado/a Sindical de Centro de Trabajo, dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales en los centros de Aranda de Duero y Valladolid, de 20 horas mensuales en el centro de Almería y de 15 horas mensuales en los centros de Seseña, Subirats y Burgos, independientemente de las que le pudiera corresponder por cualquier otro motivo, retribuidas a salario real, transferibles entre los miembros pertenecientes a un mismo Sindicato, para el ejercicio de sus funciones de representación.

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

Artículo 89. *Cuota sindical.*

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

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

Artículo 90. *Excedencias.*

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

Disposición final primera. *Comisión Mixta.*

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

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y tendrá las competencias que legalmente le sean atribuidas.

La Comisión mixta deberá resolver los asuntos que sean sometidos a su conocimiento en el plazo máximo de quince días. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión mixta, serán sometidas a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) vigente en cada momento o, en su caso, y en función de las reglas competenciales que correspondan, a los procedimientos de mediación y arbitraje existentes en cada una de las Comunidades Autónomas en los que la Empresa tiene centros de trabajo.

Disposición final segunda. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro. Asimismo, y para los supuestos en que pudieran resultar competentes, se adhieren también a los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos que resulten aplicables en cada una de las Comunidades autónomas en que la

Empresa tenga centros de trabajo. Dicha remisión será efectiva para todos los supuestos previstos en la legislación vigente y, específicamente, para los supuestos contemplados en los artículos 82.3 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final tercera. *Usos y costumbres.*

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

Disposición final cuarta. *Grupos profesionales.*

Creación de una Comisión, con los sindicatos firmantes del Convenio, para la actualización, si procede, del sistema de clasificación en Grupos Profesionales.

Disposición final quinta. *Valoración de puestos.*

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

Disposición final sexta. *Colectivos especiales.*

Durante la vigencia del Convenio se creará una Comisión, con los sindicatos firmantes, para el estudio de los sistemas de trabajo de colectivos especiales.

Disposición final séptima. *Evolución de los sistemas y medidas de adaptación.*

El seguimiento del acuerdo recogido en el artículo 21 se llevará a cabo a través de una comisión específica de trabajo que estará formada, de un lado, por representantes de los sindicatos firmantes del Convenio y, de otra, por un número equivalente de representantes de la Empresa.

Disposición final octava. *Absentismo.*

Se relanza el compromiso adquirido en el Convenio Colectivo anterior, para que las partes firmantes reflexionen, analicen y estudien el fenómeno del absentismo, considerando éste desde la óptica de las negativas repercusiones sociales y económicas que conlleva.

Disposición final novena. *Régimen disciplinario.*

Ambas partes se acogen, a los efectos del Régimen Disciplinario de aplicación, a lo especificado en el Convenio General de la Industria Química en vigor.

Disposición final décima.

Las políticas internas existentes en la Empresa y conocidas por los trabajadores, resultan de obligado cumplimiento para los mismos (como, entre otras, el Código Ético, así como las restantes vigentes en la actualidad y las que se implanten en el futuro). Su incumplimiento será objeto de la correspondiente sanción en aplicación del régimen sancionador establecido en el presente Convenio Colectivo.

ANEXOS

Acuerdos sobre el empleo de fecha 12 de junio de 1998.

Aranda de Duero, 12 de junio de 1998.

Acuerdo sobre el empleo Neumáticos Michelin, SA

Reunidos:

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

De otra: La Representación de la empresa Neumáticos Michelin, SA, ostentando su representación las personas que figuran en la antedicha página.

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

Preámbulo

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

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

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

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

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

Acuerdos

1.º Vigencia.

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

2.º Naturaleza jurídica.

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

3.º De la contratación y el empleo.

Se acuerda entre las partes:

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

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

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

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

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

4.º De la flexibilidad.

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

4.º 2. Condiciones.

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

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

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

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

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

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

4.º 3. Procedimiento.

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

b) Con una antelación de, al menos 15 días, se pondrá en conocimiento de los trabajadores afectados y del Comité de Empresa y Secciones Sindicales de centro o centros afectados, las razones de dichas medidas.

c) Durante dicho periodo, la Empresa, a tenor de lo expuesto en el aptdo. A), justificará ante el Comité Intercentros o Comité de Empresa las causas que aconsejan la variación de la jornada (tal variación podrá ser de carácter individual o colectivo) analizándose la posibilidad de cambiar o reducir sus efectos y las medidas necesarias

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

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

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

5.º Comisión paritaria del Comité Intercentros sobre empleo.

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

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

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

Y para que así conste lo firman las partes intervinientes en el lugar y fecha del encabezamiento, adjuntando a este documento y como anexo inseparable el modelo de contrato de trabajo.

Por el Comité Intercentros

Por la Empresa

Contrato de trabajo

En la ciudad de , de de 1997.

De una parte: D., mayor de edad, con D.N.I. nº en nombre y representación de la empresa Neumáticos Michelin, SA, y en calidad de Jefe de Personal del Centro de Trabajo de, con domicilio en

De otra: D., mayor de edad, con D.N.I. nº con domicilio en, actuando en nombre y representación propia.

