

y de la Familia y un representante de cada una de las Comunidades Autónomas firmantes que hará sus propuestas a los respectivos centros directivos o a la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales, en su caso.

La Comisión de Seguimiento tendrá como funciones velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio, tratando de resolver las cuestiones que se planteen durante la ejecución del mismo, prestar asistencia a las Administraciones firmantes y determinar los documentos técnicos e informes necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos.

Los representantes del Ministerio serán designados por la Directora general de Acción Social, del Menor y de la Familia y el representante de la Comunidad Autónoma por el/la Director/a general competente.

Octava. *Duración del Convenio.*—La duración del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2001.

La extinción de este Convenio por causa distinta de la terminación del plazo de vigencia establecido en esta cláusula dará lugar a la liquidación correspondiente.

Novena. *Cuestiones litigiosas.*—Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse del presente Convenio, dada su naturaleza jurídico-administrativa, serán sometidas al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Y, en prueba de conformidad, suscriben el presente Convenio de colaboración en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en este documento.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio Pérez.—El Conseller de Bienestar Social, Rafael Blasco Castany.

ANEXO

Crédito 19.04.313L.453.03 Programa para la erradicación de la pobreza

Relación de proyectos a cofinanciar. Ejercicio 2001

Número proyecto	Provincia	Municipio y asentamiento	Entidad gestora	Denominación del proyecto	Financiación		Total
					MTAS	C. A. y/o CC. LL.	
1	Valencia.	Barrio Ciutat Vella.	Consellería de Bienestar Social. D. Gral. de Servicios Sociales.	Atención social a personas desfavorecidas.	50.168.396	50.168.396	100.336.792
					50.168.396	50.168.396	100.336.792

1736

RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XI Convenio Colectivo de la empresa «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» (Delegaciones).

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la empresa «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» (Delegaciones) (código de Convenio número 9002181) que fue suscrito con fecha 8 de noviembre de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 11 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BRIDGESTONE/FIRESTONE HISPANIA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los centros de trabajo afectados por este Convenio, a los que en este acto la empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo de «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» que a continuación se indican: Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, La Coruña, Zaragoza, Valladolid, Granada y Oviedo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el centro, (que a estos efectos se consideran todos incluidos en la actividad de Industrias Químicas). Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

1. El Convenio se aplicará a todo el personal fijo y no fijo de plantilla.

En todos los supuestos y para todo el personal, les serán de aplicación las normativas de este Convenio, siempre que por la naturaleza de su contrato les sean aplicables, y siempre que en el propio Convenio no estén marcados plazos o condiciones de carencia y permanencia.

2. Queda exceptuado del ámbito de vigencia de este Convenio el personal de alta dirección a que hace referencia el artículo 1, punto 3.c) y el punto 1 a) del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Vigencia.*

La vigencia de este Convenio será de tres años, contado desde el 1.º de julio de 2001 hasta el 30 de junio de 2004, sin perjuicio de las revisiones previstas en determinados artículos de éste, como dietas, precio del kilómetro, tablas salariales, etc.

Artículo 6. *Revisión.*

Ambas partes contratantes podrán ejercitar en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de las disposiciones legales con carácter de Ley afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Artículo 7. *Jurisdicción e inspección.*

Cuantas cuestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia e Interpretación, que estará formada por cuatro Vocales nombrados por los sindicatos firmantes, de entre los miembros de la Comisión Negociadora y otros cuatro por la Dirección.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados y por ellos designados, establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la Ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este Convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

Esta Comisión deberá dictar dicha resolución sobre los temas a ella sometidos en el plazo de un mes.

Artículo 8. *Aplicabilidad.*

Mientras esté vigente este Convenio e incluso en el lapso de tiempo que medie desde su terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los centros afectados, con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, de igual o superior rango.

Artículo 9. *Compensación.*

Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de disposición legal, jurisprudencia, resolución o convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

Artículo 10. *Naturaleza de las condiciones pactadas.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

Artículo 11. *Denuncia.*

En el caso de que por cualquiera de las partes y una vez transcurrido el plazo de vigencia señalado se acordase la denuncia, ésta se hará mediante acuerdo mayoritario de los representantes legales del personal y, en comunicación escrita que será entregada a la Dirección de la empresa.

En el caso de que la denuncia fuera por la parte empresarial, ésta se hará mediante comunicación escrita de la Dirección de la compañía, que será entregada a los representantes legales del personal.

En ambos supuestos se deberá dar el correspondiente acuse de recibo.

La denuncia se deberá hacer con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio y en el caso de que así no se haga, se entenderá automáticamente prorrogado, en todo su contenido y condiciones, durante un año más.

En el escrito de denuncia se deberá exponer los temas que se desean discutir en el Convenio que deba sustituir al anterior, sirviendo este documento como sustitutivo y equivalente al de tramitación para la negociación de un nuevo Convenio que establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Valoración y clasificación del personal

SECCIÓN 1.ª VALORACIÓN DE TAREAS

Artículo 12. *Finalidad.*

La expresión «valoración de tareas» es el título genérico aplicado a todos aquellos métodos utilizados para la identificación, clasificación y jerarquización de las actividades realizadas habitualmente por una colectividad y que fundamentalmente sirven como base para el establecimiento de políticas salariales.

Artículo 13. *Regulación.*

Las estructuras salariales, de jerarquización y clasificación del personal se regularán por el sistema de «valoración de tareas» descrito en este Convenio.

Artículo 14. *Personal afectado.*

La «valoración de tareas» se aplicará a la totalidad del personal que preste sus servicios en «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» y que esté incluido en el campo de aplicación del Convenio.

Artículo 15. *Sistema adoptado.*

«Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» ha adoptado para su aplicación el sistema de puntos-comparación por factores, según los manuales específicamente preparados para esta compañía.

La valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los manuales adoptados, a la descripción de los puestos de trabajo. Los elementos básicos de esta valoración son:

«Puesto de trabajo» son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente y específicas de «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» o necesarias en ella. El puesto de trabajo en términos genéricos, debe entenderse como una ocupación dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñe.

«Descripción del puesto» es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y que servirá como base al Comité para el análisis y valoración.

La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.

Toda descripción debe reflejar las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de ocupación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

Estructura del manual

Factores fundamentales de valoración	Factores de capacidad.	F1 Formación básica. F2 Instrucción específica. F3 Experiencia. F4 Iniciativa.
	Factores de responsabilidad.	F5 Sobre errores. F6 Sobre datos confidenciales. F7 Sobre relaciones profesionales. F8 Sobre trabajo de otros.
	Factores de concentración.	F9 Esfuerzo mental. F10 Atención sensorial. F11 Monotonía.
Condiciones modificativas		C1 Esfuerzo físico. C2 Ambiente. C3 Riesgos inevitables.

Artículo 16. *División en factores.*

Los factores de Valoración se coordinan en dos grandes grupos:

1. Factores fundamentales: Son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo.

Estos factores fundamentales están agrupados en:

Factores de capacidad.
Factores de responsabilidad.
Factores de concentración.

2. Condiciones modificativas: Son las circunstancias de esfuerzos, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

Artículo 17. Escalón y posición.

La valoración determina unas puntuaciones directas que, debidamente escalonadas, diferencian los puestos de trabajo entre sí, obteniendo por cada grupo de factores una valoración independiente con el siguiente agrupamiento:

- a) Escalón (primer grupo de factores).

Fundamentales.	Capacidad. Responsabilidad. Concentración.	Se obtiene el escalón.
----------------	--	------------------------

Se obtiene el escalón y expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

Expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

- b) Posición (segundo grupo de factores).

Condiciones modificativas.	Esfuerzo. Ambiente. Riesgos.	Se obtiene la posición en las condiciones modificativas.
----------------------------	------------------------------------	--

Expresa las características que originan penosidad y/o riesgos para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta posición es dinámica y variará (a mayor, igual o menor) según la persona cambie de puesto o según se modifiquen las condiciones del puesto, sin más garantías que las establecidas en este Convenio.

Ambos agrupamientos dan lugar a dos conceptos retributivos distintos:

El escalón al salario de calificación y

La posición al complemento por condiciones modificativas del puesto de trabajo.

17.1 Escala de puntuaciones

Factores fundamentales		Condiciones modificativas	
Escalón	Puntos	Posición	Puntos
0	Más de 665	A	Más de 81
1	De 595 a 664	B	De 66 a 80
2	De 525 a 594	C	De 53 a 65
3	De 455 a 524	D	De 41 a 52
4	De 385 a 454	E	De 29 a 40
5	De 315 a 384	F	Hasta 28
6	De 245 a 314		
7	Hasta 244		

17.2 Condiciones modificativas para el personal de ventas y peritos de asistencia técnica

Condiciones de trabajo	Grado de condiciones modificativas
De 30 a 59 pernoctas y más de 10.000 o más 15.000 kilómetros anuales	E
De 60 a 90 pernoctas y más de 15.000 kilómetros anuales	D
Más de 90 pernoctas y más de 15.000 kilómetros anuales	C

Artículo 18. Saturación del puesto.

a) Las puntuaciones directas por la Valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular a la actividad mínima exigible, siendo esta actividad la equivalente a 70 P.H. del Sistema Bedaux.

Para el logro de la saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesario para conseguir tal fin. Las tareas que se añaden al puesto para alcanzar la saturación serán tenidas en cuenta en la valoración de puestos de trabajo.

b) A ningún trabajador se le podrán retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

c) Ningún puesto de trabajo se debe componer de unas tareas fijas definitivas; por el contrario, la aplicación de nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana; esto se deberá tener en cuenta por la empresa a la hora de organizar los trabajos.

Artículo 19. Información al personal.

Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, los resultados obtenidos de la valoración implantada y de las revisiones posteriores.

Artículo 20. Comité de Valoración.

Para el mantenimiento del sistema de valoración existirá un Comité Paritario.

- a) Composición:

Tres miembros permanentes, debidamente capacitados y formados, designados por la Asamblea General de Delegados de Personal, debiendo representar a áreas distintas de actividad o gestión.

Tres miembros designados por la Dirección de la empresa.

Actuará de Presidente uno de los Vocales designados por la empresa y de Secretario el Vocal que designe el Comité.

- b) Funcionamiento:

Este Comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera y por lo menos cuatro meses antes de cada una de las caducidades anuales establecidas por este Convenio para las tablas de retribución.

Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que cada uno haga constar su voto particular en caso de desacuerdo.

Cuando no exista unanimidad en las decisiones que deba adoptar el Comité, será considerada la mayoría simple. En caso de empate, ambas partes se comprometen a oír la opinión del Gabinete Técnico de la empresa Consultora que ha asesorado a Bridgestone/Firestone Hispania en ese tema.

- c) Atribuciones:

Entender y participar en las valoraciones por:

Modificación de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.

Peticiones y reclamaciones del personal.

Artículo 21. Revisión de valoración y/o categoría.

Los titulares de cada puesto podrán reclamar contra los resultados de su valoración siempre que:

La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad según lo definido en el artículo 23.

Haya existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades, o condiciones del puesto.

La persona haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.

Estas reclamaciones se harán por la forma establecida en el artículo 93.

Artículo 22. Efectos de las revisiones.

Las modificaciones en el escalón, categoría, posición o condición modificativa que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité tendrán efectividad desde el día primero del mes siguiente a la fecha de recepción de la reclamación.

Este mismo tratamiento le será dado a los puestos de nueva creación o por la promoción o traslado de una persona.

La regulación establecida en este artículo se aplicará tanto a la modificación en más como en menos (ocasiona pérdida económica), salvo lo establecido en las garantías pactadas en este Convenio.

Artículo 23. Provisionalidad de la valoración.

En los casos de determinación de un nuevo escalón que no sea a consecuencia de reclamación de los interesados, la nueva valoración tendrá un período de provisionalidad de un mes durante el cual se podrá reclamar contra los resultados de la misma. Cuando sea a consecuencia de reclamación no habrá ulterior provisionalidad sino que será firme desde el Acuerdo del Comité.

SECCIÓN 2.^a CATEGORÍAS LABORALESArtículo 24. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional de los trabajadores afectados, en virtud de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores es la que queda establecida en este Convenio, en función de la valoración de tareas y descripción de los puestos de trabajo y escalones.

No obstante lo anterior, se reconoce la subsistencia de una denominación de categorías laborales que corresponde primordialmente a:

Reconocimiento de un «status» personal obtenido según las normas establecidas en este Convenio.

En virtud del sistema de valoración de tareas descrito en este capítulo, la categoría laboral es una clasificación subsidiaria de la primera y cuyo único objetivo pasa a ser el de servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social u otras obligaciones de carácter legal aplicables.

La categoría laboral tiene además un carácter de funcionalidad que se deriva de la valoración del puesto de trabajo que ocupa cada persona y que, en consonancia con sus características de funcionalidad y subsidiariedad, sufrirá las variaciones que le ocurran a la persona, según vaya cambiando o moviéndose de puestos de trabajo; o las variaciones funcionales que vaya sufriendo el propio puesto de trabajo.

Artículo 25. *Categorías laborales.*

Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en «Bridgestone/Firestone Hispania, Sociedad Anónima» En los casos que sea aplicable, esta categoría laboral se deducirá, mediante baremo, a partir de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de capacidad y responsabilidad.

Cada categoría quedará incluida dentro de un grupo profesional según se especifica más adelante, habiéndose constituido estos grupos en función de los conocimientos e idoneidad que se requieren para realizar los trabajos correspondientes a cada grupo profesional, en condiciones de una posible intercambiabilidad.

A ninguna de las categorías laborales le será de aplicación la descripción que para cada una de ellas estuvo contenida en disposiciones anteriores, correspondiendo a la misma la descripción que del puesto de trabajo se haya hecho en función de las normas contenidas en el manual de valoración de tareas vigente.

Artículo 26. *Baremo de categorías laborales. Puestos administrativos.*

Considerando la suma de puntos de capacidad más responsabilidad:

Hasta 275 puntos: Auxiliar.

De 276 a 490 puntos: Oficial.

Para Jefes de segunda puede cumplir dos características:

Jefe de segunda: Con 490 puntos o más de capacidad y 30 puntos en responsabilidad sobre trabajo de otros.

Jefe de segunda: Con 380 puntos o más de capacidad y 60 puntos en responsabilidad sobre trabajo de otros.

Artículo 27. *Cambios de categoría.*

En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del Grupo Profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el trabajador, en concepto de garantía «ad personam» salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por concurso, por acuerdo de ambas partes, o porque el traslado o cambio lleve implícito en sí el pase con carácter definitivo, a una actividad laboral, fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprende por sí sola la conveniencia o la necesidad del cambio de denominación (como podría ser el paso de ordenanza a vigilante; de oficial de segunda a conductor, etc.).

Artículo 28. *Grupos profesionales y categorías.*

El personal afectado por este Convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

a) Grupos profesionales:

1.º Personal que realiza trabajos técnicos y comerciales.

2.º Personal que realiza trabajos administrativos.

3.º Personal que realiza trabajos de servicios.

4.º Personal que realiza trabajos de subalternos.

b) Categorías laborales:

Grupo de técnicos y comerciales: Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Peritos/Ingenieros técnicos.

Inspectores de ventas.

Delegado de ventas.

Grupo de administrativos: Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Jefe de segunda administrativos.

Oficial administrativo.

Auxiliares administrativos.

Encargados de almacén.

Almaceneros.

Telefonistas.

Grupo de personal de servicios: Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Auxiliar de almacén.

Especialistas de servicio.

Capataces.

Conductores de turismo y/o camión.

Grupo profesional subalterno:

Ordenanzas.

Vigilantes.

Guardas.

Servicio de limpieza.

Servicio de cocina.

CAPÍTULO III

Conceptos retributivos

SECCIÓN 1.^a DESCRIPCIÓN DEL SISTEMAArtículo 29. *Conceptos retributivos.*

Los únicos conceptos retributivos incorporados a la nómina, y previstos en este Convenio, son:

Salario de calificación.

Condiciones modificativas.

Antigüedad.

Garantía artículo 47.

Nocturnidad.

Plus de festivo.

Plus de turno.

Bonus de productividad.

Incentivos delegados.

Horas extraordinarias.

Artículo 30. *Condiciones modificativas.*

El valor de estas condiciones, que es el que aparece en la tabla número I, se regirá por las normas que se señalan en el artículo 17 apartado b), más las que se especifican en el capítulo de movilidad en relación a la pérdida de las mismas en caso de cambio de puesto de trabajo.

La garantía retributiva referente al trato a dar a estas condiciones modificativas cuando el traslado sea a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se implementarán aplicando el importe que corresponda al concepto de «penetración» en el salario, pasando a regirse en lo sucesivo por las reglas que para esta «penetración» se establecen en dicho artículo.

Artículo 31. *Salario de calificación.*

a) El concepto de salario constará de tres facetas: la primera de ellas, el umbral mínimo (que cuando proceda legalmente equivaldrá al salario base); la segunda el umbral máximo y la tercera la penetración, que es el punto entre el máximo y el mínimo del salario de cada escalón en que queda colocada cada una de las personas, tanto en función de la

aplicación de este Convenio al momento de la conversión del sistema de retribución, como por los incrementos que pueda tener en el futuro.

b) El umbral mínimo es el que figura en las tablas.

El umbral máximo se fijará incrementando este umbral mínimo en un 30 por 100, aunque es de señalar que la fijación de este umbral máximo no significa que las personas tengan que aumentar su retribución, ni que el máximo tenga que alcanzarse (tabla II).

c) En el espacio que existe entre el umbral mínimo y umbral máximo para cada escalón, quedarán colocadas las personas según su salario de calificación total, llamándose penetración a la diferencia o distancia, medida en porcentajes, que exista entre la cantidad total a cobrar por salarios de calificación y el salario del umbral mínimo, según la siguiente fórmula:

$$\left(\frac{\text{Salario calificación total y personal}}{\text{Umbral mínimo}} - 1 \right) \times 100 = \% \text{ de penetración}$$

d) En el futuro y durante la vigencia del Convenio las cantidades asignadas a esta penetración según lo definido anteriormente, podrán ser modificadas por la suma a las mismas de cantidades procedentes del concepto de condiciones modificativas, cuando la persona cambie de puesto de trabajo por razón de accidente o enfermedad profesional; así como por las modificaciones «por adición» que a lo largo de la vida del sistema se establezcan por la empresa, con carácter de individualidad.

Artículo 32. *Variaciones de la penetración.*

Siempre que exista un cambio de escalón de una persona la penetración variará según lo siguiente:

a) Subida de escalón: Cuando los cambios sean a un escalón superior, la diferencia entre el Salario de los umbrales mínimos que esto represente podrá ser deducida de la penetración que esa persona tenga en el momento del cambio, pasando por lo tanto a otra posición penetrativa inferior, haciéndose esta reducción por acuerdo entre las partes interesadas o a juicio de la Dirección y respetando las normas aplicables al caso, que aparecen en el capítulo de movilidad.

b) Bajada de escalón: Cuando el cambio sea a un escalón inferior la diferencia entre los umbrales mínimos que esto suponga se incrementará al concepto de penetración, pasando ésta a ser aumentada, pero en caso de otro cambio a escalón superior le será de aplicación la regla del párrafo anterior y también la regla general de las penetraciones que se establece más adelante (artículo 74).

SECCIÓN 2.^a OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 33. *Complementos por antigüedad.*

1.º Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1.º del mes en que se cumplen, contados desde su primer ingreso en la empresa, tanto si es con carácter fijo como eventual, aunque en este último caso se descontarán los períodos en que no haya prestado servicios a la empresa. Los efectos económicos que pueda implicar esta concesión se retrotraerán a 1 de julio de 2001.

En el caso de que un trabajador fijo cese en la empresa y posteriormente reintrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos, salvo en los siguientes supuestos:

Los que reintresen procedentes de la situación de larga enfermedad o invalidez provisional.

Los que reintresen procedentes de excedencia forzosa.

En ambos supuestos se les considerarán los años en que han estado de baja a efectos del cómputo de la antigüedad, como si hubieran estado trabajando.

Los que reintresen de excedencia voluntaria o por revisión de una incapacidad permanente, aunque en este supuesto el tiempo de excedencia, o el transcurrido hasta la revisión de la invalidez, no se computará a efectos de antigüedad.

En el supuesto de que una persona, estando en situación de baja por incapacidad temporal, bien sea derivada de enfermedad o accidente, adquiera el derecho a percibir un incremento en su antigüedad, éste se la abonará desde la fecha en que causa tal hecho.

2.º El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un Complemento de salario por este concepto según el valor que aparece en la tabla número III.

3.º Número de quinquenios.—Quinquenios: Se percibirá un quinquenio al cumplir dieciséis años de antigüedad en la compañía y un quinquenio más por cada cinco años de antigüedad al servicio consecutivo en la compañía, siendo el límite máximo de quinquenios a cobrar el de cuatro.

4.º El pago de los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse desde el primer día del mes en que se cumplen dichos años, sin que sean fraccionables por días.

Artículo 34. *Pluses.*

a) En el caso de que se estableciera un sistema de trabajo que diera derecho al cobro del plus de nocturnidad, se estará a lo que se acuerde en ese momento en la correspondiente negociación.

b) Los trabajadores que, por aplicación de los artículos 88 y 89 tengan que prestar servicios a la empresa en sábado, domingo o día festivo, percibirán un plus de festivo. Su importe, que se cobrará por cada sábado, domingo o día festivo trabajado, será el que se señala en el artículo 44.

Este plus no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias, ni en el pago de las vacaciones adicionales del artículo 91. En cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales.

c) Las personas que trabajen en sistema de turnos continuados (entendido como tal aquél que supone que diversos trabajadores ocupan sucesivamente el mismo puesto de trabajo, según un cierto ritmo, implicando para aquéllos la necesidad de prestar sus servicios en horarios diferentes en un período determinado) percibirán un plus de turno. El importe de este plus (que se expresa en el artículo 44) se cobrará en función de los días en que el trabajador haya prestado sus servicios por esta modalidad de trabajo, en el período de referencia.

Este plus no influirá en el cálculo de las pagas extraordinarias, ni en el pago de las vacaciones adicionales del artículo 91. En cambio, se computará a la hora de pagar las vacaciones generales.

Artículo 35. *Pagas extraordinarias.*

No obstante lo dispuesto en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores y por entender las partes dicha regulación como mínima y no de derecho necesario, a petición expresa de los representantes del personal, se acuerda mantener el sistema de cuatro gratificaciones extraordinarias hasta ahora vigente, y que se abonarán de la siguiente forma:

	Fecha de pago
Una mensualidad en abril	Tercera semana de abril.
Una mensualidad en julio	Tercera semana de julio.
Una mensualidad en octubre	Tercera semana de octubre.
Una mensualidad en diciembre	Tercera semana de diciembre.

Estas pagas extraordinarias equivaldrán a un tercio de las retribuciones obtenidas en cada trimestre natural anterior de los conceptos retributivos que figuran en este Convenio, excluido lo abonado por horas extraordinarias, recuperación de la seguridad social por enfermedad o accidente, plus de turno, plus de festivo, bonus de productividad e incentivo.

Artículo 36. *Paga extraordinaria anual.*

Esta paga extraordinaria se abonará en la última semana del mes de diciembre, calculándose sobre todos los conceptos retributivos que figuran en este convenio excepto horas extraordinarias, recuperación de la seguridad social por enfermedad o accidente, plus de turno, plus de festivo, bonus de productividad e incentivo, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Pagas normales de enero a diciembre}}{12} \times 1,3$$

Artículo 37. *Pago de vacaciones.*

a) Generales: El pago de los días correspondientes a vacaciones va incluido en la correspondiente retribución mensual en lo que respecta a los conceptos fijos (salario de calificación, condiciones modificativas, garantía artículo 47 y antigüedad).

En lo que respecta a los conceptos variables (pluses de nocturnidad, turnos y festivo) se pagará según el promedio de los tres meses anteriores, con arreglo a las siguientes fórmulas:

$$\text{Promedio nocturnidad} = \Sigma \frac{\text{Nocturnidad}}{\text{Total horas}}$$

Importe nocturnidad = Días laborales vacaciones × 8 × promedio nocturnidad

$$\text{Promedio plus turno} = \Sigma \frac{\text{Total plus turno}}{\text{Total horas}}$$

Importe plus turno = Días laborales vacaciones × 8 × promedio plus turno

$$\text{Promedio festivo} = \Sigma \frac{\text{Total festivo}}{\text{Total horas}}$$

Importe plus festivo = Días laborales vacaciones × 8 × promedio festivo

b) Adicionales:

Se calculará de la misma forma que las vacaciones generales, excepto los conceptos de plus de turno, festivo y nocturnidad, que no se aplican.

Artículo 38. *Pago por días no trabajados.*

La retribución correspondiente a los días de permiso retribuidos, festivos, domingos y vacaciones estará incluida en el total de la retribución del mes correspondiente, calculándose por todos los conceptos que le hubiera correspondido cobrar como si hubiese trabajado, con excepción de lo correspondiente a horas extraordinarias, plus de turno, plus de festivo y nocturnidad.

Artículo 39. *Descuento por tiempos no trabajados.*

En el caso de descuentos en las retribuciones por cualquiera de las causas a que la empresa tenga derecho a ello (sanciones, permisos no retribuidos, retrasos y ausencias injustificadas, etc.), se hará por la siguiente fórmula:

$$\text{Número horas a descontar} \times \frac{(\text{Salario calificación} + \text{condiciones modificativas} + \text{antigüedad} + \text{garantía art. 47}) \text{ del mes anterior}}{200}$$

Cada mes se harán los descuentos correspondientes al mes anterior.

Artículo 40. *Bonus productividad.*

Tendrá derecho al cobro de este bonus el personal de Delegaciones adscrito a este Convenio y que no sea fuerza de ventas (Vendedores).

a) Cálculo: Se calculará independientemente cada Delegación:

$$\text{a.1 Ventas por persona} = \frac{\text{Ventas netas}}{\text{Total de trabajadores de la Delegación con derecho a bonus}}$$

$$\text{a.2 Unidades vendidas por persona} = \frac{\text{Unidades vendidas}}{\text{Total de trabajadores de la Delegación con derecho a bonus}}$$

a.3 Se calculará el bonus de ventas y de unidades según tablas (anexo D).

$$\text{b) Importe a cobrar} = \frac{\text{Bonus de ventas} + \text{bonus de unidades}}{2}$$

Si se ha estado de baja por enfermedad se cobrará la parte proporcional de los días trabajados.

Artículo 41. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán según lo que sigue:

$$\text{Base hora extra} = \frac{(\text{Salario calificación} + \text{condiciones modificativas} + \text{antigüedad} + \text{garantía art. 47}) \text{ mes anterior}}{200}$$

a) Recargos:

Las dos primeras horas: El 75 por 100.

Las que excedan de las dos primeras horas: El 85 por 100.

Las realizadas en días de descanso semanal, festivos y nocturnos: El 90 por 100.

Artículo 42. *Pago.*

Todo el personal afectado por este Convenio cobrará su mensualidad el último día hábil de cada mes, entendiéndose a estos efectos como hábiles los días comprendidos entre lunes a viernes.

El pago se hará mediante transferencia bancaria a la entidad que cada empleado haya señalado, entregándose el correspondiente recibo mensual de nómina, debiendo devolver los interesados copia del recibo del salario debidamente firmado. La empresa preverá la orden de transferencia con la antelación necesaria para que el dinero esté en poder del trabajador el día señalado como de pago en el primer párrafo de este artículo.

El trabajador en el momento del cobro debe atenerse a las advertencias consignadas en el recibo. Si observase alguna disconformidad en los datos del recibo o en la cantidad recibida por transferencia, deberá hacer la correspondiente reclamación al pagador.

Artículo 43. *Dietas y gastos de alojamiento.*

a) El importe de dietas y su distribución será el siguiente para todo el personal afectado por este Convenio, con efectos de 1 de noviembre de 2001.

Desayuno	Comida	Cena	Alojamiento
539 pesetas 3,24 euros	2.974 pesetas 17,87 euros	2.180 pesetas 13,10 euros	Hotel***

Estos valores serán revisados el 1 de septiembre de 2002 y el 1 de septiembre de 2003 según el IPC real del período 1 de julio a 30 de junio anterior, tomado como base para la revisión salarial.

Aunque la vigencia del Convenio termina el 30 de junio de 2004, los valores de dieta que existan en esa fecha continuarán en plena vigencia hasta el 1 de septiembre de 2004, estándose a partir de esa fecha a lo que se acuerde en la negociación del próximo Convenio Colectivo.

Estas dietas se percibirán según las normas actualmente vigentes en la compañía, con las variaciones que en el futuro se puedan introducir en las mismas.

La distribución de la dieta en desayuno, comida y cena se establece sólo para los casos en que, por la duración del viaje, no corresponda cobrar la dieta entera, sino sólo la parte correspondiente a alguno de los tres conceptos.

Artículo 44. *Tablas de retribución.*

Los importes a que se refieren las tablas son brutos y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuota de Seguridad Social e IRPF.

Los importes de retribución que se fijan en este Convenio corresponden a la prestación de las horas de trabajo fijadas en el mismo. En los casos de personal con menor jornada, se reducirán éstos en la debida proporción.

Para obtener una información sobre valores año, y siempre teniendo en cuenta la movilidad de puestos y condiciones modificativas, se multiplicarán las cantidades mensuales por doce meses, añadiendo lo correspondiente a las cuatro pagas extraordinarias (es decir, cuatro mensualidades más) y se sumará a todo lo anterior, en su caso, lo correspondiente a la paga extraordinaria anual, que según este Convenio es 1,3 pagas.