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

Manifiestan

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

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

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

Cláusulas

Primera.—D., seguirá prestando sus servicios como , con la categoría profesional de , o de la categoría que en el futuro

podiera serle otorgada o reconocida por la Empresa, en el centro de Trabajo de NMSA ubicado en

Segunda.—La jornada de trabajo de referencia que se establece es de 1.752 horas en cómputo anual (régimen de trabajo de 3 turnos mañana, tarde y noche: 3 × 8). No obstante, si circunstancias productivas u organizativas así lo aconsejaren, al trabajador con un preaviso de 15 días, le será comunicada por la Empresa la jornada a realizar en el mes siguiente. En ningún caso la jornada a realizar por el trabajador será inferior, en cómputo mensual, en un 30 % de la total, para la jornada establecida o para otros cálculos de jornada que pudieran corresponder a otros sistemas de trabajo que sea diferente al expresado. En todo caso, se respetará lo recogido en el Acuerdo sobre el Empleo, firmado entre la empresa y el Comité Intercentros el día 12 de junio de 1998.

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

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

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

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

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

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

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

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

Leído y aprobado

El trabajador

La Empresa

Lasarte, 12 de junio de 1998.

Acuerdo sobre el empleo

Neumáticos Michelin, S.A.

Reunidos

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

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

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

Preámbulo

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

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

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

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

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

Acuerdos

1.º Vigencia.

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

2.º Naturaleza jurídica.

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

3.º De la contratación y el empleo.

Se acuerda entre las partes:

3.º1. La conversión de los contratos temporales en indefinidos, durante la vigencia, o a la finalización del Contrato Temporal o de cualquier de sus prórrogas y si se justifica su necesidad. Las Partes fijan que, durante 1.998 y desde la firma del presente Acuerdo, en base a las negociaciones mantenidas en los diferentes Proyectos (Moto, Scio D, Turismo— 5 x 8), al menos 43 contratos temporales se conviertan en indefinidos.

3.º2. La fijación de la adecuada relación entre el volumen de estos contratos y la plantilla total del centro, la determinación de los puestos, grupos o categorías, y el efectivo cumplimiento de los compromisos de conversión recogidos en el presente acuerdo.

3.º3. La conversión de contratos temporales en indefinidos con jornada variable (según el contrato que se anexa), se producirá con la jornada al 100 % del sistema de trabajo al que se adscribe al trabajador, con la excepción hecha de lo recogido en el apartado 4.

3.º4. El salario del trabajador será el establecido para su puesto y categoría profesional al igual que los pluses y otros complementos salariales, así como a la totalidad

de las prestaciones recogidas en el capítulo denominado «área Social» del Convenio Colectivo y demás derechos recogidos en el mismo.

3.º5. A todos los efectos, el trabajador lo es de la plantilla de NMSA, no pudiendo ser discriminado bajo ningún concepto en razón a su antigüedad en la empresa.

4.º De la flexibilidad.

4.º1 Si las circunstancias productivas u organizativas lo justificasen, los trabajadores con la modalidad de contrato que se anexa, adaptarán su jornada a dichas necesidades, según las condiciones del apartado 4.2.

4.º2. Condiciones.

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

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

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

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

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

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

4.º3. Procedimiento.

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

b) Con una antelación de, al menos 15 días, se pondrá en conocimiento de los trabajadores afectados y del Comité de Empresa y Secciones Sindicales de centro o centros afectados, las razones de dichas medidas.

c) Durante dicho periodo, la Empresa, a tenor de lo expuesto en el aptdo. A), justificará ante el Comité de Empresa las causas que aconsejan la variación de la jornada (tal variación podrá ser de carácter individual o colectivo) analizándose la posibilidad de cambiar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, así como otras posibles medidas a adoptar a fin de que no recaigan en exclusiva sobre los trabajadores con este tipo de contrato.

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

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

5.º Comisión paritaria.

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

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

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

Y para que así conste lo firman las partes intervinientes en el lugar y fecha del encabezamiento, adjuntando a este documento y como anexo inseparable el modelo de contrato de trabajo.

Por el Comité de Empresa

Por la Empresa

Contrato de trabajo

En la ciudad de _____, de _____ de 1997.

De una parte: D. _____, mayor de edad, con D.N.I. n.º _____ en nombre y representación de la empresa Neumáticos Michelin, SA, y en calidad de Jefe de Personal del Centro de Trabajo de _____, con domicilio en _____.

De otra: D. _____, mayor de edad, con D.N.I. n.º _____ con domicilio en _____, actuando en nombre y representación propia.

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

Manifiestan

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

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

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

Cláusulas

Primera.—D. _____, seguirá prestando sus servicios como _____, con la categoría profesional de _____, o de la categoría que en el futuro pudiera serle otorgada o reconocida por la Empresa, en el centro de Trabajo de NMSA ubicado en _____.

Segunda.—La jornada de trabajo de referencia que se establece es de 1.760 horas en cómputo anual (régimen de trabajo de 3 turnos mañana, tarde y noche: 3 x 8). No obstante, si circunstancias productivas u organizativas así lo aconsejaren, al trabajador con un preaviso de 15 días, le será comunicada por la Empresa la jornada a realizar en el mes siguiente. En ningún caso la jornada a realizar por el trabajador será inferior, en cómputo mensual, en un 30 % de la total, para la jornada establecida o para otros cálculos de jornada que pudieran corresponder a otros sistemas de trabajo que sea diferente al expresado. En todo caso, se respetará lo recogido en el Acuerdo sobre el Empleo, firmado entre la empresa y el Comité de Empresa el día 12 de junio de 1998.

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

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

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

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

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

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

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

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

Leído y aprobado.

El trabajador

La Empresa