Las tablas I, II y III tendrán vigencia desde el 1 de julio de 2001 al 30 de junio de 2002, teniendo en cuenta las precisiones que recoge el artículo 48.

Las tablas IV y V (pluses de turno y festivo) tendrán vigencia desde el 1 de julio de 2001 al 31 de diciembre de 2001.

TABLA I

Condiciones modificativas

Posición	Valor Pesetas/mes	Valor Euros/mes
A	16.547	99,45
B	11.849	71,21
C	7.924	47,62
D	4.701	28,25
E	2.093	12,58
F	0	0

TABLA II
Salarios calificación mes

Escalón	Pesetas mínimo	Euros mínimo	Pesetas máximo	Euros máximo
0	306.336	1.841,12	398.237	2.393,46
1	278.102	1.671,43	361.533	2.172,86
2	254.814	1.531,46	331.258	1.990,90
3	233.649	1.404,26	303.744	1.825,54
4	212.209	1.275,40	275.872	1.658,02
5	194.716	1.170,27	253.131	1.521,35
6	178.812	1.074,68	232.456	1.397,08
7	164.351	987,77	213.656	1.284,10

TABLA III
Antigüedad mes

	Quinquenio - Pesetas	Quinquenio - Euros
	Para todo el personal	11.984

TABLA IV
Plus turno mes

	Pesetas	Euros
	Para todo el personal	7.136

TABLA V
Plus festivo-día

	Pesetas	Euros
	Para todo el personal	8.644

Artículo 45. *Incremento salarial.*

a) Las tablas anteriores (salvo IV y V) son producto de incrementar en 2,5 por 100 las vigentes a 30 de junio de 2001.

En el supuesto de que el IPC real del período 1 de julio de 2001 a 30 de junio de 2002 supere el 2 por 100, se revisarán las tablas salariales I, II y III, en cuanto se constate esta circunstancia, en el exceso que se haya producido respecto la indicada previsión. Esta revisión se aplicará con efecto 1 de julio de 2002 sobre las tablas salariales (I, II y III) vigentes a 30 de junio de 2001. Las tablas así corregidas serán las que sirvan de base para el incremento del año siguiente.

b) En 2002 y 2003 se aplicará en el mes de julio un incremento en las tablas salariales definitivas del período anterior igual al IPC previsto por el Gobierno más medio punto. El IPC previsto se calculará de acuerdo con las siguientes fórmulas:

En 2002:

$$\frac{\text{IPC previsto para 2002} + \text{IPC previsto para 2003}}{2}$$

En 2003:

$$\frac{\text{IPC previsto para 2003} + \text{IPC previsto para 2004}}{2}$$

En caso de que el índice de precios al consumo registrase un incremento superior al inicialmente previsto para cada período (contado de 1 de julio a 30 de junio), se efectuará una revisión salarial en cuanto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso que resulte sobre la indicada cifra. Esta revisión se aplicará con efectos a 1 de julio del período a que se refiera y sobre las tablas salariales I, II y III, vigentes en el período anterior.

c) Las tablas IV y V se revisarán en enero de los años 2002, 2003 y 2004 en los términos que se establezca en el Convenio de Fábricas.

Artículo 46. *Incentivo Delegados.*

Los Delegados de Ventas percibirán un incentivo en los términos que establece la correspondiente normativa interna de la compañía.

Artículo 47. *Garantía de derechos y expectativas generados antes de la modificación del sistema de antigüedad.*

1. Como medio para permitir la ejecución de los programas de empleo, se ha pactado en el presente Convenio un cambio en el sistema de antigüedad. Sin embargo, los trabajadores con contratos vigentes a la fecha de la firma del presente convenio, siempre que su relación laboral con la empresa no se vea interrumpida, tendrán garantizados los derechos y expectativas generados antes de la modificación del sistema de antigüedad, en la forma establecida en el presente artículo.

2. Los importes salariales que resulten de la aplicación de este artículo se abonarán en la nómina dentro de una partida específica, denominada «garantía artículo 47».

3. Los empleados que tuvieran ya devengado el primer quinquenio del sistema anterior, percibirán por este concepto la cantidad establecida en la tabla III para un quinquenio.

4. Los empleados que, cumpliendo las condiciones establecidas en el apartado 1, no tuvieran todavía devengado ningún quinquenio, percibirán como «garantía artículo 47», desde el momento en que cumplan once años de antigüedad en la empresa, un importe igual al que corresponda a un quinquenio.

5. El complemento que regula el presente artículo no es absorbible ni compensable. Asimismo, dada la forma de calcularlo, su importe en cada momento seguirá la evolución del valor del quinquenio.

Artículo 48. *Conversión al euro.*

Los salarios se abonarán en euros a partir del 1 de enero de 2002. A partir de esa fecha dejarán de tener vigencia a todos los efectos las tablas en pesetas. La conversión de las tablas en pesetas a euros se ha realizado de acuerdo con las reglas establecidas en la Ley 46/1998, sobre Introducción del euro.

CAPÍTULO IV

Beneficios extrasalariales y otras compensaciones

Artículo 49. *Complementos de enfermedad, accidente, maternidad y riesgo durante el embarazo.*

a) En caso de enfermedad, durante los primeros dieciocho meses de incapacidad temporal, el trabajador seguirá percibiendo la retribución que hasta ese momento percibía por los conceptos de salario de calificación, garantía artículo 47, antigüedad y condiciones modificativas, pero siempre que se tenga la baja del correspondiente médico de la Seguridad Social y se respeten las normas establecidas por la empresa y por la ley para el control de dichas bajas y la veracidad del hecho. La simulación de enfermedad y accidente, aparte de ser considerada como falta muy grave, dará derecho a la empresa de ser resarcida de lo percibido por el trabajador mediante los correspondientes descuentos en nómina, pasando a cobrar sólo lo que tenga derecho a percibir por la Seguridad Social.

Si la situación de IT se prorrogara más allá de dieciocho meses, la empresa complementará la prestación pública de forma que el trabajador perciba un 90 por 100 del salario del trabajador. Dicho salario se obtendrá dividiendo por dos los ingresos reales brutos devengados en los veinticuatro meses anteriores a la fecha del hecho causante. De no convenir al interesado el período al que se refiere el párrafo anterior, podrá elegir otro período ininterrumpido de veinticuatro meses dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante. Este período será incrementado con los porcentajes del IPC oficialmente publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

b) En caso de accidente la garantía será igual a la correspondiente a enfermedad, si bien se añadirá el abono del 100 por 100 de los pluses que hubiera cobrado, de haber estado trabajando.

c) Si lo que corresponde cobrar a una persona en el caso de baja por enfermedad o accidente es menor que lo que se recupera en el mes, de la Seguridad Social, se abonará esta última cantidad.

Si lo que corresponde cobrar a una persona en los casos de enfermedad o Accidente por aplicación de las normas de este Convenio es mayor que lo que se recupera en el mes de la Seguridad Social se abonará lo primero.

En ambos casos, los pagos de la S.S. por IT de enfermedad o accidente no se incluirán en el cómputo de las pagas extraordinarias y sobre estos pagos se descontará en cada nómina mensual lo que corresponda por retención de IRPF.

d) Las prestaciones de maternidad y riesgo durante el embarazo se complementarán en los términos establecidos en el apartado a).

Artículo 50. *Situación de baja con propuesta de invalidez.*

Para evitar la producción de períodos con base de cotización mínima en aquellos casos en que un trabajador sea baja por propuesta de invalidez, y ésta resulte finalmente denegada, la empresa sufragará el coste de convenios especiales, o cualquier otra figura que pueda contemplar la legislación vigente en cada momento, para mantener la base de cotización del trabajador desde el momento de la propuesta hasta la resolución del INSS.

Artículo 51. *Facilidades crediticias.*

La empresa podrá avalar peticiones de crédito a sus empleados ante las entidades crediticias, con arreglo a lo siguiente:

Por cuantía y condiciones a determinar en cada caso individual, para la adquisición de una vivienda con destino a su domicilio. En el supuesto

$$\text{Cantidad a anticipar} = \text{Número de días de devengo o anticipo} \times \frac{\text{Salario calificación} + \text{condiciones modificativas} + \text{garantía art. 47} + \text{antigüedad}}{30} \text{ del mes anterior}$$

Igual criterio se aplicará para percibir anticipos sobre las pagas extraordinarias, pero no sobre la paga extraordinaria anual, según la siguiente fórmula:

$$\text{Cantidad a anticipar} = \text{Número de días de devengo del trimestre o anticipo} \times \frac{\text{Salario calificación} + \text{condiciones modificativas} + \text{garantía art. 47} + \text{antigüedad}}{90} \text{ de los de devengo de la paga extraordinaria}$$

Los descuentos de la devolución de los anticipos concedidos sobre las pagas mensuales se harán en la paga del mes correspondiente si es posible, y si no, en el siguiente. Los de pagas extraordinarias en el correspondiente gratificación extra.

Artículo 53. *Sistema de pensiones.*

Los trabajadores de las Delegaciones estarán acogidos al sistema de pensiones y seguro colectivo de vida establecido en las fábricas de Bridgestone/Firestone Hispania (descrito en el anexo E).

Artículo 54. *Liquidación de las prestaciones complementarias de Seguridad Social reconocidas con cargo al fondo interno, a trabajadores que causaron baja en la empresa.*

1. En el año 1992, se pusieron en marcha una pluralidad de medidas dirigidas a garantizar la reconversión y viabilidad de la empresa, algunas de ellas se canalizaron mediante acuerdos alcanzados con los Representantes de los Trabajadores, reflejados en el XIV Convenio Colectivo de Fábricas y en el denominado Plan Industrial de Futuro. Entre estas medidas destaca la decisión de extinguir el sistema de mejoras voluntarias de la Seguridad Social vigente en ese momento (fondo interno de pensiones) y su sustitución por otro nuevo acogido a la Ley que regula los planes y fondos de pensiones (fondo externo de pensiones). Al mismo tiempo se estimó conveniente que este cambio no afectase a los complementos de pensiones que hubiesen sido reconocidos con anterioridad al 31 de diciembre de 1991, o con posterioridad a esa fecha a aquellos trabajadores a quienes se les haya reconocido la situación de incapacidad permanente solicitada antes del 31 de marzo de 1992 (anexo II punto 5 del 14.º Convenio Colectivo de Fábricas), que continuarían respetándose en los términos y con el alcance reconocido a los trabajadores beneficiarios de esas prestaciones.

2. Las medidas previstas en los citados XIV Convenio Colectivo de Fábricas y su anexo, el Plan Industrial de Futuro, han dado paso a medidas complementarias que, en su conjunto, han contribuido a fortalecer la posición de la empresa. Sin embargo, la situación general del mercado, caracterizada por una fuerte competitividad y, por ello, de descenso de los

de que la adquisición sea para la primera vivienda con destino al domicilio familiar del interesado, cabeza de familia, los intereses correspondientes a las primeras 60.000 pesetas serán abonadas por la compañía.

Para necesidades diversas, en cuantía y condiciones a determinar en cada caso, pero con un tope máximo de 200.000 pesetas.

En todos los anteriores supuestos, la estimación de las condiciones que debe reunir la petición para su posible concesión por la empresa será de libre decisión de la misma, atendidas las condiciones de necesidad y capacidad crediticia del peticionario.

La empresa podrá exigir en todo momento las correspondientes garantías para el aval, así como el posible reembolso del gasto del mismo.

Artículo 52. *Anticipos a cuenta del salario.*

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán solicitar anticipos sobre sus retribuciones ya devengadas hasta el 100 por 100 del importe de los conceptos fijos de las mismas y que hayan sido obtenidos en las horas ordinarias de trabajo y antes de que llegue el día señalado para el pago.

Estos anticipos se deberán solicitar por escrito y con el tiempo suficiente para efectuar el mismo, entregándole la solicitud a cada Jefe de Delegación.

Los anticipos sobre la retribución mensual se calcularán aplicando la siguiente fórmula:

márgenes comerciales, obliga a avanzar en el camino de racionalizar los costes fijos de explotación, indispensable para garantizar el mantenimiento de su actividad productiva y de defensa de los derechos de los trabajadores.

3. Dentro de este marco de esfuerzos conjuntos para garantizar la viabilidad sostenida de la compañía, ha sido analizado el impacto económico de las previsiones de la Ley 30/1995, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, que, entre otros aspectos impone externalizar, mediante contratos de seguros o planes de pensiones, los compromisos por pensiones asumidos por las empresas, incluyendo las prestaciones ya causadas, e instrumentadas a través de fondos internos. El cumplimiento de esta obligación por la compañía implicaría un incremento importante del coste económico de sus actuales compromisos en materia de pensiones, con incidencia negativa directa en sus disponibilidades presupuestarias destinadas, fundamentalmente, a inversiones para la modernización de sus sistemas productivos y, con ello, al mantenimiento de una política de empleo activa y progresiva.

4. Un análisis de las circunstancias descritas con anterioridad ha obligado a las partes negociadoras a adoptar la decisión de cancelar de manera definitiva y total el sistema de prestaciones complementarias de Seguridad Social que continuaba rigiéndose por las normas convencionales que con carácter transitorio fueron respetadas por el XIV Convenio Colectivo de Fábricas. Por lo que a partir del 31 de diciembre de 1997 se extingue este sistema transitorio de prestaciones complementarias de Seguridad Social con cargo al patrimonio de la compañía (fondo interno). Los trabajadores o sus familiares afectados por este Acuerdo de Liquidación, recibirán de una sola vez una cantidad a tanto alzado en concepto de compensación capitalizada de dichas prestaciones periódicas, calculada en su dimensión cuantitativa, en función de los siguientes parámetros:

Tablas de mortalidad GRMF80 y GRMF80 + dos años en invalidez.

Tipo de interés del 5 por 100.

Existencia de posibles causahabientes.

Al capital así obtenido se le ha aplicado unas tablas de recorte general y en el caso de los inválidos unas tablas de mejora de invalidez que figuran como anexos al acta final de la negociación del presente Convenio.

La cantidad que por aplicación de dichos parámetros, corresponderá a cada trabajador-pasivo afectado se refleja en el listado nominativo que

figura como anexo al acta final de la negociación del presente Convenio Colectivo, que se da por reproducido a los efectos de considerarle parte integrante del contenido del propio Convenio y, por lo tanto, con el mismo valor y eficacia. En cualquier caso la cantidad total que corresponderá abonar al conjunto de los trabajadores afectados (producción y ventas) no podrá superar el presupuesto límite calculado de catorce mil novecientos setenta y un millones seiscientos setenta y seis mil ciento siete pesetas.

5. Se destinarán al pago de las cantidades que por sustitución de las prestaciones complementarias deberán recibir los trabajadores-pasivos afectados, las disponibilidades económicas provisionadas por la compañía para la financiación de las obligaciones causadas con cargo al fondo interno y, en su caso, las cantidades que complementariamente deba aportar la Compañía para cubrir hasta el límite presupuestario que representa el coste total de la liquidación del referido sistema interno de pensiones.

6. La cantidad resultante de aplicar los criterios establecidos en el apartado anterior se entiende como cantidad cierta, fija e inalterable y, por lo tanto, no experimentará variación alguna por los cambios que pudieran introducirse por vía legal (de carácter laboral, Seguridad Social, tributaria o sobre cualquier otra materia con incidencia en el contenido de este Acuerdo) o convencional. Por otra parte, esas cantidades han sido calculadas en pesetas brutas (antes de impuestos) y, en la actualidad, tienen, a efectos tributarios, la consideración de rentas irregulares. Esto significa que en el momento de su abono al titular del derecho, la empresa procederá, en su caso, a practicarle la preceptiva retención y su posterior ingreso en el organismo competente, y a partir de ese momento corresponderá a los perceptores de esas cantidades el cumplimiento íntegro de sus obligaciones como sujetos tributarios en los sucesivos ejercicios fiscales.

7. Se entiende sustituido o derogado el contenido de todos aquellos convenios o acuerdos colectivos, y los acuerdos individuales de materialización de las pensiones complementarias reconocidas y abonadas con cargo al fondo interno de la compañía, que sean contrarios a lo dispuesto en este precepto y pudieran implicar la vigencia colectiva o individual del derecho a las prestaciones complementarias que se ha acordado liquidar a través de este Convenio Colectivo.

8. Con efectos del 31 de diciembre de 1997, se entiende liquidado el denominado sistema antiguo de pensiones complementarias (fondo interno de pensiones), por lo que a partir de esa fecha se extingue automáticamente la obligación empresarial de pago periódico de prestaciones complementarias a las de Seguridad Social, reconocidas a los trabajadores pasivos —estuvieron o no incluidos formalmente en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo—, con cargo a los fondos internos constituidos por la compañía. Careciendo de incidencia alguna en dicho efecto de liquidación o extinción del referido sistema interno de pensiones, la circunstancia de que el trabajador pasivo afectado, por causas no imputables a la empresa, no perciba de manera efectiva las cantidades que por aplicación de lo dispuesto en este precepto tenga derecho a recibir y sean puestas a su disposición. Esto supone, además, que desaparecen las expectativas de derecho a causar nuevas pensiones complementarias del antiguo sistema de Seguridad Social complementaria que se liquida a través del presente Convenio Colectivo.

Artículo 55. Seguro de accidentes por viaje.

Al personal que normalmente cumple su tarea con viajes frecuentes, se le mantendrá el seguro que ahora tiene concertado en la cifra de dos millones de pesetas, en las mismas condiciones ahora establecidas.

Artículo 56. Ayuda minusválidos.

Para los hijos con minusvalías de empleados de la compañía se abonará una cantidad al mes por cada hijo con minusvalía que tenga derecho al percibo de la ayuda que para estos casos tiene concedida la Seguridad Social.

La cantidad total, sumada a la que en cada momento concede la Seguridad Social, será de 6.380 pesetas (38,34 euros) al mes, de la que la empresa abonará la diferencia que exista entre la cifra anterior y la que abone, por este concepto, la Seguridad Social.

El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida estará supeditada al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social.

Esta prestación se extenderá también a aquellos trabajadores de Bridgestone/Firestone que como padres o tutores tengan a su cargo y expensas, familiares con minusvalías reconocidos como tales de manera oficial y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Artículo 57. Ropa de trabajo.

El personal que trabaje en almacenes recibirá, cada seis meses, un juego de pantalón y camisa, o un buzo. Este derecho será extensible a quienes desempeñen su trabajo en condiciones de notable suciedad, pese a no estar incluidos en la definición anterior, si bien la periodicidad de la entrega se ajustará a las condiciones concretas del caso.

Artículo 58. Uso de coches.

Para el pago del kilometraje al personal afectado por este Convenio que utilice, habitual u ocasionalmente, vehículos de turismo para la realización de su trabajo, y dentro de las normas de la compañía que marquen cuándo y cómo se utilizará este medio de transporte u otro, se establecen dos sistemas:

Cesión de vehículo de que disponga la empresa por cualquier título. Vehículo propiedad del empleado.

En el primer caso, la empresa decidirá si cede al empleado un vehículo de su propiedad u otro, propiedad de un tercero que, a su vez, lo ceda mediante «leasing» o contrato de similar naturaleza.

1.º Cesión de un vehículo propiedad de la empresa o de un tercero:

a) Este sistema será utilizado en todo caso por los vendedores o miembros del servicio de asistencia técnico-comercial que realicen al servicio de la empresa más de 7.000 kilómetros al año.

Este kilometraje será medido por los datos que figuren en poder de la empresa referentes al año anterior al de la concesión del vehículo y por el sistema de control que la misma establezca.

b) El empleado figurará como usuario del vehículo en todo contrato o documento que se cumplimente ante la Administración, con compañías de seguros, en el ámbito interno, o, en su caso, con la entidad financiera cedente. Asimismo, el empleado asumirá la completa responsabilidad de las infracciones que pudieran cometer en la conducción del vehículo él o cualquier otra persona, salvo caso de robo previamente denunciado.

c) El modelo de vehículo a facilitar por la empresa será un Opel Astra Confort 2.0 DTI 16V (100 CV), con su equipamiento de serie, u otro de similar categoría de entre los que en cada momento existan en el mercado.

d) La empresa abonará al empleado, por kilómetro recorrido en su trabajo:

Coche propiedad de la empresa: 16,5 pesetas/kilómetro.

Coche cedido por entidad financiera: 12,1 pesetas/kilómetro.

e) El vehículo estará asegurado a todo riesgo en la póliza que obligatoriamente marquen la empresa o la entidad cedente y a su cargo.

f) El mantenimiento en su integridad, a excepción del pago del combustible, será a cargo de la entidad cedente, en el caso de cesión mediante «leasing».

Si el vehículo fuera propiedad de la empresa, su mantenimiento será a cargo del empleado.

g) La duración del vehículo será de cinco años o 160.000 kilómetros de contador.

h) Si el empleado causa baja en la empresa, antes de haber llegado al límite de utilización profesional del vehículo, establecido en el apartado anterior, entregará a la empresa el coche o, en su defecto, la cantidad que se acuerde en tal momento.

2.º Vehículo propiedad del empleado:

En el caso de las personas que no cumplan los requisitos establecidos en el anterior apartado y realicen en algún momento desplazamientos en su propio vehículo por cuenta de la empresa, el precio del kilometraje a cobrar será el siguiente:

Coche con seguro a todo riesgo: 36,2 pesetas/kilómetro.

Coche sin seguro a todo riesgo: 34,2 pesetas/kilómetro.

3.º Revisión precio del kilómetro:

Se revisará semestralmente (1 de enero y 1 de julio) según el precio medio de las tres primeras marcas de combustible, y de acuerdo con la fórmula que se ha utilizado para este Convenio. A partir de la primera revisión (1 de enero de 2002) se establecerán, para las distintas modalidades de kilometraje, precios de gasolina y diesel, a aplicar en función del tipo de vehículo utilizado.

4.º Norma transitoria:

Aquellos trabajadores que habitualmente viajan por cuenta de la empresa realizando más de 7.000 kilómetros al año pero que, de acuerdo con la regulación contenida en el convenio anterior, hubieran optado por utilizar un vehículo de su propiedad, tendrán de plazo hasta el 30-6-2004 para pasar al sistema descrito en el apartado 1.º de este artículo. Hasta que efectúen el cambio, podrán seguir percibiendo el kilometraje según los términos del apartado 2.º

CAPÍTULO V

Movilidad y promoción

SECCIÓN 1.ª GENERALES

Artículo 59. *Definición.*

Se entiende por movilidad del personal los cambios de puestos, ascensos y traslados dentro de la empresa o de cada uno de los centros de trabajo, realizados conforme a las normas pactadas en este Convenio.

Artículo 60. *Intervención del personal.*

La Representación del Personal intervendrá en lo relacionado con el cumplimiento del sistema de movilidad y promoción del personal establecido en este capítulo y según las normas establecidas en el mismo.

Para ello, existirá un Comité Paritario, que será el mismo que el que se establece en el capítulo II para la valoración y clasificación del personal.

Las atribuciones de la representación del personal, en lo que se refiere a movilidad y promoción, serán las siguientes:

Recibir la información sobre todos los cambios que se hagan y sobre los cuales la Comisión de Movilidad será escuchada.

Mensualmente la empresa entregará una información explicativa a la representación del personal sobre todos los cambios efectuados.

Recibir información con carácter previo sobre los concursos que se convoquen, dando a conocer a la Comisión los exámenes realizados y sus resultados.

Atender las reclamaciones que sobre los cambios efectuados les presenten los trabajadores.

Formular las reclamaciones, quejas o sugerencias, que estimen oportuno, en lo referente o relativo a la Movilidad del personal.

Artículo 61. *Clases de movilidad.*

a) La movilidad se clasifica:

Por el contenido o alcance: en movilidad geográfica y en movilidad funcional.

Por su duración: en provisional o definitiva.

b) En ningún caso se considerará movilidad de personal, y por lo tanto no estará afectada por las normas y garantías de este Capítulo la variedad de distintos trabajos, aunque estas ocupaciones sean de distintos niveles, que se haga para obtener la plena ocupación de la persona o del puesto, así como la agrupación de trabajos o el hecho de encomendar, permanente u ocasionalmente, a un trabajador otros trabajos que no sean los específicos de su puesto con el fin de obtener su saturación.

Los supuestos del párrafo anterior no darán origen a ningún cambio en la retribución, ya que los mismos se derivan de las obligaciones asumidas en el artículo 18 y concordantes de este Convenio.

c) Tampoco se regirán por las normas de este Capítulo de Movilidad ni darán derecho a modificación en la retribución (en más o en menos):

Los cambios de puesto de trabajo como consecuencia de la aplicación de la flexibilidad del horario de salida a que se refiere el artículo 83, así como los cambios de puesto que le pudieran haber correspondido a un trabajador, en un reparto provisional en trabajos de igual, menor o superior entidad que la de su categoría a o nivel, por vacaciones, permisos, baja de enfermedad y accidente de un compañero, siempre que la ausencia y correspondiente sustitución no dure más de una semana.

Artículo 62. *Criterios para la movilidad*

La movilidad del personal procurará respetar los siguientes criterios; todos ellos igualmente importantes:

La necesidad de mantener el nivel de producción y actividad en los Talleres, Oficinas y servicios, de forma tal que no se vea perjudicado o disminuido por el hecho del cambio de personas.

Procurar que como consecuencia de la movilidad de las personas no surjan pérdidas de horas de trabajo.

Que se escoja a las personas que se encuentren sin tarea, o cuyo trabajo sea menos importante en ese momento.

La capacidad de la persona para ocupar el puesto vacante, en base a las posibilidades de intercambiabilidad de conocimientos y aptitudes; formación y adiestramiento; así como aspiraciones personales de satisfacción y promoción.

La igualdad o mejor aproximación en los niveles de valoración del puesto que se ocupa o del que se va a ocupar; se procurará evitar que la movilidad recaiga siempre sobre las mismas personas.

Artículo 63. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica se regirá por lo que se acuerde en cada momento entre la Dirección y la Representación Sindical.

No se entenderá como movilidad geográfica los desplazamientos que el personal tenga que hacer por razón de su trabajo en el área de su demarcación y que se retribuyen por el sistema de dietas y gastos de desplazamiento establecido en este Convenio.

Artículo 64. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se regirá por la definición y normas contenidas en el artículo 39.º del Estatuto de los Trabajadores y con aplicación al sistema que en los artículos siguientes se establece.

Esta movilidad funcional se clasificará a su vez en provisional y definitiva.

SECCIÓN 2.ª CAMBIOS PROVISIONALES

Artículo 65. *Definición.*

Son cambios provisionales aquellos que se ocasionan para cubrir puestos de trabajo vacantes y con el fin de que la tarea que se hace en dichos puestos no quede sin realizarse por falta de persona, a fin de mantener la producción o servicios, actividades y eficacia en los niveles correspondientes.

a) Los cambios provisionales se originan por:

Los que se realicen por un período de tiempo inferior a cuatro meses consecutivos naturales en un año.

Los que se hagan para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo.

Los originados por siniestro, catástrofes, fuerza mayor y similares, cualquiera que sea su duración, así como por crisis económica o productiva.

b) En todos los supuestos de movilidad provisional, ésta se hará, primero dentro del grupo profesional y, si no fuera posible, entre grupos profesionales distintos, entendiéndose por grupos profesionales los establecidos en el artículo 28 de este Convenio. En estas condiciones, la movilidad será de libre designación de la empresa.

c) Terminado el período de provisionalidad y si la persona continuase en su puesto de trabajo durante un mes más, consolidará definitivamente el escalón, en el caso de que éste sea de nivel superior, estándose en cuanto a su retribución a lo dispuesto para las garantías salariales en la sección 4.ª de este capítulo, pasando el cambio a ser considerado como definitivo.

Artículo 66. *Fin de la provisionalidad.*

a) La provisionalidad finalizará cuando:

Transcurra el plazo fijado en el artículo 62.

Cese la causa que motivó el cambio.

El puesto sea cubierto de forma definitiva o el cambio provisional se consolide en definitivo.

b) Al término de la provisionalidad la persona volverá, si es posible, al puesto de origen. Si esto no fuera factible o el puesto hubiera desaparecido, se le ocupará en otro trabajo de nivel equivalente al que tenía anteriormente.

c) En el caso de que esto suponga una pérdida en su nivel de valoración, figurará en un turno preferente para pasar a ocupar cualquier puesto de su nivel anterior. Esta preferencia se perderá en el caso de que a la primera vacante equivalente a su nivel anterior que se le ofrezca, no la acepte.

SECCIÓN 3.^a CAMBIOS DEFINITIVOSArtículo 67. *Definición.*

Se considerará como tal aquella que, sin reunir los requisitos para ser provisional, se prevea que la ocupación del nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

Ésta se realizará como se indica:

a) La movilidad definitiva será por libre designación de la Empresa, tanto sea esta movilidad entre personas pertenecientes al mismo grupo profesional o pertenecientes a otro distinto, y en este último supuesto siempre que se de la intercambiabilidad en los conocimientos y capacidades.

b) Cuando para cubrir una vacante libremente por la empresa, suponga un ascenso para alguna persona de dos o más niveles, éste se hará mediante convocatoria de concurso de aptitudes, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 65 (salvo para los puestos de mando).

En cada caso concreto se determinarán las condiciones y requerimientos del concurso.

Seleccionada la persona en el concurso, pasará a ocupar su nuevo puesto en el plazo de un mes.

El puesto o puestos, que a consecuencia de esta promoción y cambios queden vacantes, y cualquiera que sea la diferencia de niveles que existan entre el puesto y sus ocupantes, serán cubiertos libremente por la Empresa.

c) Estos cambios, superado el período de prueba que se establezca, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda.

El período de prueba quedará establecido en tiempos fijos, en función de los tiempos de experiencia y entrenamiento que se exigen en el Manual de valoración de tareas, pero con el límite máximo de seis meses para el personal del grupo técnico y comerciales y niveles 1 y 2 de valoración y tres meses para el resto del personal.

Artículo 68. *Reglas del concurso.*

La prueba de calificación para cubrir puestos a que se refiere el artículo 63.b), se hará por la siguiente normativa:

a) Para poder optar al concurso los candidatos habrán de reunir las condiciones de titulación o conocimientos específicos que requiera el puesto; llevar un año como fijo en la Empresa; no haber sido promocionado en ese período de tiempo (es decir, un año de permanencia en el puesto, considerándose el período de prueba), y haber tenido en los seis meses anteriores a la fecha del concurso un absentismo total, igual o inferior al 5 por 100. Este índice de absentismo se considerará individualmente y en cada caso, admitiéndose la superación del mismo cuando se vea que las ausencias no corresponden a una actitud habitual.

b) En este concurso, y a igualdad de resultados en los exámenes a que se refiere el apartado siguiente, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación y otros estudios realizados, expediente laboral, haber desempeñado funciones de superior calificación, conocimiento del trabajo a realizar en el puesto y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como méritos o como deméritos.

c) La capacidad profesional se medirá según los exámenes que se anunciarán en los tablones de anuncios, con un mínimo de diez días de antelación sobre la fecha marcada para la celebración de los mismos. En esta convocatoria se especificarán las condiciones de la plaza a cubrir:

Denominación del puesto y Departamento o Sección a que esté adscrito.
Breve descripción de las tareas a realizar en el puesto.
Clasificación y nivel máximo de penetración.
Otras condiciones retributivas.
Modalidad y horario de trabajo.
Período de prueba o adiestramiento.
Materias que servirán de base a los exámenes.
Plazo de presentación de solicitudes.

Cuando así lo estime, la empresa realizará las pruebas psicotécnicas pertinentes e igualmente médicas, pudiendo ser ésta última eliminatória.

La formulación de los cuestionarios y aplicación de las pruebas serán competencia de la empresa.

Estos concursos se harán convocándolos primero entre el personal del centro de trabajo afectado, y si no se cubriera el puesto, entre el resto del personal de la red comercial.

Artículo 69. *Consolidación del puesto.*

Para consolidar el puesto con carácter definitivo, una vez aprobado el examen, se deberá superar el período de prueba. Caso de no superarlo, volverá la persona a su puesto anterior.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional, hasta que sea confirmado en su nuevo puesto.

Si después de verificado el concurso no hubiese resultado apto ninguno de los candidatos presentados, la empresa podrá cubrir el puesto libremente.

Artículo 70. *Excepción del concurso.*

No será necesario convocar dicho concurso cuando existan personas en la situación a que se refiere el artículo 62, apartado c), o cuando el puesto tenga que ser ocupado preceptivamente por una persona en situación de capacidad disminuida para el trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales aplicables al caso, tampoco en los puestos de Responsable de Almacén y Jefe de Oficina que serán de libre designación de la empresa.

SECCIÓN 4.^a GARANTÍAS RETRIBUTIVASArtículo 71. *Complemento por condiciones modificativas.*

En todos los supuestos de cambios de puestos de trabajo, cualquiera que sea la causa u origen del mismo, se perderá la posición en la escala de condiciones modificativas que tuviera la persona y por lo tanto la retribución a ella correspondiente, pasando a percibir lo que le corresponda por la posición en esta escala que tenga en el nuevo puesto.

Esta regla se aplicará exactamente igual, tanto si la modificación ocasiona un incremento como si disminuye, o incluso si hace desaparecer éste ya que esta retribución es un complemento unido al puesto de trabajo que se desempeña.

Únicamente se conservará la retribución por este concepto cuando el cambio del puesto de trabajo sea debido a causas derivadas de enfermedad profesional o accidente laboral, según lo ya especificado en el artículo 30, aunque una vez establecida esta garantía podrá reducirse en el futuro según las normas señaladas en el citado artículo.

Artículo 72. *No modificación.*

a) Los supuestos señalados en el artículo 58, apartado b), no darán derecho a ninguna modificación, ni en el salario de calificación, ni en el escalón de valoración.

b) Tampoco se tendrá derecho a ninguna modificación en la retribución ni en el escalón de valoración en los cambios provisionales de puesto de trabajo que sean por un tiempo igual o inferior a siete días.

Artículo 73. *Salario de calificación. Cambios provisionales.*

En el resto de los supuestos de provisionalidad se abonará lo siguiente por el concepto de salario de calificación:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior valoración retributiva se le conservará la totalidad de lo que cobraba, sin establecer ninguna alteración en su nivel ni salario de calificación.

Esta garantía de carácter personal no dará nunca derecho a reclamación ni a percepción por otros compañeros, por comparación con lo que tenga asignada la persona afectada por la garantía de que se habla en este apartado.

b) Si el cambio es a un puesto de superior valoración retributiva, se le conservará el escalón que tenía antes, pero la diferencia entre los umbrales mínimos de los diferentes salarios de calificación se le adicionará en el concepto de penetración hasta el límite del umbral máximo, eliminándose esta cantidad en el momento en que termine la provisionalidad.

c) Al término de la provisionalidad y si el trabajador consolida su puesto como definitivo según la norma del artículo 65.c) estará a las condiciones retributivas que se establecen en el artículo 74.

d) Al término de los demás supuestos de provisionalidad y si el trabajador pasa a ocupar otro puesto ya definitivo de superior nivel, estará a lo que se establece en el artículo 74.b).

Si, en cambio, el trabajador pasa a un puesto, ya definitivo, pero de condiciones de retribución inferior, estará a lo que se dispone en el artículo 74.a).

Artículo 74. Salario de calificación. Cambios definitivos.

En todos los supuestos de cambios definitivos, aunque estos sean derivados como consecuencia del fin de la provisionalidad, se estará a lo siguiente:

a) Si el cambio es a un puesto de inferior nivel retributivo se le asignará el nuevo escalón inferior que le corresponda y el salario de calificación del umbral mínimo correspondiente y el que tenía antes, se le aplicará e incrementará en el grado de penetración de la persona.

Una vez realizada esta operación pasará a regirse en el futuro por las normas que para el futuro de esta penetración se establecen en el artículo 32.b), y pudiendo, por lo tanto, en actuaciones posteriores, ser reducida, eliminada o mantenida.

b) Si la persona pasa a un escalón de nivel superior se le aplicará éste y pasará a cobrar el salario de calificación del umbral mínimo que le corresponda en el nuevo escalón. La diferencia que este aumento suponga entre los distintos umbrales mínimos podrá ser deducida de la penetración que la persona tuviera antes del cambio, reduciéndose por lo tanto el grado y cantidad de esta penetración, salvo por decisión de la empresa, o cuando exista pacto se le asigne con carácter personal, pasando en el futuro a regirse esta nueva penetración por las normas reguladoras de la variación en la penetración.

c) Las anteriores reglas serán de aplicación, salvo en el supuesto de que se hayan establecido otras distintas en el correspondiente concurso o anuncio público para cambio de puesto de trabajo. En este supuesto se estará a lo establecido en dicho concurso.

d) No será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) cuando la modificación del escalón sea por una revisión de la valoración efectuada por el Comité y que tengan su origen en un error de la misma o en una modificación objetiva del contenido del puesto de trabajo y siempre que esta modificación no suponga movilidad alguna en las personas que ocupan dicho puesto.

En este supuesto el titular del puesto percibirá el aumento de retribución que le corresponda por el umbral mínimo manteniendo el mismo grado de penetración que tenía antes, pero aplicado sobre el nuevo escalón con el tope de que no podrá superar el umbral máximo de la nueva situación en cuyo supuesto se le recortaría la retribución total por salario de calificación.

Igual regulación se aplicará cuando el cambio sea a escalón inferior, pero en sentido contrario o descendente.

CAPÍTULO VI**Política de empleo y plantilla****Artículo 75. Plantilla.**

Se entiende por plantilla el número total de personas que trabajan con carácter fijo en la empresa, en un momento dado.

Siendo la empresa un ente dinámico y variable por exigencia del desarrollo del negocio, la plantilla de la misma será distinta en cada tiempo y ajustada a las necesidades reales del trabajo que exista en cada momento. Puede, por lo tanto la empresa, amortizar libremente las vacantes o bajas que se vayan produciendo y adoptar las oportunas medidas para ello, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente.

Artículo 76. Censo.

El censo de trabajadores de la compañía es la expresión documental de la plantilla existente en la fecha en que se realiza el mismo, que se confeccionará cada cuatro años.

Este censo se cumplimentará con los datos que establece la normativa legal sobre elecciones sindicales.

Artículo 77. Ingreso de personal.

a) La contratación de trabajadores de nuevo ingreso en la empresa se hará por alguna de las formas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

En todos los supuestos la empresa designará libremente las clases de pruebas de selección a realizar, así como las normas, documentos y condiciones que debe cumplir el aspirante a ingreso.

Todos los ingresos de personal procedentes del exterior se harán respetando las expectativas de promoción y ascensos que en este Convenio se han establecido en el capítulo regulador de la movilidad y promoción del personal.

Asimismo, el compromiso no afectará al derecho de la empresa a resolver unilateralmente cualquier contrato de trabajo durante el transcurso de su período de prueba.

b) El personal de nuevo ingreso percibirá durante los seis primeros meses recibirán una retribución correspondiente al nivel mínimo de la escala, aunque en el momento en que se estime que estas personas desempeñan plenamente su puesto de trabajo, se les adjudicará la retribución correspondiente al mismo, sin esperar al cumplimiento de los seis meses.

c) Contratos en prácticas y para la formación: Durante el tiempo de vigencia de los mismos percibirán las retribuciones correspondientes al nivel mínimo de la escala. Dadas las especiales características de este personal, y durante este tiempo, no les serán aplicables las reglas de movilidad contempladas en el Convenio, ya que para el desarrollo de su período de prácticas o formación es requisito indispensable la total movilidad y rotación de estas personas por diversos puestos.

d) Contratos a tiempo parcial y de relevo: Se regirán por las condiciones establecidas en los apartados anteriores (según corresponda), pero sus retribuciones serán proporcionales a las horas trabajadas.

Artículo 78. Cese.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito, en conocimiento de la misma con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha definitiva de baja.

En el caso de que no se cumpla este plazo de preaviso, la empresa tendrá derecho a descontar de la liquidación del mismo el importe correspondiente a los días que hayan faltado para cumplir el plazo de un mes, según la fórmula de descuento establecida en el artículo 39.

Cuando se haya recibido la notificación dentro del plazo marcado, la empresa liquidará las retribuciones que correspondan, en la fecha de la baja, por los conceptos fijos. Si hubiera conceptos variables, que en ese momento no estuvieran dispuestos para la liquidación, se abonarán lo más pronto que se pueda y en todo caso en la primera fecha de pago habitual.

Si el trabajador no avisa con la antelación debida, la empresa no estará obligada a practicarle la liquidación final hasta que llegue el primer día de pago habitual.

Artículo 79. Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos por las causas y duración que establece el artículo 37, números 3, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, tal como se relacionan en el anexo A de este Convenio.

Para tener derecho al disfrute de este permiso retribuido, el trabajador deberá solicitarlo por escrito y con una antelación mínima de tres días laborables, salvo que exista imposibilidad manifiesta de hacerlo (por ejemplo, una enfermedad o muerte repentina de un pariente), en cuyo caso deberá comunicarlo tan pronto como sea posible.

Con anterioridad o posteriormente al disfrute del permiso, según sea la circunstancia, pero en un plazo de setenta y dos horas como máximo, deberá justificar documentalmente la causa que ha ocasionado el permiso.

La falta de cualquiera de los requisitos anteriormente citados, el incumplimiento de los avisos y plazos previstos, y la falta de veracidad de la causa aludida, originará que el permiso se considere como no retribuido, e incluso como falta injustificada.

En ningún caso los anteriores permisos se podrán descontar o acumular al período de vacaciones anuales establecidas. Cuando el evento que ocasiona la concesión de los permisos anteriores ocurra en los días en que se disfruta de las vacaciones anuales, no se tendrá derecho a este permiso, e igualmente si se encuentra en período de baja por enfermedad o accidente.

Artículo 80. Permisos sin salario.

Podrán solicitar permiso sin salario con una duración máxima de hasta dos meses los trabajadores fijos que habiendo superado el período de prueba lleven al servicio de la empresa más de dos años, siendo potestativo de la Dirección de la empresa conceder el mismo o no, a la vista de las razones alegadas y de la posibilidad que desde el punto de vista de trabajo exista.

No se podrá volver a solicitar este permiso hasta que hayan transcurrido por lo menos, dos años desde la fecha de terminación del anterior permiso no retribuido.

Artículo 81. Suspensión de contratos.

No obstante el carácter de dinamicidad y variabilidad de la plantilla que ambas partes reconocen debe existir según las definiciones contenidas

en el artículo 72, así como de la cláusula de amortización de las vacantes del mismo Artículo, cuando éstas se produzcan por alguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo contenidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, la amortización se considerará temporal y eventual y el reingreso de las personas afectadas por la suspensión se hará dentro de las condiciones que marca el Estatuto de los Trabajadores para cada caso de los tipos de suspensión, o en su defecto, por lo que se acuerde en pacto individual, por lo que establezca el acuerdo o resolución administrativa, o por las normas que para algunos supuestos quedan establecidos en este Convenio.

Artículo 82. *Excedencias.*

Las excedencias se regularán por las normas contenidas en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores más las particulares que se señalan en este artículo.

a) Se considerará, también, excedencia forzosa la que se concede por:

Designación o elección del trabajador para un cargo sindical de ámbito comarcal o superior que imposibilite la asistencia al trabajo, y mientras dure éste.

La establecida en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Tramitación: La excedencia se deberá solicitar, por escrito, por lo menos con un mes de antelación a la fecha en que ésta debe ser efectiva y su entrada en vigor será desde el día 1 de un mes natural.

El reingreso deberá ser solicitado, por escrito, dentro del mes anterior al que vaya a terminar la causa por la que se pidió la excedencia; la ocupación del cargo, en el caso de la forzosa; y la alegada, en el caso de la voluntaria.

En el caso de que no se solicite el reingreso en el período de tiempo marcado se perderá el derecho al mismo, cualquiera que sea la clase de excedencia concedida.

c) El reingreso al trabajo se efectuará:

Si es forzosa: Dentro de los treinta días naturales, siguientes a la fecha en que cesó la causa de excedencia, y siempre el día primero del mes natural más próximo a la fecha de la solicitud.

Si es voluntaria: En la fecha que marque la empresa y supeditada a que exista vacante de igual, similar o inferior valoración, ya que el excedente voluntario sólo conserva un derecho preferente al ingreso.

La empresa ofrecerá al personal excedente voluntario cualquier vacante de similar o inferior categoría que se produzca en el plazo de un año a la terminación de la excedencia, y si el trabajador no lo acepta perderá definitivamente su derecho de preferencia al ingreso, siendo considerado como si fuera baja definitiva.

En todos los casos de excedencia el trabajador perderá todo derecho a la retribución y causará baja en la Seguridad Social y en los beneficios extrasalariales de la compañía, mientras dure ésta.

Al momento de ser baja por excedencia: Se le abonarán las cantidades que por baja le corresponda, calculándose por las mismas fórmulas que se emplean en el cálculo de una baja definitiva, incluida la liquidación por días de vacaciones no disfrutadas.

Al reingreso de la excedencia:

1.º Si es forzosa: Pasará a cobrar la retribución del puesto de trabajo que ocupe, por los valores y sistemas existentes en ese momento. Si el puesto tiene un Escalón retributivo superior al que la persona tenía al momento de la baja, cobrará el superior.

Si es inferior, cobrará y se le asignará el Escalón nuevo inferior, pero la diferencia se le abonará, tal y como se recoge en el artículo 32, apartado b) hasta que pase a ocupar un puesto de igual o superior valoración, momento en que desaparecerá esta garantía, pasándose a regir en este momento por el apartado a) del mismo artículo. En el supuesto de este párrafo la persona quedará incluida en turno de preferencia para la movilidad que establece el artículo 62.c).

El tiempo en que haya permanecido en excedencia (desde la fecha de la baja hasta la fecha de reingreso efectivo), se le computará, para el cálculo del pago por años de antigüedad, como si hubiera estado en activo.

2.º Si es voluntaria: Cobrará la retribución que corresponda al puesto que le ha sido asignado, no conservando ninguna garantía de ningún tipo en función del puesto que tenía al causar baja por excedencia.

Todo ello a excepción de lo recogido en el Fondo de Pensiones.

Artículo 83. *Faltas y sanciones.*

Las faltas y sanciones sufridas por los trabajadores se regularán por lo establecido en los artículos 58 y 60, apartado 2, del Estatuto de los

Trabajadores, siendo las causas de despido disciplinario y el tratamiento a dar a las mismas lo establecido en los artículos 54 y 55 del mismo texto.

La tipificación y graduación de estas faltas y sanciones es la que figura en el anexo B de este Convenio.

Artículo 84. *Traslados.*

En el caso de traslado a que se refiere el artículo 40, número 1, del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador trasladado percibirá lo siguiente:

Abono de los gastos de viaje y desplazamientos de él y de sus familiares por lo que corresponda según las normas de dietas y gastos de viajes establecidas en este Convenio.

Abono por la Empresa de los gastos de transporte de enseres y mobiliario.

Concesión de hasta cinco días naturales de permiso retribuido, así como de un viaje de ida y vuelta dentro de este período, tanto para él, como para su esposa, a fin de que puedan buscar domicilio, conocer el trabajo y el lugar de residencia, abonándose además por este tiempo los gastos de desplazamiento y estancia para ambos, según las normas de dietas y gastos de viajes establecidas en este Convenio.

Abono de dos meses de su salario de calificación más antigüedad en concepto de indemnización, por gastos de primer establecimiento.

En cuanto a la vivienda se estará a las normas de préstamos establecidas en este Convenio.

Artículo 85. *Revisión de situaciones de incapacidad.*

Se reconoce el derecho al reingreso automático en la empresa de todo trabajador cuyo contrato de trabajo hubiera sido extinguido con motivo de la concesión de una invalidez permanente, en el caso de que ésta sea revisada y los órganos competentes de la Seguridad Social determinen que el afectado no se encuentra en situación de incapacidad y, por tanto, no tiene derecho a percibir pensión de invalidez. Si por parte del trabajador se recurriera esta resolución ante los Tribunales, el reingreso tendrá carácter provisional, hasta tanto se resuelva definitivamente su recurso.

La solicitud se deberá efectuar en el plazo de treinta días a partir de la resolución que acuerde revisar la concesión de invalidez y privar de pensión al afectado. El reingreso se producirá el primer día del mes natural siguiente a la solicitud.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo

Artículo 86. *Jornada semanal y diaria.*

La jornada efectiva semanal y diaria de trabajo del personal afectado por este Convenio, será de cuarenta horas, con un horario diario de ocho horas.

La jornada anual hasta el 31 de diciembre de 2001 será de mil setecientos veintiocho horas anuales o doscientos dieciséis días laborables.

En 2002 y 2003 la jornada anual será de mil setecientos veinte horas o doscientos quince días laborables.

En 2004 se aplicará la jornada establecida en el Convenio colectivo de Fábricas para el personal que trabaja de lunes a viernes.

El personal que trabaje por el sistema ordinario distribuirá su jornada en cinco días, de lunes a viernes.

A mediodía se interrumpirá la jornada por espacio de una hora para la comida. Este tiempo no será retribuido por considerarse jornada partida y la empresa podrá exigir en cualquier momento el respeto al tiempo concedido y establecer los oportunos controles; y lo mismo para comprobar el correcto respeto de las horas de entrada y salida.

De lo anterior se exceptúa al personal que deba prestar servicios en régimen de turnos continuados.

Las horas de entrada y salida marcadas, establecidas en cada centro de trabajo, no afectarán al personal que por la índole de su labor tiene que efectuar normalmente éste fuera del lugar de trabajo.

Artículo 87. *Flexibilidad de jornada.*

1.º Con el fin de poder atender las necesidades de servicio que se puedan dar al término de la jornada normal de trabajo fijada para oficinas y almacenes, se establece:

a) Sobre la jornada normal de cada centro, o la que de común acuerdo, entre la empresa y la representación de los trabajadores, se pueda fijar,

se prolongará la salida de trabajo en dos horas como máximo en función de la época y cierre de la zona que se atiende, mediante un retén de personas.

b) Podrá haber períodos en que si esto no es necesario, no se prolongará esta jornada, volviéndose entonces a la jornada normal.

c) Esta flexibilidad de horario se aplicará de acuerdo con lo siguiente:

La Dirección de cada centro fijará el número de personas que deben constituir el retén de guardia para la prolongación de la jornada, que será el personal mínimo necesario.

La hora de entrada de las personas afectadas por este horario quedará retrasada en el mismo tiempo que se salga más tarde. No obstante podrán las personas, de acuerdo con la Dirección de cada centro, entrar al horario normal prolongando la parada al mediodía, por el mismo tiempo.

Las personas afectadas se rotarán entre todo el personal de Oficina y Almacén con periodicidad semanal.

Se comunicará al personal, con una semana de antelación el horario que debe realizar.

La empresa adiestrará al personal en las funciones que deba realizar en la jornada de retén.

En los centros de trabajo donde la empresa atiende de alguna manera las necesidades de transporte, se mantendrán las mismas con el personal afectado por la flexibilidad.

d) En los centros de trabajo donde no puede establecerse la rotación del personal, se retrasará la hora de salida según lo dicho anteriormente, compensándose este tiempo con mayor descanso al mediodía, o retrasándose la hora de entrada.

2.º En casos de necesidad para la realización de inventarios físicos y cierres contables, se podrá trabajar en sábado en jornada normal y en este supuesto estas horas no tendrán la consideración de horas extraordinarias aunque se pagarán como tales más el plus de festivo.

Artículo 88. *Turnos.*

A la vista de las necesidades de distribución y organización, será potestad de la compañía establecer la más adecuada organización de turnos de trabajo y la adjudicación de personas a cada turno, pudiendo variarse el número de turnos y la adjudicación de personas a los mismos, según las necesidades de cada momento.

Cuando se decida aplicar el sistema de turnos en un centro de trabajo, no serán aplicables al personal afectado los límites horarios a que hace referencia el artículo anterior. La dirección establecerá los horarios de cada relevo.

Artículo 89. *Calendario anual de trabajo.*

Los calendarios laborales se confeccionarán de forma que, con respeto al número de horas anuales fijadas para cada trabajador, los centros de trabajo permanezcan abiertos todo los días del año, excepto sábados, domingos y fiestas nacionales (para la jornada de lunes a viernes). Los días de fiesta autonómica o local, los centros de trabajo estarán atendidos por un retén que permita atender a los clientes de aquellas zonas asignadas a la delegación donde no sea fiesta. La fecha de disfrute de estos días se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable de la empresa en cada centro de trabajo.

Artículo 90. *Días festivos.*

Se considerarán días festivos única y exclusivamente los días que como tales señalen las respectivas autoridades laborales y con el límite máximo absoluto del número de días de fiesta marcados por el artículo 37, número 2, del Estatuto de los Trabajadores, más los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja).

Una vez conocido el calendario de fiestas oficiales para cada año se procederá a establecer el calendario definitivo de fiestas de ese año.

En el caso de que alguna de estas fiestas caiga en sábado o en domingo, o incluso en días de vacaciones, se admitirá un pacto para trasladar las mismas a otros días del año que puedan originar un «puente», y dentro del respeto del horario anual establecido.

Cuando el día de Nochebuena caiga en sábado o domingo, la plantilla de cada centro se dividirá en dos grupos. Uno se tomará como fiesta el primer día laborable anterior a esta festividad, y el otro el primer día laborable siguiente, excepto si por ello no se puede cumplir el calendario anual pactado.

Cuando el día de Nochevieja caiga en sábado o domingo, este día se añadirá al período vacacional de cada trabajador, debiendo tenerse en cuenta esta circunstancia al elaborar el calendario laboral, a efectos de cumplimiento de la jornada anual pactada.

Artículo 91. *Vacaciones.*

a) Generales: La duración de éstas será de veintidós días laborables (o veintitrés, si se dan las excepciones del artículo 90), contado sólo de lunes a viernes, ambos inclusive, quedando como vacaciones superiores los quince días naturales al año que se concede al personal con cuarenta o más años de servicio.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de sus vacaciones, salvo causa de fuerza mayor, crisis económica o acuerdo individual entre las partes, en el período comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre.

Esta regulación no impedirá el que en algunos casos, por la empresa, y de forma justificada, se señalen, para situaciones aisladas individuales, fechas distintas en atención a que el cumplir las fechas señaladas ocasione graves perjuicios en la actividad normal de las delegaciones.

En todas estas excepciones la Dirección de la empresa se pondrá de acuerdo con los interesados sobre la fecha de disfrute de sus vacaciones con un plazo de antelación de dos meses sobre el inicio previsto de las mismas. Cuando necesidades de última hora obliguen a alterar este plan de vacaciones, el trabajador afectado será indemnizado por los perjuicios económicos estrictos causados, y debidamente justificados.

b) Adicionales: Además de las generales, el personal disfrutará de cinco días adicionales de vacación.

Uno de estos días, en las localidades en que se celebre Semana Grande, se fijará en calendario, coincidiendo con ésta, como reducción de jornada.

La fecha de disfrute de los días de vacaciones adicionales restantes se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa y no podrán ser utilizados para prolongar o aumentar las vacaciones anuales de verano. Salvo acuerdo entre las partes no se disfrutarán durante el período establecido para las vacaciones de verano (1 de junio al 30 de septiembre).

Desde 1999 se deberán disfrutar dos de estos últimos días en el primer semestre del año y otros dos en el segundo.

Se pagarán por las normas que se especifican en este Convenio.

c) Normas comunes: El período de referencia para el cálculo del número de días de vacaciones será el comprendido entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año en curso.

Dentro del período de vacaciones de cada persona no se tendrá derecho a compensación alguna, ni en dinero, especie u horario, por ocurrir alguno de los eventos de permiso retribuido a que se refiere el artículo 79.

Si una persona causa baja por enfermedad, maternidad o accidente durante el período de vacaciones deberá comunicarlo a la empresa, enviando los oportunos partes de baja y confirmación. Caso contrario, perderá derecho a todas las retribuciones complementarias que por tal motivo están establecidas en este Convenio y se considerará su retraso en la información como falta injustificada.

Artículo 92. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada diaria de trabajo establecida en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias será negociada y acordada entre el Jefe de cada delegación y la representación del personal del centro.

El trabajador podrá sustituir la retribución en metálico de las horas extraordinarias por la compensación en tiempo equivalente de descanso retribuido. En el supuesto de que el trabajador opte por el descanso se aplicará una compensación del doble de las horas extraordinarias realizadas. Las fechas de disfrute del descanso serán acordadas por el trabajador y la Dirección, atendándose en todo caso a las necesidades de trabajo. Cuando el trabajador opte por el pago, las horas extraordinarias se abonarán sobre la base y los recargos establecidos en el artículo 41.

CAPÍTULO VIII

Representación del personal

Artículo 93. *Representación del personal.*

La representación del personal y el ejercicio del derecho de reunión se realizará a través y de la forma establecida en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, sin más modificaciones que las pactadas en este Convenio.

No obstante lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se reconocen mutuamente el derecho de instar y procurar la consecución de nuevas formas de participación en el marco de los Convenios colectivos, que según necesidades y conveniencia se puedan establecer en el futuro.

Artículo 94. *Reclamaciones individuales.*

Lo regulado en esta normativa no perjudica al derecho de los trabajadores de dirigirse individualmente a la empresa, a través de los canales establecidos para el tratamiento y solución de los problemas que cada miembro plantee. Estas reclamaciones se harán de la siguiente forma:

a) Cualquier petición o reclamación se deberá formular siempre por escrito en el impreso diseñado por la empresa.

b) Este impreso se deberá entregar por el peticionario o reclamante a su Jefe inmediato que lo transmitirá directamente ante el Jefe correspondiente. Este último Jefe lo tramitará, según la petición que sea, a la línea jerárquica o al Departamento de Personal, de acuerdo con la normativa establecida para estos fines según el tipo de petición o reclamación de que se trate.

Cuando la petición o reclamación verse sobre materia que deba conocer la representación legal del personal, el Jefe de Personal dará traslado de la misma a dicha representación.

Las reclamaciones que hagan los trabajadores a sus representantes serán tramitadas por éstos, normalmente, y salvo casos urgentes, ante la Dirección de la empresa y solucionadas en el marco de las reuniones mensuales conjuntas del órgano de representación correspondiente.

Artículo 95. *Representación empresarial.*

La representación de la Dirección de la empresa para las relaciones con la representación del personal, será del Jefe de Delegación correspondiente o del Jefe de Personal de la red comercial.

Artículo 96. *Órganos de representación.*

Comité de Empresa: En los centros donde según la Ley se deban constituir Comités de Empresa, éstos ejercerán la representación del personal.

Delegados de Personal: En los centros donde no existan Comités de Empresa y solo Delegados de personal, éstos actuarán mancomunadamente, para la resolución de los asuntos, formando un órgano colegiado que tendrán las mismas competencias, y atribuciones, y se regirá por las mismas reglas de funcionamiento que las asignadas a los Comités de Empresa.

En los centros de trabajo con al menos cuatro trabajadores y, con el fin de conseguir que puedan estar representados, éstos elegirán a un representante, con los derechos reconocidos a los Delegados de Personal en la legislación vigente.

Artículo 97. *Asamblea general de Delegados.*

Dado el número de centros de trabajo afectados por este Convenio, podrá constituirse una Asamblea general de Delegados de todos los centros, formada por todos los representantes legales del personal.

Serán competencias concretas y exclusivas de esta Asamblea general de Delegados:

Elegir, de entre sus miembros, la Comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Elegir, de entre sus miembros, las diversas Comisiones Intercentros que por aplicación de lo pactado en el Convenio colectivo se deban constituir.

Elegir, de entre sus miembros, un Comité de Empresa Intercentros, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Comité de Empresa Intercentros: Se constituirá un Comité de Empresa Intercentros formado por un máximo de nueve personas cuyas funciones primordiales serán:

Mantener las relaciones con la empresa en aquellos temas que abarquen la totalidad o a la mayor parte de los centros afectados por este Convenio o incluso en aquellos casos en que, afectando a un solo centro, se presuma que la decisión tomada pueda tener repercusión o implicaciones en otros centros de trabajo, entendiendo en la solución de los problemas que a ella lleguen.

Recibir la información que periódicamente debe facilitar la empresa sobre la marcha de la misma, en aplicación de lo dispuesto en la regulación vigente.

Sustituir, en los casos que por la Asamblea general de Delegados se acuerde la actuación de las diversas Comisiones Intercentros para la aplicación de lo pactado.

Comisiones de trabajo: Para un mejor reparto del trabajo y por razones de funcionalidad y especialización, cada Comité o Delegados de Personal

de cada centro podrán constituir comisiones de trabajo o asignar atribuciones a un solo Delegado, para el ejercicio de determinadas funciones.

Comisión de Formación: Para cumplir adecuadamente con el objetivo de facilitar la formación necesaria a los trabajadores se crea una Comisión de Formación, de carácter paritario, de la que formarán parte tres miembros del Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y un número igual de representantes de la empresa. Esta comisión compartirá información sobre los planes de formación, contenidos, participantes, fechas de impartición de los cursos y seminarios, etc. Se reunirá, como mínimo, una vez por trimestre.

Artículo 98. *Competencias y funcionamiento.*

Cada uno de estos órganos tendrá las competencias que se deducen de este Convenio más las que corresponde por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Su funcionamiento se ajustará a las normas que cada uno de los órganos establezca libremente, pero con respeto a las siguientes prescripciones mínimas:

a) Reuniones.—Para el ejercicio de sus funciones los órganos de representación podrán realizar las reuniones que se indiquen en este apartado, pudiendo ser conjuntas con la representación de la empresa o sólo entre los miembros de la representación.

Los órganos de representación de cada Centro podrán celebrar una reunión mensual.

La Asamblea general de Delegados se reunirá una vez al año.

El Comité Intercentros se reunirá con la empresa cada trimestre.

El resto de los órganos realizarán las reuniones que sean pertinentes o que se deduzcan de lo pactado en este Convenio.

En casos excepcionales se podrán habilitar las reuniones extraordinarias que sean necesarias, previo el correspondiente acuerdo con la empresa. Todas las reuniones independientes de los representantes del personal entre sí, deberán ser previamente comunicadas y anunciadas a la empresa.

b) Reuniones conjuntas.—Todas las reuniones ordinarias con la empresa se convocarán por el Secretario de cada órgano con siete días laborables de antelación a la reunión y tendrán previamente establecido su orden del día, redactado de común acuerdo entre ambas partes. En la citación se indicará el orden del día, hora y lugar de la reunión, así como se acompañará relación del orden del día previsto.

El Secretario entregará con los siete días de antelación previstos, copia de las reclamaciones, documentos, etc. de los temas a tratar, a la Dirección de la empresa para que ésta pueda estudiar la temática planteada y esté en situación de poder dar una contestación en la reunión, a fin de que la demora en la solución del asunto sea la menor posible.

Las reuniones extraordinarias conjuntas serán convocadas de mutuo acuerdo sin requisito formal previamente establecido de plazo de aviso, aunque se procurará exista el máximo que sea posible. Estas reuniones extraordinarias podrán ser convocadas por cualquiera de las partes. La convocatoria se hará siempre por escrito y con expresión del orden del día de asuntos a tratar. En este orden del día sólo se podrán introducir temas de carácter extraordinario y que por su contenido o urgencia no deban ser objeto de la reunión ordinaria.

De las reuniones conjuntas que cada órgano de representación celebre con la empresa se levantará un acta en la que constarán sucinta y brevemente los temas tratados y los acuerdos tomados sobre ellos.

Este acta será redactada conjuntamente por ambas partes y firmada por el Secretario en representación de los trabajadores y el Secretario en representación de la Dirección. Este acta será aprobada en la reunión siguiente y luego reflejada en el Libro de Actas por el Secretario.

c) Secretarios.—Cada uno de estos órganos designará, de entre sus miembros, un Secretario para atender asuntos de trámite con la Dirección. Asimismo, será competencia del Secretario el custodiar los tableros de anuncios o cualquier otro medio de comunicación puesto a su disposición por la empresa, oficinas y documentación, así como de redactar y autenticar las actas de las reuniones conjuntas y cualquier otra competencia que le sea encomendada por el órgano en nombre del cual actúe.

Artículo 99. *Información al personal.*

Por el presente documento se establece como atribución concreta de la representación del personal la facultad de comunicarse con sus representados y mantenerlos informados de su actuación y gestión, recono-

ciéndose ambas partes el derecho a respetar la libertad de información hacia el personal de la otra parte.

Para ello se acuerda:

a) Colocar tableros de anuncios, específicos, para uso de la representación del personal en los lugares y número que los órganos de representación acuerden con la Dirección. Estos tableros permanecerán cerrados, bajo la custodia del Secretario de cada órgano, siendo ellos los responsables de la colocación de los respectivos comunicados, los cuales deberán estar siempre autenticados con su firma.

b) Los Comités y Delegados podrán repartir folletos o impresos de carácter laboral, difusión que se hará sin alterar el trabajo.

c) Toda la difusión de información, que se ceñirá siempre a materias de la competencia de cada órgano, se hará bajo la responsabilidad y libertad de acción de los Comités y Delegados, sin más limitación que las establecidas en esta norma o disposiciones legales de carácter general. No podrá ser objeto de difusión:

Lo que sea considerado confidencial por la Dirección.

Lo que sea ajeno a intereses laborales de trabajadores y empresa.

Lo que en su contenido no se ajuste a unas normas éticas o al respeto debido a personas, grupos e instituciones.

Artículo 100. *Tiempo de los representantes.*

a) Crédito de horas.—Los representantes del personal, cualquiera que sea en los Órganos y gestiones en que actúe, dispondrán de cinco horas más del tiempo de trabajo que marca el artículo 68, apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, que se disfrutará según lo siguiente:

Por el tiempo que corresponde a cada uno de los Delegados según la citada normativa y multiplicado por el número de Delegados de cada centro de trabajo se acreditará un total de número de horas a emplear por la representación del personal de dicho centro de trabajo. Estas horas no serán acumulables de un mes para otro, pero sí de unas personas a otras, de forma que la utilización de las mismas se mida, no por la adjudicación individual, sino por el colectivo total de la representación de cada centro.

En los centros de trabajo, donde alguna Central Sindical tenga más de un representante, se podrán acumular las horas entre los miembros de esa candidatura sindical.

El posible relevo de su trabajo de un miembro de la representación del personal, bien sea éste temporal o parcial, se resolverá en cada momento y circunstancias por mutuo acuerdo entre las partes.

En estas horas se incluirán, tanto si su utilización es en actuaciones colegiadas como individuales, todas las que los miembros de los diversos Órganos empleen en el ejercicio de su función, tanto dentro del Centro como fuera de él, inclusive la posible asistencia a cursillos, conferencias, convenciones, reuniones Intercentros, tiempos de descanso concedidos por causa de reuniones, etc.

Únicamente no serán computables a este crédito de horas las que se empleen en las reuniones para la negociación del Convenio colectivo.

b) Pago.—Las horas concedidas de trabajo, a que se refiere el apartado anterior, se pagarán por la fórmula establecida para los tiempos de permiso retribuido en este Convenio.

Para tener derecho a este cobro, las horas empleadas se deberán justificar ante el Departamento de Personal o ante el Jefe de la Delegación, normalmente con carácter previo. En el caso de que así no sea, no tendrá derecho al cobro.

No se tendrá derecho al percibo de ninguna cantidad por reuniones efectuadas en tiempo de huelga o paro o por reuniones efectuadas para provocar o acordar el mismo, situación en la que quedarán en suspenso las garantías concedidas por la empresa y en este Convenio, para la actuación de los representantes del personal.

Artículo 101. *Secciones sindicales de empresa.*

La posible constitución de Secciones sindicales de empresa dentro del ámbito afectado por este Convenio se regulará, llegado el caso, por los acuerdos que se establezcan entre la empresa y la Central sindical correspondiente, pudiendo servir de base para ello los acuerdos que rigen la constitución de dichas Secciones sindicales para las Fábricas de la compañía, y la legislación vigente.

ANEXO A

Permisos

1.º El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de fallecimiento del cónyuge o hijos se tendrá derecho a 1 día más de permiso retribuido.

En el segundo grado de consanguinidad o afinidad están comprendidos los siguientes parentescos: abuelos, padres, hermanos, hijos, nietos, esposa, suegros, nueros, yernos y cuñados.

Cuando a alguna de estas causas, sucedan o antecedan otras de las señaladas, los días se podrán acumular.

c) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo necesario en caso de matrimonio, de hijo o hermano, que no podrá exceder de un día, concediéndose el mismo según la fecha y hora de realización de la boda.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1) del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño o del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del Salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2.º A efectos de la concesión de los permisos recogidos en la letra b) del apartado anterior, se equipara la condición de cónyuge con la de pareja de hecho. La existencia de una pareja de hecho se acreditará mediante certificación emitida por alguno de los Registros Públicos de parejas de hecho existentes en la actualidad o que puedan crearse en el futuro; o, si no existiera aquél en el municipio del domicilio del trabajador, mediante comunicación previa al Departamento de Personal de la existencia de la pareja de hecho, acompañada de certificación de empadronamiento de sus miembros en el que conste que ambos comparten el mismo domicilio desde hace, al menos, seis meses.

3.º Los trabajadores de ambos sexos tienen derecho a reducir su jornada de trabajo por motivos familiares en los casos, términos y condiciones recogidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, apartados 4, 5 y 6.

4.º Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

ANEXO B

Faltas y sanciones

A) *Faltas*

Las faltas cometidas por el personal, se clasificarán según su importancia en leves, graves y muy graves.

Circunstancias concurrentes: En toda clasificación de faltas deberán hacerse constar las circunstancias concurrentes. Se considerarán como modificativas de la responsabilidad, entre otras, las siguientes:

Reincidencia y reiteración.

Imprudencia, simple intención y malicia.

Ligereza o ingenuidad, advertencia plena.

Educación, formación, competencia, docilidad.

Escándalo y reserva.

Gravedad del daño causado.

Estado anímico y fisiológico.

1. Faltas leves.—Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se considerarán faltas leves:

1.^a De una a cuatro faltas de puntualidad en las entradas y salidas, sin justificación verbal seria, en el plazo de un mes. La primera falta dará lugar a amonestación verbal.

2.^a Faltar un día al mes al trabajo sin justificar. Los retrasos en puntualidad en más de una hora se considerarán como comprendidos en este apartado, salvo en aquellos casos en que existan graves dificultades de transporte.

3.^a No cursar el aviso correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo Justificado, dentro de la jornada, salvo justificación posterior.

4.^a No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio tan pronto como se produzcan.

5.^a Retrasarse en el envío de la baja médica en caso de enfermedad durante más de tres días hábiles.

6.^a El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve plazo.

7.^a Pequeños descuidos en la conservación del material, escribir en las paredes y el deterioro de los avisos puestos en los tabloneros de anuncios.

8.^a Falta de aseo y limpieza personal.

9.^a Infracción de las normas de higiene de la empresa.

10. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.

11. Fumar en los lugares en que esté prohibido.

12. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno u hora que le corresponda, de no mediar causa justificada.

13. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

2. Faltas graves.—Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es sensiblemente grande.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.^a De cinco a ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

2.^a Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3.^a Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo, en los distintos departamentos u oficinas.

4.^a El abandono del trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios de consideración a la empresa o riesgo de accidente a sus compañeros, o abandonar el recinto del centro de trabajo sin autorización.

5.^a La imprudencia en acto de servicio y el incumplimiento de las normas referentes a seguridad, higiene y calidad de trabajo, siempre que el perjuicio sea grave.

6.^a Introducir en los centros de trabajo bebidas alcohólicas según lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

7.^a Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

8.^a Utilizar para uso propio herramientas de la empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, si no media autorización.

9.^a Ofender de palabra o amenazar a un compañero o subordinado y emplear en el lenguaje habitual vocablos procaces y blasfemar.

10. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas sobre seguridad de la empresa.

11. La reincidencia en «falta leve» que hubiera sido sancionada dentro del mes, con exclusión de la puntualidad.

12. No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para seguir el trabajo.

13. La simulación de enfermedad o accidente.

14. La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Dificultar la misión del Portero, Vigilante o Guarda si implicase quebranto manifiesto de la disciplina. Si de ello se derivase perjuicio notorio a la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

3. Faltas muy graves.—Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es de tal grado que perturba fuertemente la vida normal de la empresa.

Se considerarán faltas muy graves:

1.^a Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un mes o veinte en un semestre.

2.^a Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes sin causa justificada.

3.^a La falsedad maliciosa de los datos en cualquiera de los documentos o declaraciones exigidas para el ingreso.

4.^a El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa, o a cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

5.^a Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

6.^a La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometida fuera de la empresa o por cualquier otra condena que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, y en todo caso las de duración superior a seis años.

7.^a La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

8.^a La embriaguez durante el trabajo y la embriaguez habitual o toxicomanía que repercutan negativamente en el trabajo.

9.^a La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa y la revelación a personas ajenas a la empresa de datos de reserva obligada.

10. La dedicación a actividades que impliquen competencia a la empresa.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.

12. La negligencia o imprudencia inexcusable que dé lugar a accidentes.

13. El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.

14. La blasfemia habitual maliciosa.

15. Retirar o modificar sin autorización los dispositivos de seguridad de las máquinas, así como ordenar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas establecidas de seguridad de la empresa.

16. Modificar o falsear datos en los documentos de control.

17. Sacar paquetes o material o herramientas del centro de trabajo sin permiso escrito de su Jefe o sin exhibir éste voluntariamente al Vigilante o Portero, cuando así lo requiera.

18. Prolongar voluntariamente la curación de las enfermedades o de las lesiones producidas en accidentes de trabajo, así como no cumplir las prescripciones de los médicos que le atienden.

19. Simular un accidente de trabajo, para pasar por tal las lesiones causadas fuera de la Empresa que no tengan aquella consideración.

20. El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos.

21. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo, por debajo de la actividad mínima exigible de 70 P.H.

4. Otras faltas.—Las faltas señaladas en los apartados anteriores tienen carácter enunciativo, pudiendo considerarse otras, por analogía, como leves, graves y muy graves según su importancia y las circunstancias que concurran en su realización.

B) Sanciones

Graduación de las sanciones: Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación y la sanción se dé al trabajador la oportunidad de corregirse y teniendo siempre en cuenta los hechos meritorios realizados por éste.

Sanciones máximas.—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y salario hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y salario de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y salario de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para ascenso; traslado forzoso a otra localidad.

Procederá el despido disciplinario, basado en el incumplimiento grave y culpable del trabajador, en aquellos casos previstos en el número 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

ANEXO C

Programa de empleo

1. Grupos de prejubilación.—Durante la vigencia del convenio la empresa, mediante el correspondiente expediente de extinción de contratos que deberá ser aprobado por la Autoridad Laboral, se compromete a prejubilación a los trabajadores nacidos en 1941, siempre que hubieran cotizado a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967, así como a aquellos

trabajadores que, no habiendo cotizado antes de esa fecha, alcancen la edad de sesenta y tres años. Estas prejubilaciones se producirán:

a) La de los nacidos en 1941, con cotizaciones antes del 1 de enero de 1967, en el 2003, en dos grupos.

b) Los trabajadores que no hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967 serán incluidos en el expediente que se tramite en el año que hayan cumplido o vayan a cumplir los sesenta y tres años, produciéndose la extinción de sus contratos en el momento en que cumplan la referida edad.

2. Condiciones de las prejubilaciones.—Los trabajadores afectados por los programas de prejubilación percibirán como indemnización por la extinción de sus contratos:

Si en el momento de la extinción de su contrato tienen sesenta y dos años de edad, una cantidad equivalente a dos anualidades de su salario bruto, con el límite de treinta millones de pesetas (180.303,63 euros).

Si en el momento de la extinción de su contrato tienen sesenta y tres años de edad, percibirán como indemnización una cantidad equivalente a una anualidad y media de su salario bruto, con el límite de 22.500.000 pesetas (135.227,72).

Para fijar el importe de la indemnización se tomará como base para el cálculo del salario bruto anual la media de lo devengado en los seis últimos meses de activo por los siguientes conceptos:

Obreros	Empleados	
	IC	EC
Salario calificación.	Salario calificación.	Salario calificación.
Condiciones modificativas.	Condiciones modificativas.	
Garantía retributiva.	Plus turno.	
Prima.	Plus nocturno.	
Plus de turno.	Plus sábado, domingo y festivos.	
Plus nocturno.	Antigüedad.	
Plus sábado, domingo y festivos.	Garantía artículo 47.	
Antigüedad.		
Garantía artículo 47.		

Si en el período considerado algún trabajador, por haber estado enfermo o afectado por expediente de regulación de empleo, viera disminuidas sus percepciones, se calculará su retribución teórica de ese período como si hubiera estado trabajando.

En virtud de todo ello la fórmula para la determinación del salario anual será:

Σ (De devengos de los conceptos anteriores de los últimos seis meses) $\times 2$

Una vez abonada al trabajador la indemnización que le corresponda percibir por la aplicación de las fórmulas señaladas, la empresa ingresará en el organismo competente las retenciones que por aplicación de la normativa sobre IRPF en cada caso corresponda efectuar según la legislación vigente en el momento de la baja.

3. Cambios en la normativa sobre jubilaciones anticipada.—Si se produce una modificación legal, como consecuencia del reciente pacto sobre pensiones, las partes deberán estudiarla y, en su caso, negociar su aplicación.

4. Nuevos Contratos.—Dos (Auxiliares de Almacén) fijos en Barcelona y dos (Auxiliares de Almacén) fijos en Sevilla el 1 de enero de 2002. En los años 2002 y 2003 la empresa se compromete a incorporar como trabajadores fijos a un número igual al 50 por 100 de las bajas que se produzcan como consecuencia de los planes de prejubilación.

5. Mantenimiento de centros de trabajo.—Cualquier decisión de la empresa que implique el cierre de alguno de los actuales centros de trabajo, será objeto de negociación previa entre ambas partes.

ANEXO E

Beneficios extrasalariales

Plan de Pensiones

1.º Se mantiene la vigencia del actual Plan de Pensiones, ajustado a las siguientes características básicas:

a) Plan del Sistema de Empleo, abierto a todos los trabajadores en activo, y con contrato indefinido o antigüedad superior a dos años.

b) Plan de Aportación Definida: dicha aportación será conjunta, de empresa y trabajadores, siendo la aportación de éstos un mínimo del 1 por 100 de su retribución anual, calculada conforme al apartado siguiente.

c) La aportación anual por parte de la empresa consistirá en el 4,5 por 100 del importe anual de los salarios de todos los trabajadores en activo y con contrato por tiempo indefinido o con antigüedad superior a dos años, computados conforme a lo dispuesto en el apartado Seguro Colectivo, sin que el importe salarial individual tomado como base para la aplicación del porcentaje indicado pueda exceder durante 2001 de 9.886.511 pesetas (59.419,13). A partir del 1 de enero de 2002 y en años sucesivos, dicho límite individual se revisará de acuerdo con el índice de crecimiento pactado para la tabla salarial del Convenio colectivo.

d) La aportación anual total del promotor se distribuirá entre todos los partícipes de acuerdo con la siguiente escala:

Edad (a 31-12-1998)	Tasa	Edad (a 31-12-1998)	Tasa
Hasta 24	2.00	45	4.10
25	2.20	46	4.20
26	2.20	47	4.30
27	2.20	48	4.40
28	2.30	49	4.50
29	2.30	50	4.60
30	2.50	51	4.70
31	2.70	52	4.90
32	2.80	53	5.10
33	2.90	54	5.30
34	3.00	55	5.50
35	3.10	56	5.70
36	3.20	57	5.90
37	3.30	58	6.20
38	3.40	59	6.20
39	3.50	60	6.20
40	3.60	61	6.70
41	3.70	62	7.20
42	3.80	63	7.40
43	3.90	64	7.40
44	4.00		

Nuevos partícipes con independencia de edad, tasa: 2 por 100.

Si con la escala inicial indicada el total de aportación de la Empresa no alcanzara el 4,5 por 100 indicado, se dotará hasta alcanzar dicho importe, distribuyéndose proporcionalmente.

Durante la vigencia del Convenio las partes podrán adaptar la escala de mutuo acuerdo.

e) No se contemplarán subplanes.

f) La edad de jubilación normal será de sesenta y cinco años. A partir de los sesenta años, los trabajadores que causen baja en la empresa para acceder a pensiones de jubilación de la Seguridad Social, recibirán el 100 por 100 del saldo acumulado en el Fondo que en el momento de la baja les corresponda.

2.º Sin perjuicio de las competencias de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, las partes se comprometen a discutir cada tres años y en el marco de la negociación colectiva, el alcance e idoneidad del sistema de seguridad social complementario vigente en la empresa.

3.º Los gastos ocasionados con motivo de las reuniones de la Comisión de Control, en lo que se refiere a dietas y tiempo se abonarán en las mismas condiciones que a los representantes de los trabajadores, artículo 100 del Convenio.

Seguro colectivo

Para tener derecho a los beneficios del seguro de vida será requisito indispensable acreditar una antigüedad mínima de dos años en la empresa.

1.º La empresa suscribirá un seguro colectivo para todo su personal en activo siendo a su cargo el 100 por 100 de la prima, cuyas características serán las siguientes:

Contingencias protegidas:

a) Fallecimiento por cualquier causa.

b) Invalidez permanente (total, absoluta o gran invalidez), por cualquier causa.

Capitales asegurados: Con el límite de treinta millones de pesetas (180.303,63 euros), los capitales asegurados estarán en función de la edad del trabajador, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta cuarenta años de edad: Tres anualidades.

De cuarenta y un años en adelante: 2,5 anualidades.

2.º Los trabajadores podrán incrementar los capitales asegurados abo- nando a su cargo la prima correspondiente.

3.º Los trabajadores incluidos en los programas de prejubilación pactados durante el presente convenio, mantendrán hasta los sesenta y cinco años el seguro, exclusivamente por la contingencia de fallecimiento, y con un capital de una anualidad de su salario regulador a efectos de indemnización. A partir de los sesenta y cinco años desaparece a todos los efectos la cobertura del seguro, excepto lo dispuesto en el apartado 6.

4.º A efectos de la determinación del salario anual a que se refiere este precepto, se tomará como base la media de lo devengado en los últimos seis meses por los siguientes conceptos:

Obreros	Empleados	
	IC	EC
Salario calificación. Condiciones modificativas. Garantía retributiva. Prima. Plus de turno. Plus nocturno. Plus sábado, domingo y festivos. Antigüedad. Garantía artículo 47.	Salario calificación. Condiciones modificativas. Plus turno. Plus nocturno. Plus sábado, domingo y festivos. Antigüedad. Garantía artículo 47.	Salario calificación.

Si en el período considerado, algún trabajador por haber estado enfermo, viera disminuidas sus percepciones, se calculará la retribución teórica correspondiente de esos días de enfermedad como si hubiera estado trabajando.

En virtud de todo ello la fórmula para la determinación del salario anual será la siguiente:

Σ (De devengos de los conceptos anteriores de los seis últimos meses) \times 2

5.º En el caso de que un trabajador haya percibido el capital asegurado por habersele concedido una incapacidad, si ésta es posteriormente revisada, y se produce el reingreso en la empresa, el trabajador solamente será incluido en la póliza para contingencias derivadas de accidente de trabajo y con un capital asegurado de una anualidad y media, independientemente de su edad.

6.º Los trabajadores jubilados o prejubilados hasta el 31 de diciembre de 1991, así como los que pasaron a situación de invalidez antes de la vigencia del XIV Convenio (o al amparo del régimen transitorio establecido por éste en el apartado Seguro colectivo del anexo II, punto 5, párrafo segundo), conservan su condición de beneficiarios de un seguro de vida en las condiciones que establecía el XIII Convenio Colectivo.

Los trabajadores incluidos en programas de prejubilación a partir del año 1992, según las condiciones establecidas en el primer, segundo y tercer Plan Industrial de Futuro mantendrán el seguro con garantía de una anualidad de su salario vigente en el momento de la baja.

Cubiertas gratis

Todos los trabajadores con contrato indefinido o con un año de antigüedad, en el caso de contrato eventual, pueden disfrutar de neumáticos de turismo gratis de la marca «Firestone», para utilizar en su vehículo propio en las condiciones y con los requisitos que se establecerán por el Reglamento establecido para ello.

1737

RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre regulación de mejoras voluntarias de Seguridad Social e indemnizaciones por jubilación anticipada del personal de las empresas del Grupo Uralita provenientes de la actividad fibrocemento, alcanzado el 19 de noviembre de 2001.

Visto el texto del Acuerdo sobre regulación de mejoras voluntarias de Seguridad Social e indemnizaciones por jubilación anticipada del per-

sonal de las empresas del Grupo Uralita provenientes de la actividad fibrocemento, alcanzado el 19 de noviembre de 2001, de una parte, por la Dirección del Grupo Uralita en su representación, y de otra, por las Organizaciones Sindicales FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT en representación de los trabajadores.

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.—Mediante escrito presentado en esta Dirección General de Trabajo por el representante del Grupo Uralita y delegado por la Comisión Negociadora se solicita el registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Acuerdo de 19 de noviembre de 2001.

Fundamentos de Derecho

Primero.—Examinado el contenido del Acuerdo colectivo de ámbito de grupo de empresa presentado es lo cierto, que aquel tiene la naturaleza de un Convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (ET) y ello por la legitimación que ostentan los firmantes del mismo en cuanto que concurren los requisitos exigidos en el artículo 87 del ET y, de otra parte, las materias contempladas en el mismo son las propias de la negociación de un convenio colectivo.

Es por ello, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del Acuerdo sobre la regulación de mejoras voluntarias de Seguridad Social e indemnizaciones por jubilación anticipada del personal de las empresas del Grupo Uralita provenientes de la actividad fibrocemento, en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 16 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO PASIVOS

Grupo Uralita

Acuerdo definitivo

En Madrid, a 19 de noviembre de 2001, reunidos de una parte don José Pérez Domene, doña Dolores María Muñoz Sánchez y don Juan Salvador Pérez, en nombre y representación del Grupo Uralita, y por otra don José Luis López Pérez, don Ramón Rodríguez Angulo, don José Antonio Pérez Aguilar, don Juan de Dios Quiralte Carpio, don José Izquierdo Carbonero, don José Algarrada Hurtado, don Fidel de la Calle González, en nombre y representación de la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (CC.OO.-FECOMA), y don Manuel Pérez Matarranz, don Ismael Ferreras Neches, don Juan Escudero Abengozar, don Jesús Padilla López, don Rafael Márquez León, en nombre y representación de la Federación Estatal de Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (UGT-MCA), exponen:

Primero.—El Grupo Uralita es un grupo de empresas constituido por una sociedad cabecera o «holding» y por diversas empresas cuyas participaciones sociales son propiedad de aquélla. El origen se encuentra en la empresa «Uralita, Sociedad Anónima», dedicada a la fabricación y venta de productos de fibrocemento.

A partir de 1984 y por aplicación del «Plan de Diversificación y Desarrollo», «Uralita, Sociedad Anónima» inicia un proceso de segregación de actividades que, en una primera etapa, culmina diez años más tarde con la constitución de la entidad mercantil «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima» a la que se aporta toda la actividad de fibrocemento que, hasta ese momento, aquella venía aún realizando. Desde 1994, «Uralita, Sociedad Anónima» pasa a ser entidad «holding».

A partir de esa fecha, comienza una segunda fase del proceso de reordenación societaria y reestructuración empresarial que, en lo esencial y en lo que aquí interesa señalar, afecta a la entidad «Uralita Productos y Servicios, Sociedad Anónima». Por una parte, se constituyen nuevas sociedades por segregación de algunos centros de trabajo como «Fibrocementos N. T., Sociedad Limitada», «Uralita Comercial, Sociedad Anónima», por ejemplo; por otra, se cierran otros centros como Cerdanyola del Vallés,